

TUGAS AKHIR

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA
SYARIAH KAPT A RIVAI PALEMBANG**



Oleh:

HUMAIROH

NIM : 1526100084

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden
Fatah Palembang Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Ahli Madya (A.Md) Perbankan Syariah**

PALEMBANG

2018



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

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

Formulir D-2

Hal : Mohon Izin Penjilidan Tugas Akhir

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Humairoh
NIM/Jurusan : 1526100084/D3 Perbankan Syariah
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja
terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah
Kapt A Rivai Palembang

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap tugas akhirnya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid tugas akhirnya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Penguji Utama

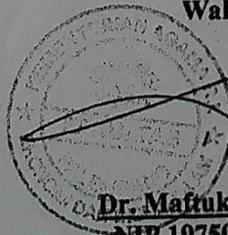
Maya Panorama, SE., M.Si., PhD
NIP. 197511102006042002

Palembang, Juni 2018

Penguji Kedua

M. Junestrada Diem, SE., M.Si
NIK.2010068202

Mengetahui
Wakil Dekan I



Dr. Maftukhatusolikha, M.Ag
NIP.197509282006042001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Humairoh

Nim : 1526100084

Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Syariah Kapt A Rivai Palembang

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan Tugas Akhir ini berdasarkan dari Hasil Penelitian, Pemikiran dan Pemaparan asli dari saya sendiri, baik untuk naskah laporan maupun kegiatan Programming yang tercantum sebagai bagian dari tugas akhir ini. Jika terdapat karya orang lain saya akan mencantumkan sumber dengan jelas. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang. Demikianlah pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Juni 2018



Humairoh
1526100084



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

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

PENGESAHAN

Tugas Akhir Berjudul : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank
Rakyat Indonesia Kapt A Rivai Palembang
Ditulis Oleh : Humairoh
NIM : 1526100084

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

Palembang, Juli 2018

Dekan,



Dr. Qodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Tiada Keyakinanlah Yang Membuat Orang Takut Menghadapi Tantangan, Dan
Saya Percaya Pada Diri Saya Sendiri.”

PERSEMBAHAN

- Kedua orang tuaku
- Dosen dan Staff Febi UIN RF
- Kakak kandungku
- Teman-temanku
- Saudara-saudaraku
- Keluarga Kelas DPS3 2015
- D3PS Angkatan 2015
- Almamaterku UIN Raden Fatah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberi kemampuan sehingga dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang”** guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md) di UIN Raden Fatah Palembang program studi D3 Perbankan Syariah.

Dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan nasihat dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Muhammad Sirozi, Phd, selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah 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 Program Studi D3 Perbankan Syariah
4. Sekretaris Program Studi D3 Perbankan Syariah Ibu R.A Ritawati, S.E., M.Si
5. Bapak Rinol Sumantri, M.H.I selaku Dosen Pembimbing Utama
6. Bapak Abdullah Sahroni, M.S.I selaku Dosen Pembimbing Kedua
7. Seluruh Dosen dan Staf di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.
8. Kakakku dan Keluargaku yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.

9. Teman-teman D3PS 3 2015 semoga sukses kedepannya dan terima kasih telah melewati bersama hampir tiga tahun suka dan duka dalam perkuliahaan.

Semoga Allah SWT melimpahkan rahmat-Nya kepada semua yang telah berperan penting dalam membantu penulis menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Saran dan kritik sangat penulis harapkan untuk menjadikan tugas ini lebih sempurna, Terima kasih.

Palembang, Juni 2018

Humairoh
NIM 1526100084

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Kegunaan Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
A. Kompensasi.....	11
1. Pengertian Kompensasi.....	11
2. Jenis-jenis Kompensasi.....	12
3. Tujuan Kompensasi.....	12
4. Fungsi Kompensasi.....	13

5. Indikator Kompensasi.....	14
B. Kompetensi.....	15
1. Pengertian Kompetensi.....	15
2. Indikator Kompetensi.....	16
3. Manfaat Kompetensi.....	17
4. Jenis-jenis Kompetensi.....	17
C. Kepuasan Kerja.....	20
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
2. Teori Kepuasan Kerja.....	21
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	22
4. Indikator Kepuasan Kerja.....	23
D. Kinerja Karyawan.....	24
1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	24
2. Tujuan Standar Kriteria Kerja.....	25
3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	25
4. Indikator Kinerja Karyawan.....	26
E. Penelitian Terdahulu.....	28
F. Kerangka Pemikiran.....	29
G. Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
A. <i>Setting</i> Penelitian.....	32
B. Desain Penelitian.....	32
C. Jenis Dan Sumber Data.....	33

D. Teknik Pengumpulan Data.....	34
E. Definisi Operasional Variabel.....	35
F. Populasi Dan Sampel.....	36
BAB IV SEJARAH BANK RAKYAT INDONESIA SYARIAH PALEMBANG DAN HASIL PENELITIAN.....	45
A. Sejarah Bank Rakyat Indonesia Syariah Palembang.....	45
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reabilitas.....	51
3. Uji Asumsi Klasik.....	53
4. Analisis Regresi Berganda.....	60
5. Uji Hipotesis.....	62
B. Pembahasan Penelitian.....	66
BAB V PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran.....	71

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel1.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel3.1 Skala Likert.....	37
Tabel4.1 Tingkat Pengembalian Kuisisioner.....	47
Tabel4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	49
Tabel4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Pendapatan.....	49
Tabel4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	50
Tabel4.8 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
Tabel4.9 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	54
Tabel 4.10Hasil Uji Linieritas Kompensasi dan Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.11Hasil Uji Linieritas Kompetensi dan Kinerja Karywan.....	56
Tabel 4.12Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	57
Tabel4.13Hasil Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel4.14Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel4.15Analisis Regresi Linier Berganda.....	60
Tabel4.16Hasil Uji t (Parsial).....	63
Tabel4.17Hasil Uji F (Simultan).....	64
Tabel4.18Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.¹

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Proses pembangunan disini mencakup perencanaan, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Karena sejatinya, upaya tersebut merupakan suatu kondisi yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi, termasuk dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia yang ada di lembaga perbankan syariah indonesia.²

Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan

¹ Handoko H, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya.*, (Yogyakarta:edisi II Cetakan keempat belas BPEE, 2001), Hal : 192

² Subandi, *Problem Dan Solusi Pengembangan Perbankan Syariah Kontemporer Di Indonesia*, (Lampung : IAIN Raden Intan Bandar Lampung, Vol 12 No. 1, 2012), Hal: 125

untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi bisa dirancang secara besar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah karyawan dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. 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 produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan akan turun.³

Salah satu tujuan utama dari seseorang bekerja adalah karena ingin memperoleh sejumlah penghasilan atau yang dikenal dengan nama kompensasi. Begitu pula dengan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang telah menerapkan kompensasi yang baik terhadap pegawainya. Yang dimana bentuk kompensasi yang diberikan yaitu berupa gaji yang diberikan kepada pegawai setiap bulannya pada tanggal 25, upah yang sudah sesuai dengan ketentuan upah minimum regional (UMR), memberikan fasilitas untuk kelancaran dalam melaksanakan tugasnya, dan

³ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), Hal: 122

tunjangan berupa BPJS yang diberikan demi kesehatan dan kesejahteraan buat pegawai yang bekerja.⁴

Contoh fasilitas yang diberikan adalah memberikan ruangan kerja yang nyaman, dimana di ruangan tersebut terdapat AC, hal ini berguna untuk memperlancar kegiatan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Bank Rakyat Indonesia Syariah KaptA Rivai Palembang ini juga memberikan asuransi kesehatan seperti BPJS kesehatan kepada setiap pegawainya. Dan juga memberikan tunjangan-tunjangan untuk kesejahteraan pegawainya sehingga tidak menimbulkan keinginan untuk berpindah tempat bekerja di tempat lain.⁵

Apabila suatu perusahaan memberikan kompensasi dan balas jasa yang rendah dan dirasakan tidak sesuai kepada pegawai, maka timbul kesukaran dalam memperoleh karyawan dan mempekerjakan karyawan yang dipandang cakap atau dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan.⁶

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan

⁴ Hasil wawancara, Amel Liana, Divisi GSS, (21 Maret 2018)

⁵ *Ibid*,

⁶ Vethzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), Hal: 232

yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.⁷

Fenomena kompetensi yang diberikan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang memiliki keunggulan kompetitif dalam memilih karyawan secara benar dan tepat karena pada dasarnya karyawan tersebut merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk menciptakan daya saing yang memberikan kualitas lebih bagi pemegang saham dan nasabah. Kinerja karyawan PT BRI Syariah Kapt A Rivai Palembang juga memberikan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi diantaranya mempunyai ciri : fokus terhadap nasabah, berorientasi pada kerjasama tim dan hasil kerja, inovatif memiliki pengalaman teknis dan mampu beradaptasi sesama karyawan.

Kepuasan kerja juga menjadi peran penting dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional, di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi dan komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar

⁷ Hutapea, P. dan Thoah, N, *Kompetensi Plus*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), Hal: 105

kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi.⁸

Kinerja karyawan adalah suatu hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seorang pekerja dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan akan mampu bersaing dengan perusahaan lain.⁹

Dalam penelitian ini penulis memilih Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang sebagai tempat penelitian, yakni perusahaan yang bergerak dalam jasa perbankan syariah atau keuangan, yang mempunyai outlet seluruh Indonesia. Saat ini Bank Rakyat Indonesia Syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. Bank Rakyat Indonesia Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah ke bawah, Bank Rakyat Indonesia Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. Hal ini dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki Bank Rakyat Indonesia Syariah itu sendiri. Untuk mengetahui seberapa besar peranan kompensasi, kompetensi dan kepuasan terhadap kinerja karyawan maka perlu adanya analisis yang mendalam karena hal ini sangat signifikan dalam menentukan

⁸ Wahab, R. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero), (Makassar : Skripsi Unhas, 2012)

⁹ Prawirosentoso, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPPE, 1999), Hal: 97

kelangsungan hidup perusahaan dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis.

Oleh sebab itu, penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang. Dan penulis ingin memberikan informasi bahwa melalui faktor kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank rakyat Indonesia Syariah dapat meningkatkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawa Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang**

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang ?
2. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang ?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang ?
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan kinerja kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang

D. Kegunaan dan Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia perbankan khusus dunia perbankan syariah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md)

b. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademisi serta menambah literatur tentang kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

c. Bagi calon peneliti berikutnya (Almamater)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

E. Sistematika Penulisan

Tugas akhir ini akan disajikan dalam struktur bab yang dimaksudkan untuk mempermudah pemahaman hasil penelitian, urutan tugas akhir sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan mengemukakan hal-hal mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mengemukakan tentang *setting* dan desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya. Hasil analisis ini diharapkan memberikan solusi bagi pokok masalah yang telah diuraikan di bab sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang diambil dari hasil pembahasan penelitian serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak Bank Rakyat Indonesia Kapt A Rivai Palembang

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.¹⁰

Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya. Jadi kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan.¹¹

Kompensasi adalah Semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹²

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian kompensasi adalah segala bentuk pembayaran/imbalan yang

¹⁰ Veithzal Rivai Zainal, *Op. Cit*, Hal : 541

¹¹ Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: salemba empat, 2009), Hal :142

¹² Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara Edisi Kedua, 2009), Hal:18

diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa dari kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang kualitas kinerja yang telah dicapai.

2. Jenis Kompensasi

Dalam praktiknya ada banyak jenis kompensasi yang diberikan perusahaan. Hanya saja secara garis besar kompensasi dibagi dalam dua macam kompensasi yang dapat diberikan yaitu:¹³

a. Kompensasi keuangan

Kompensasi yang diartikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan atau tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa gaji, upah, bonus, komisi, dan insentif.

b. Kompensasi bukan keuangan

Kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan dapat berupa tunjangan anak/istri, tunjangan perumahan, tunjangan kendaraan, tunjangan liburan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, serta fasilitas kesejahteraan lainnya.

3. Tujuan Kompensasi

a. Menghargai prestasi kerja

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

¹³ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), Hal : 230

b. Menjamin keadilan

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

c. Mempertahankan karyawan

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

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem komunikasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan atau lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang baik.

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 tuntunan dari pemerintahan.¹⁴

4. Fungsi kompensasi

a. Pengelolaan sumber daya manusia secara efisien

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

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: kencana, 2009), Hal:188

b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efektif

Dengan pemberian kompensasi terhadap kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien mungkin

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

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

5. Indikator Kompensasi

Ada beberapa indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:¹⁶

a. Gaji

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

b. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transportasi, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif atau bonus

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena

¹⁵ Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2014), Hal:241

¹⁶ Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Erlangga, 2012), Hal : 77

keberhasilan prestasi atas prestasinya.

d. Fasilitas

Pada umumnya fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.

B. Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tertentu.¹⁷

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian dan keterampilan dasar yang ada diluar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.¹⁸

Kompetensi adalah sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.¹⁹

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), Hal : 271

¹⁸ Hutapea, P. dan Thoha, N, *Op. Cit*, Hal:108

¹⁹ Suhariadi, Fendy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*, (Surabaya, Airlangga University Press, 2013), Hal : 40

melaksanakan suatu pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

2. Indikator Kompetensi

Ada beberapa indikator kompetensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:²⁰

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu).

b. Keterampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

c. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

3. Manfaat Kompetensi

a. Bagi organisasi

Mampu secara cepat menyesuaikan diri dengan tuntutan baru dan bergerak lincah. Penyesuaian terhadap tuntutan baru tujuannya untuk

²⁰ Hutapea, P. dan Thoha, N, *Op.Cit*, Hal: 28

meningkatkan keunggulan kompetitif. Pemberlakuan kompetensi menyebabkan semua anggota berupaya meningkatkan pengetahuan, keahlian bakat, serta keterampilan yang dimiliki apabila ingin tetap menjadi bagian dari organisasi.

b. Bagi manajemen SDM

Kompetensi yang diperlukan untuk mencerminkan perilaku yang diperlukan agar sukses dalam suatu organisasi. Kompetensi menggambarkan perilaku yang diperlukan dalam organisasi sebagai dasar untuk mengelola sumber daya manusia antara lain untuk:

- 1.) Seleksi dan rekrutmen karyawan
- 2.) Penempatan dan rencana sukses
- 3) Pengembangan karir
- 4.) Penyusunan sistem pengupahan dan manajemen kinerja²¹

4. Jenis-Jenis Kompetensi

Ada terdapat macam-macam kompensasi sebagai berikut:²²

a. Kompetensi intelektual

Kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Setiap pekerjaan mempunyai masalah. Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kompetensi intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif. Terdapat lima dimensi kompetensi intelektual yaitu:

²¹ Mitrani, dalziel & fit, *Op. Cit*, Hal: 31-28

²² Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Hal:

1) Kecerdasan *numeric*

Kompetensi untuk berhitung dengan cepat dan tepat

2) Pemahaman verbal

Kompetensi memahami apa yang dibaca atau didengar serta hubungan kata satu sama lain

3) Penalaran induktif

Kompetensi mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut

4) Penalaran deduktif

Kompetensi menggunakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen

5) Ingatan

Kompetensi menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu

b. Kompetensi kognitif

Kompetensi ini menunjukkan kepekaan berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kompetensi kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.

1) *Verbal ability*

Kemampuan mengkomunikasikan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis.

2) *Quantitative abilit*

Kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka.

3) *Reasoning ability*

Kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturandan logika.

4) *Spatial ability*

Kemampuan visual mampu melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu.

5) *Perseptual ability*

Kemampuan ini berkenan dengan mampu mengambil pola informasi dengan cepat dan tepat.

c. **Kompetensi emosional**

Kompetensi ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada di sekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

D. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepeuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dan para karyawan memandang pekerjaan

mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam berkerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.²³

Kepuasan kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah pentingnya.²⁴

Kepuasan kerja adalah kepuasan pekerjaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.²⁵

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu kondisi emosional yang

²³ Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers Edisi Ketiga, 2010), Hal : 145

²⁴ Luthans, Fred, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Andi publisher Edisi Sepuluh, 2006), Hal :15

²⁵ As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberti, 2004), Hal : 25

mengarahkan pada sikap positif seseorang dalam menilai pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

2. Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidaksesuaian

Teori ini mengatur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan merasa lebih puas lagi.

b. Teori Keadilan

Teori ini mengemukakan orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan.

c. Teori Dua Faktor.

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan hal suatu variabel yang kontinu.²⁶

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

a. Faktor Psikologis

Faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

²⁶ Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011), Hal : 195

b. Faktor Sosial

Faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.

c. Faktor Fisik

Faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, pelengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.²⁷

4. Indikator Kepuasan Kerja

a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik. Kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

b. Gaji/upah (*pay*)

Faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

²⁷ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, Hal :151

c. Promosi(*promotion*)

Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

d. Pengawasan(*supervision*)

Kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pendia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.

e. Rekan kerja (*workers*)

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.²⁸

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tugas kewajibannya seorang pegawai/karyawan.Dengan demikian persoalan kinerja karyawan juga berhubungan dengan persoalan kemampuan seseorang untuk

²⁸ Stephen P Robbins, *Op.Cit*, Hal : 110

mengembangkan dirinya agar mampu berkarya mencapai tujuan yang dikehendaki oleh organisasi. Dalam membahas keberhasilan atau kinerja seseorang perlu menetapkan suatu ukuran tertentu untuk menilai apakah organisasi itu memiliki kinerja yang tinggi atau rendah.²⁹

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai Sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

Kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas.³¹

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja yang dihasilkan setiap individu baik kuantitas maupun kualitas dalam sebuah organisasi pada waktu-waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan.

2. Tujuan Kriteria Standar Kinerja

Hasil kerja yang disepakati bersama, diselesaikan dengan memperhatikan standar kerja yang telah disusun oleh perusahaan dan disepakati oleh karyawan sebagai dasar hasil kerja yang harus

²⁹ Suwardi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai*, (Jakarta : Jurnal Analisis Manajemen vol.5 No 1, 2011), Hal : 79

³⁰ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), Hal : 67

³¹ Dale Timpe, *Seni Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo), Hal: 31

dicapai. Standar kerja yang paling umum adalah kriteria sifat, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan.³²

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas dalam kelompok (organisasi) adalah tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar mencapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

b. Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah diidelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi

c. Disiplin

Menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

³²*Ibid*, Hal : 260

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dala bentuk ide inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.³³

5. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu:³⁴

a. Kualitas

Tingkat dimana hasil aktivitas yang di khendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas, kualitas kerja diukur dari presepsi katyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dinyatakan istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Kualitas yang diukur dari presepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari

³³ Edy Sutrisno, *Op. Cit*, Hal:177

³⁴ Stephen P Robbins, *Op. Cit*, Hal: 260

persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang di selesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Efektivitas

Efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektifitas penyelesaian tugas yang di bebaskan organisasi.

e. Kemandirian

Tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Kemandirian dapat di ukur dari persepsi karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dan jurnal-jurnal yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu

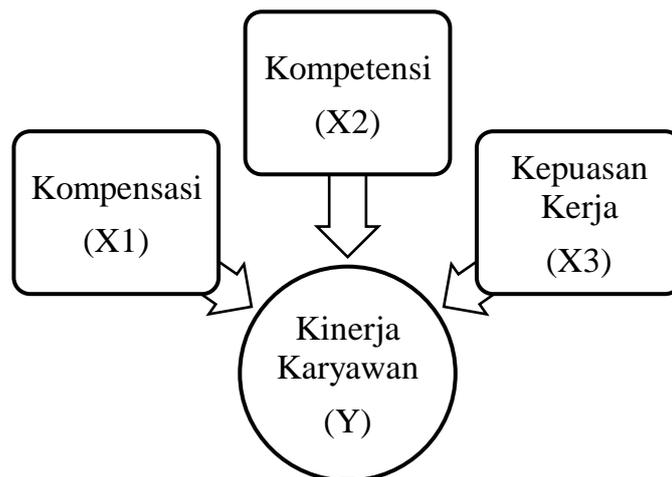
No	Nama peneliti	Judul	Variabel	Teknik Analisa Data	Hasil Penelitian
1	Angga Putra Samudra (2014)	Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja (studi pada karyawan PT BRI Probolinggo)	Variabel independen, yaitu kompensasi finansial variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Analisis regresi linier sederhana	Kompensasi finansial sebagai variabel bebas memberikan kontribusi terhadap kinerja sebagai variabel terikat dengan nilai R square sebesar 56,2%. dari hasil pengujian hipotesis secara parsial, kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja (Y).
2	sulistiyo budi utomo (2010)	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap	Variabel independen, yaitu kepuasan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan

		kinerja karyawan CV berkat karya cipta nusantara Surabaya	kerjai dan motivasi kerja variabel dependen yaitu kinerja karyawan		motivasi kerja (X2) memiliki hubungan signifikan dengan kinerja (Y)
3	Marks pattiasina (2016)	Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT BTN, Tbk kantor cabang manado	Variabel independen yaitu kompetensi SDM variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kompetensi SDM memiliki hubungan yang erat dan memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja karyawan
4	Nita fitriani (2016)	Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan perbankan syariah (studi kasus di bank bukopin cabang melawai)	Variabel independen yaitu kompensasi dan stres kerja variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Analisis regresi linier berganda	Kompensasi dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bank syariah bukopin cabang melawai

F. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar II.1
Kerangka Berfikir



G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori, perumusan masalah serta penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh tiga variabel bebas terhadap satu variabel terikat dalam penulisan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

Ho: Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

Ha: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

Ho: Kompetensi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

Ha: Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

Ho: Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

Ha: Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

Ho: Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

Ha : Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. *Setting* Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapten A Rivai Palembang.

B. *Desain* Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka desain penelitian ini termasuk pada jenis penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang diperoleh langsung dari responden, yaitu pegawai Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

C. *Jenis dan Sumber Data*

1. *Sumber Data*

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. Data primer dalam penelitian ini adalah diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Yang mana peneliti melakukan survei dengan membagikan kuisioner kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Palembang dengan begitu peneliti bisa mengetahui tanggapan dari responden mengenai variabel kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.³⁵

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), Hal: 30

2. Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang informasi atau datanya dianalisis menggunakan statistik, mulai dari pengumpulan data, validasi dan sebagainya. Adapun pendekatan penelitian adalah penelitian dengan survei. Karena dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Alasan peneliti memilih menggunakan pendekatan ini adalah karena pendekatan ini sangat efektif digunakan dalam penelitian sosial.³⁶

D. Teknik pengumpulan data

1. Kuisioner

Cara membuat daftar pernyataan dan pertanyaan (item) yang diberikan secara langsung kepada seluruh karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang dengan diisi dan dikembalikan ke pihak peneliti. Penelitian ini menggunakan skala *likert*, skala ini yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.³⁷

³⁶ Sugiyono, *Op. Cit*, Hal: 7

³⁷ Edy Yuwono dan Mudjia Rahardjo, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* Edisi Revisi 2. (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), Hal :80

2. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Dalam berwawancara terdapat proses interaksi antara pewawancara dengan responden.³⁸

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam konsep penelitian ini yakni terdapat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X)

Kompensasi (X_1) adalah Semua pendapatan yang berbetuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.³⁹ Adapun Indikator dari kompensasi, yaitu:⁴⁰

1. Gaji
2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas

Kompetensi (X_2) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang

³⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta 2010), Hal : 274

³⁹ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara Edisi Kedua, 2009), Hal:18

⁴⁰ Bangun Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Erlangga, 2012), Hal : 77

dituntut oleh pekerjaan tertentu.⁴¹ Adapun indikator dari kompetensi, yaitu:⁴²

1. Pengetahuan
2. Keterampilan
3. Sikap

Kepuasan kerja (X_3) adalah kepuasan pekerjaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.⁴³ Adapun Indikator dari kepuasan kerja, yaitu:⁴⁴

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji/upah
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

1. Variabel terikat (Y)

Kinerja (Y) adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode

⁴¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), Hal : 271

⁴² Dharma, *Meningkatkan Sumber Daya Manusia Melalui Organisasi Pembelajaran*, (Jakarta : 2002), Hal :20

⁴³ Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers Edisi Ketiga, 2010), Hal : 145

⁴⁴Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), Hal: 110

waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁴⁵ Adapun indikator dari kinerja, yaitu:⁴⁶

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.⁴⁷ Adapun populasi dalam penelitian adalah 30 karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari seluruh individu yang menjadi obyek penelitian.⁴⁸ Sampel dalam penelitian diambil secara *nonprobability sampling*, (sampel tidak bepeluang) yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak

⁴⁵ Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), Hal : 67

⁴⁶ Stephen P Robbins, *Op. Cit*, Hal: 260

⁴⁷ Mandalis, *Metode Penelitian (Suatu Pendekatan Proposal)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), Hal:53

⁴⁸ *Ibid*, Hal: 55.

memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁴⁹

Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode sampling jenuh. Metode sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil.⁵⁰

Tabel III. I

Skala Likert

Persyaratan	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

G. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan-kelayakan butir-butir dalam suatu daftar

⁴⁹ Edy Yuwono dan Mudjia Rahardjo, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*, (Jakarta: Rajawali Pers Edisi Revisi Kedua, 2010), Hal: 80

⁵⁰ *Ibid*, Hal: 85.

pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁵¹ uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel.

Pengambilan keputusannya bahwa setiap indikator valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar atau sama dengan r_{tabel} atau r_{hitung} berada di bawah 0,05. Untuk menentukan nilai r_{hitung} , dibantu dengan program SPSS yang dinyatakan dalam nilai *corrected item total correlation*.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Uji reliabilitas ini hanya dilakukan pada data yang valid, instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.⁵² Ketidak konsisten dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pahaman dalam menjawab item-item pertanyaan.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya.⁵³ dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah:

⁵¹ Imam Ghozali. *Aplikasi Analisa Multivariat* (Jakarta: Universitas Diponegoro, 2006), Hal:49-50.

⁵² *Ibid*, Hal :129.

⁵³ *Ibid*, Hal : 231.

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil bias (*best linear unbiased BLUE*). Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendeteksi normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik.⁵⁴

Hipotesis yang dikemukakan:

H_0 = data residual berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0,05)

H_a = data residual tidak berdistribusi normal (Asymp. Sig > 0,05)

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linier data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyaratan dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.⁵⁵

⁵⁴Ghozali, *Model Persamaan Structural Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS ver. 5.0.* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2008), Hal :113

⁵⁵ Dewi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Praktis*, (Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2014), Hal :79

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel independennya menjadi terganggu.

Uji Multikolinearitas dilakukan juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji Multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat *VIF* (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

Dengan melihat nilai *VIF* (*Variance Inflation Factors*):

- 1) Tidak terjadi Multikolinearitas, jika nilai *VIF* lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi Multikolinearitas, jika nilai *VIF* lebih besar atau sama dengan 10,00.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah alat uji bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lainnya.⁵⁶ regresi yang baik seharusnya tidak terjadi Heteroskadasitas.

Deteksi ada tidaknya Heteroskadasitas dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik *scatteplot* antara SRESID (*studentized residual*) dan ZPRED (*studentized predicted value*). Dasar kriterianya dalam pengambilan keputusan, yaitu:⁵⁷

- 1) jika ada pada tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi Heteroskadasitas.
- 2) jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskadasitas.

Uji lain yang dapat mendeteksi ada tidaknya terjadi Heteroskadasitas yaitu dengan melakukan uji gletser. Dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel inependen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskadasitas.⁵⁸

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalannilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau

⁵⁶ Ghozali, *Op.Cit*, Hal : 105.

⁵⁷ Dewi Priyatno, *Op. Cit*, Hal :113

⁵⁸ *Ibid*, Hal :115

hubungankausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabelterikat.Dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.⁵⁹

$$Y = a + b_1X_1+ b_2X_2+ b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Kompetensi

X₃=Kepuasan Kerja

b₁= Koefisien regresi variabel antara X₁dan Y

b₂= Koefisien regresi variabel antara X₂ dan Y

b₃= Koefisien regresi variabel antara X₃ dan Y

a = Konstanta

3. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga, yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), uji t (parsial).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel terikat.⁶⁰ nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu. Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya presentase sumbangan X₁ dan X₂ terhadap variasi

⁵⁹ Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010. hlm. 135

⁶⁰ Moh Sidik Priadana dan Saludin Muis, *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), Hal :188.

(naik-turunnya) Y bersama-sama adalah 100%. hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.⁶¹

Langkah pengujiannya adalah:

1) Merumuskan Hipotesis

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ terdapat pengaruh signifikan secara simultan.

2) Merumuskan kesimpulan

Jika probabilitas > dari 0,05, maka H_0 diterima.

Jika probabilitas < dari 0,05, maka H_0 ditolak.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.⁶²

Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

1) Taraf signifikan = 0,05

2) H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X)

secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

⁶¹ Imam Ghozali, *Loc. Cit*, Hal :125

⁶² Imam Ghozali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), Hal :125

- 3) H_0 akan diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikan t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variabel dependen, pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05. penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan) ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi tidak signifikan) ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Rakyat Indonesia Syariah Palembang

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia Syariah

Bank Rakyat Indonesia Syariah resmi beroperasi berdasarkan izin dari Bank Indonesia pada tanggal 16 Oktober 2008 melalui surat No.10/67/KEP.GBI/DpG/2008. Pada tanggal 17 November 2008 Bank Rakyat Indonesia Syariah secara resmi beroperasi berdasarkan prinsip syariah islam. Sejak saat itu, tanggal 17 November ditetapkan sebagai tanggal ulang tahun Bank BRI Syariah.

Berawal dari akuisi Bank Rakyat Indonesia Syariah Tbk, terhadap bank jasa arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia, Bank Rakyat Indonesia Syariah mulai beroperasi. Kemudian Bank Rakyat Indonesia Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah islam.

Aktivitas Bank Rakyat Indonesia Syariah semakin kokoh setelah pada tanggal 19 Desember 2008 ditanda tangani akta pemisahan unit usaha syariah Bank Rakyat Indonesia Tbk, untuk melebur ke dalam Bank Rakyat Indonesia Syariah (proses spin off) yang berlaku efektif tanggal 1 Januari 2009, penandatanganan dilakukan oleh bapak Sofyan Basir selaku direktur utama Bank Rakyat Indonesia Tbk dan bapak Ventje Rahardjo selaku direktur utama Bank Rakyat Indonesia Syariah.

Tiga tahun lebih Bank Rakyat Indonesia Syariah mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

2. Visi Misi

Berikut Visi dan Misi dari Bank Rakyat Indonesia Syariah Palembang:

a. Visi

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

b. Misi

- 1). Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2). Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

3. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat ukur variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang sebagai responden dari penelitian ini. Kuesioner disebarkan berjumlah 30 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan dalam penelitian

ini. Adapun tingkat pengembalian kuesioner tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini.

Tabel IV.1
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Percent
Kuesioner yang disebar	30 kuesioner	100
Kuesioner yang tidak kembali	0 kuesioner	0
Kuesioner yang kembali tetapi tidak dapat diolah	0 kuesioner	0
Kuesioner yang kembali dan dapat diolah	30 kuesioner	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.1 diketahui bahwa kuesioner yang kembali kepada peneliti sesuai dengan jumlah kuesioner yang disebar kepada responden, yaitu berjumlah 30 kuesioner dengan persentase 100%.

4. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah berhubungan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja dan pendapatan. Adapun data karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Frequency	Percent
20 tahun – 30 tahun	15	50
31 tahun – 40 tahun	11	37
41 tahun – 50 tahun	4	13

Total	30	100 %
-------	----	-------

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.2 diperoleh bahwa karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 15 orang (50%), usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (37%), usia 41-50 tahun sebanyak 4 orang (13%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 20-30 tahun.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki – laki	16	53.3
Perempuan	14	46.7
Total	30	100.0

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.3 diperoleh bahwa karyawan laki-laki sebanyak 16 orang (53,3%) dan karyawan perempuan sebanyak 14 orang (46,7%). Artinya responden terbanyak adalah laki-laki.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent
SMA	3	10
D3	12	40
Sarjana	15	50
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.4 diperoleh bahwa karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 3 orang (10 %), D3 sebanyak 12 orang (40%), dan Sarjana sebanyak 15 (50 %). Artinya responden terbanyak adalah karyawan dengan pendidikan Sarjana.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.5
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frequency	Percent
--------------	-----------	---------

1 – 2tahun	4	13
2 – 3tahun	18	60
> 3 tahun	8	27
Total	30	100

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.5 diperoleh bahwa karyawan yang lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 4 orang (13%), 2-3 tahun sebanyak 18 orang (60%) dan diatas 3 tahun sebanyak 8 orang (27%). Artinya karyawan yang bekerja selama 2 - 3 tahun mempunyai persentase yang terbesar.

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan

Tabel IV.6
Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan

Gaji	Frequency	Percent
------	-----------	---------

Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000	5	16
Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000	15	50
Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000	8	26
> Rp. 10.000.000	2	8

Total	30	100
-------	----	-----

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Bedasarkan tabel IV.6 dilihat bahwa responden yang berpendapatan Rp. 1.000.000 – Rp. 3.000.000 sebanyak 5 orang dengan persentase (16%), responden yang berpendapatan Rp. 3.000.000 – Rp. 5.000.000 sebanyak 15 orang dengan persentase (50%), responden yang berpendapatan Rp. 5.000.000 – Rp. 10.000.000 sebanyak 8 orang dengan persentase (26%), dan responden yang berpendapatan Rp.10.000.000 < sebanyak 2 orang dengan persentase (8 %). Artinya karyawan dengan pendapatan Rp.3.000.000 – Rp. 5.000.000 adalah yang terbanyak.

5. Hasil Penelitian

1. Hasil Instrumen Penelitian

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 $df = n-2$. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel IV.7

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Corrected	r tabel	Keterangan
----------	------	-----------	---------	------------

	Pertanyaan	Item Total correlation		
Kompensasi	X1_1	0,802	0,3610	Valid
	X1_2	0,766	0,3610	Valid
	X1_3	0,637	0,3610	Valid
	X1_4	0,665	0,3610	Valid
Kompetensi	X2_1	0,509	0,3610	Valid
	X2_2	0,617	0,3610	Valid
	X2_3	0,449	0,3610	Valid
	X2_4	0,361	0,3610	Valid
Kepuasan Kerja	X3_1	0,658	0,3610	Valid
	X3_2	0,689	0,3610	Valid
	X3_3	0,684	0,3610	Valid
	X3_4	0,759	0,3610	Valid
	X3_5	0,707	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan	Y_1	0,458	0,3610	Valid
	Y_2	0,413	0,3610	Valid
	Y_3	0,601	0,3610	Valid
	Y_4	0,559	0,3610	Valid
	Y_5	0,585	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.7 diperoleh bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610) dan 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 IV.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi	X1_1	0,785	Reliabel
	X1_2	0,803	Reliabel
	X1_3	0,855	Reliabel
	X1_4	0,851	Reliabel
Kompetensi	X2_1	0,613	Reliabel
	X2_2	0,533	Reliabel
	X2_3	0,652	Reliabel
	X2_4	0,701	Reliabel
Kepuasan Kerja	X3_1	0,854	Reliabel
	X3_2	0,847	Reliabel
	X3_3	0,848	Reliabel
	X3_4	0,830	Reliabel
	X3_5	0,843	Reliabel
Kinerja	Y_1	0,731	Reliabel
	Y_2	0,749	Reliabel
	Y_3	0,677	Reliabel

Karyawan	Y_4	0,694	Reliabel
	Y_5	0,690	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.8 diperoleh bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* >0,60. Dengan demikian variabel kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

6. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dengan metode *kolmogorov-smirnov* untuk mengetahui apakah distribusi normal atau tidak. Residual berdistribusi normal jika nilai lebih dari 0,05. Uji normalitas residual dengan metode grafik, yaitu melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik Normal P-P Plot. jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal.

Tabel IV.9
Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

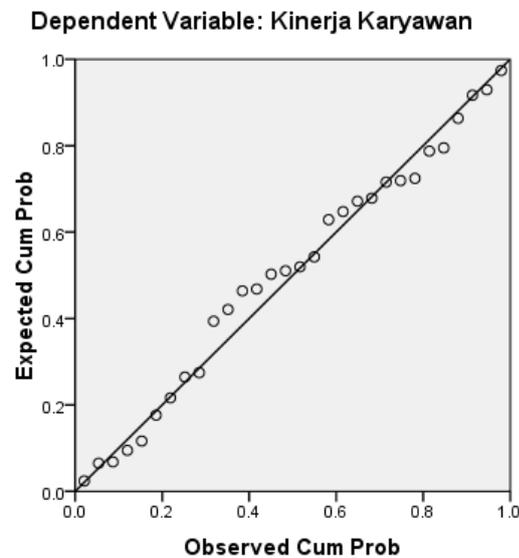
	Unstandardized Residual
N	30

Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41050260
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.065
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.521
Asymp. Sig. (2-tailed)		.949
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		

Berdasarkan pada tabel IV.9 pada uji normalitas dengan metode *one-sample kolomograv-sminov test* (K-S) menunjukkan hasil yang signifikan yaitu $0,949 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data telah teridistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Gambarl IV.1
Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Pada grafik normal P-P /plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas biasanya digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang *linier* atau signifikan. Dua variabel dapat dikatakan signifikan apabila nilai $\eta > \eta^2$ hasil ini didapatkan melalui uji linieritas dengan metode *test for linearity*, hasil dari η dan η^2 dapat dilihat melalui tabel *measure of association*. Hasil dari ujian linieritas sebagai berikut dengan metode *test for linearity*.

Tabel IV.10

Hasil Uji Linieritas *test for linearity* Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompensasi Kerja	.714	.510	.788	.620

Sumber Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel IV.10 diatas dapat dilihat bahwa nilai Eta > Eta Squared dimana $0,788 > 0,620$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.11

Hasil Uji Linieritas *test for linearity* Kompetensi Terhadap
Kinerja Karyawan

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompetensi Kerja	.285	.081	.649	.421

Sumber Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel IV.11 diatas dapat dilihat bahwa nilai Eta > Eta Squared dimana $0,649 > 0,421$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Tabel IV.12

Hasil Uji Linieritas *test for linearity* Kepuasan kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	.715	.511	.803	.645

Sumber Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel IV.12 diatas dapat dilihat bahwa nilai Eta > Eta Squared dimana $0,803 > 0,645$ dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Metode Uji Multikolinieritas dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak atau (R^2) atau dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF). Tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas jika nilai VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* kedua variabel lebih dari 0,10.

Tabel IV.13
Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.947	3.770			
TOTAL_X 1	.537	.134	.490	.773	1.294

TOTAL_X 2	.029	.137	.025	.857	1.166
TOTAL_X 3	.411	.105	.496	.724	1.381

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) ketiga variabel nilai *Tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.14
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.431	1.872		.764	.452

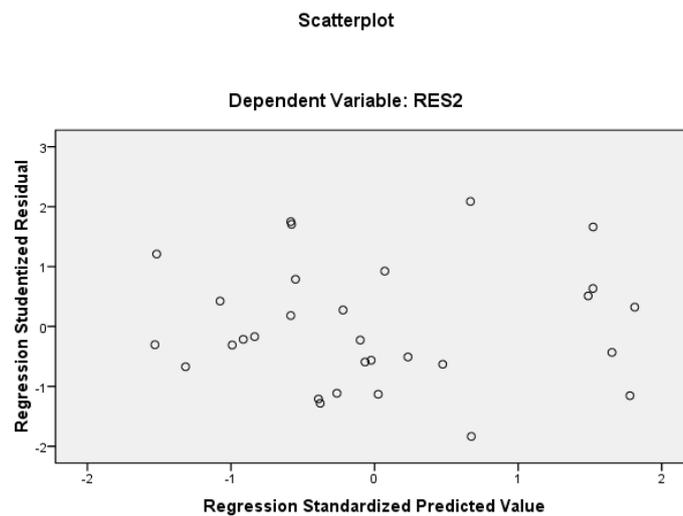
TOTAL_X1	.020	.067	.054	.297	.769
TOTAL_X2	.021	.068	.054	.314	.756
TOTAL_X3	.162	.052	.582	3.104	.505

a. Dependent
Variable: RES2

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV.14 diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel kecerdasan intelektual $0,769 > 0,05$, variabel kecerdasan emosional $0,756 > 0,05$ dan kecerdasan kreativitas $0,505 > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar IV.2
Uji Heteroskedastisitas



Dari output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

2. Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variable terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel bebas, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier. Adapun hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

Tabel IV.15
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	3.770		.516	.610
	TOTAL_X 1	.537	.134	.490	3.996	.000
	TOTAL_X 2	.029	.137	.025	2.212	.001
	TOTAL_X 3	.411	.105	.496	3.909	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, diketahui hasil analisis regresi berganda yang diperoleh yaitu koefisien untuk variabel Gaya Kompensasi adalah sebesar 0,537, Kompetensi 0,029, kepuasan kerja 0,411 dan pada kolom B terdapat nilai *constant* (a) sebesar 1.947 sehingga persamaan regresinya dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 1.947 + 0,537X_1 + 0,029X_2 + 0,411X_3 + e$$

- 1) Konstanta (a) adalah sebesar 1.947 ini dapat diartikan jika Gaya Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja atau nilai $X = 0$ dianggap konstan, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) = 1.947.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kinerja karyawan (b) bernilai positif sebesar 0,537, 0,029 dan 0,411 yang artinya apabila variabel Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel kompensasi yaitu sebesar 0,537, kompetensi sebesar 0,029 dan kepuasan kerja 0,411, sementara yang lain diasumsikan tetap. Apabila variabel gaya kompensasi (X1), kompetensi (X2), kepuasan kerja (X3) menurun sebesar 1%, maka akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan (Y) terhadap variabel kinerja karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 0,537, 0,029 dan 0,411. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,537 bernilai positif artinya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 4) Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar 0,029 bernilai positif artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan adalah

bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor kompetensi meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

- 5) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,411 bernilai positif artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bersifat positif dan cukup kuat. Jika skor kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
- 6) Standar error sebesar 3.770 menunjukkan data yang diberikan hanya akan mengalami penyimpangan sebesar 3.770 dari satuan. Semakin kecil angka standar erornya maka kemungkinan penyimpangannya juga akan semakin kecil, artinya data yang diberikan akan semakin akurat.

3. 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 IV.16
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	3.770		.516	.610
	TOTAL_X 1	.537	.134	.490	3.996	.000
	TOTAL_X 2	.029	.137	.025	2.212	.001
	TOTAL_X 3	.411	.105	.496	3.909	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ $df-2 = 30-2 = 28$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,048. Berdasarkan Tabel 4.16 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Variabel Kompensasi terhadap kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 3,396$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3,396 > 2,048$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial gaya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2) Variabel kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} = 2,212$ yang artinya $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($2,212 > 2,048$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3) Variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,909$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,909 > 2,048$) dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan bertujuan untuk menguji apakah hipotesis yang menjelaskan Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel IV.17
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.971	3	44.324	4.974	.000 ^a
	Residual	57.696	26	2.219		
	Total	190.667	29			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_YY

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pengujian Koefisien Variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3). Menentukan f_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df = k - 1$ dimana k adalah jumlah variabel

maka $df_1 = 4 - 1$ jadi nilai df_1 adalah 3 dan $df_3 = n - k - 1$ dimana n adalah jumlah responden dan k jumlah variabel bebas maka $df_3 = 30 - 3 - 1$ jadi df_3 adalah 26. Hasil diperoleh f_{tabel} sebesar 2,98. Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh f_{hitung} sebesar 4,974 yang artinya $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($4,974 > 2,98$). Hal itu berarti bahwa secara simultan variabel independen Kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) ini digunakan untuk mengukur tingkat ketepatan atau kecocokkan antar variabel dari regresi linier berganda, dari koefisien determinasi ini dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (Kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Adapun hasil uji koefisien determinasinya adalah 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	.835 ^a	.697	.662	1.490

a. Predictors: (Constant), TOTAL_3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_YY

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Hasil olah statistik yang tertera pada tabel 4.18 merupakan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa variabel independen

(Kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja) dapat mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 69,7%, sedangkan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kepuasan yang dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

4. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan kinerja.⁶³

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat diketahui dari tabel coefficients diperoleh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dimana hasil menunjukkan nilai signifikan ($0,00 < 0,05$). Sedangkan nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($3,996 > 2,048$). Kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁶³Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2013), Hal :239

Hasil penelitian tersebut didukung bukti empiris dari penelitian terdahulu oleh Sedarmayanti yang berjudul “pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan” yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang

kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tertentu. Kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya maka ia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun mental serta karakter produktifnya.⁶⁴

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat diketahui dari tabel coefficients diperoleh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dimana hasil menunjukkan nilai signifikan ($0,01 < 0,05$). Sedangkan nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($2,212 > 2,048$). Kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu oleh Wibowo yang berjudul “kinerja dan pengembangan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja

⁶⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), Hal : 271

karyawan”. menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan dan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini nampak pada perilaku dan sikap pegawai dalam kehidupan sehari-hari. Biasanya ditunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai/karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja.⁶⁵

Berdasarkan hasil dari pengujian data dapat diketahui dari tabel coefficients diperoleh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dimana hasil menunjukkan nilai signifikan ($0,01 < 0,05$). Sedangkan nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($3,909 > 2,048$). Kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian tersebut didukung bukti empiris dari penelitian terdahulu oleh Rivai dkk yang berjudul “pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” yang menyimpulkan bahwa

⁶⁵ Rivai, Veitzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers Edisi Ketiga, 2010), Hal : 145

kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kapt A Rivai Palembang

Ketiga variabel independen yaitu kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji F dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 4,974 dengan nilai F_{tabel} 2,98 maka ($4,974 > 2,98$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, secara simultan kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh dita angraini yang menunjukkan bahwa secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Hasil uji t menyatakan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} X_1 = 3,996$ dan t_{tabel} sebesar 2,048 dan nilai signifikan (sig). $000 < 0,05$.
2. Hasil uji t menyatakan pengaruh variabel kompetensi. Menunjukkan hasil nilai yang signifikan ($0,001 < 0,05$). Sedangkan nilai $t_{hitung} X_2 = 2,212$ dan t_{tabel} 2,048 yang artinya lebih dari 0,05. Maka H_0 ditolak yang artinya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikan ($0,01 < 0,05$). Diperoleh t_{tabel} sebesar 2,048 dengan t_{hitung} sebesar 3,909 maka ($3,909 < 2,048$) kemudian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan nilai F_{hitung} 4,974 adalah sebesar dengan nilai F_{tabel} 2,98. jadi kesimpulannya terdapat pengaruh secara signifikan antara kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

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

1. Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI Syariah Palembang, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan sudah baik dan memuaskan karyawan. Maka hal itu harus terus dipertahankan, supaya kinerja karyawan PT BRI Syariah Palembang selalu meningkat
2. Kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan di bidang perbankan syariah agar kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, dan tujuan perusahaan akan tercapai.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT BRI Syariah Palembang adalah dengan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja baik. Tujuan pemberian reward agar seseorang lebih giat lagi usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Aan Purnomo, *“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hyup Sung Indonesia Purbalingga”*, (Skripsi dipublikasikan, 2014)

Agung Roscahyo, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo*, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen, Vol 2 No 12, 2013

Algifari, *Analisis Regresi*, Yogyakarta: BPEF UGM, 2000

Arif Yusuf Hamali, *pemahaman manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2016

Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, Bandung : Pustaka Setia, 2008

Brahmasari *“Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja”* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol 10 No 2, September 2008

Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CAPS, 2012

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

Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenamedia Group, 2005

Hamid Sanusi, *Manajemen Suber Daya Manusia*,

Himawan Chandra Hardinata, *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masssoka Kebumen, Jawa Tengah*, (Skripsi dipublikasikan, 2014)

Heru Purnomo Dan Muhammad Cholil, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta*, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia. Vol 4 No 1 Juni 2010

Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*,

Imam Ghazali, 2006, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Juliasyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Kencana: jakarta 2012)

Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku organisasi dan Psikologi Personalia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005)

Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2013

M.Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensial)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)

M. Kriswanto, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Eksis, Vol 6 No 1, Maret 2010

Regina Silviana, “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Persepsional Karyawan Bank BJB Cabang Sukajadi Bandung*”, (Skripsi di publikasikan, 2013)

Satria Putra Dwi Pamungka, “*Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Yogyakarta*”, (Skripsi di publikasikan, 2016)

Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, Jakarta: Kencana, 2013

Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*, 2009

Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)*, Jurnal Studi Manajemen Dan Organisasi Vol 3 No 2 Juli, Tahun 2006

Sugiyono.2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.Bandung : Alfabeta

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, kencana: 2009

Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2015

Syahirman Yusi dan Umiyati Idris, *Statistika untuk ekonomi dan penelitian*, Palembang : Citrabooks Indonesia, 2010

Syawalludin, "*Pengaruh Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BNI Syariah Cabang Palembang, Tugas Akhir, (Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah, 2016)*

Widya Parimita dan Wendi Hadi Prayuda " *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi*" *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) Vol 4 No 2, 2013*

LAMPIRAN

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
X1_1	12.13	2.947	.802	.785
X1_2	12.47	3.223	.766	.803
X1_3	12.20	3.683	.637	.855
X1_4	12.30	3.045	.665	.851

Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	12.10	2.852	.509	.613
X2_2	12.30	2.424	.617	.533
X2_3	12.30	3.252	.449	.652
X2_4	12.30	3.321	.361	.701

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3_1	15.73	6.616	.658	.854
X3_2	15.63	6.102	.689	.847
X3_3	15.87	6.189	.684	.848

X3_4	15.70	6.217	.759	.830
X3_5	16.13	6.464	.707	.843

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected if Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	15.17	4.557	.458	.731
Y_2	15.30	4.631	.413	.749
Y_3	15.63	4.171	.601	.677
Y_4	15.37	4.378	.559	.694
Y_5	15.87	4.602	.585	.690

Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.863	4

Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.696	4

Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	5

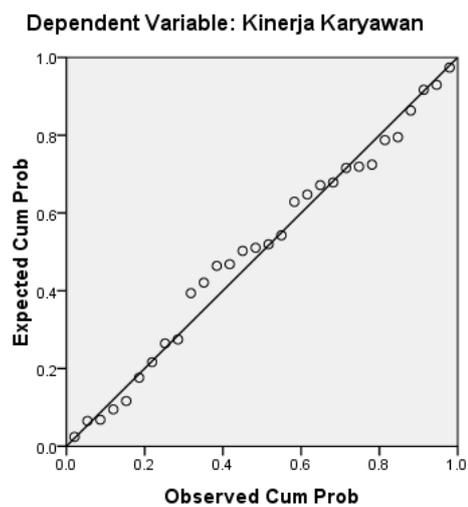
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	5

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41050260
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.065
	Negative	-.095
Kolmogorov-Smirnov Z		.521
Asymp. Sig. (2-tailed)		.949
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data		

Uji Linieritas

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompensasi Kerja	.714	.510	.788	.620

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kompetensi Kerja	.285	.081	.649	.421

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja	.715	.511	.803	.645

Uji Multikolinieritas

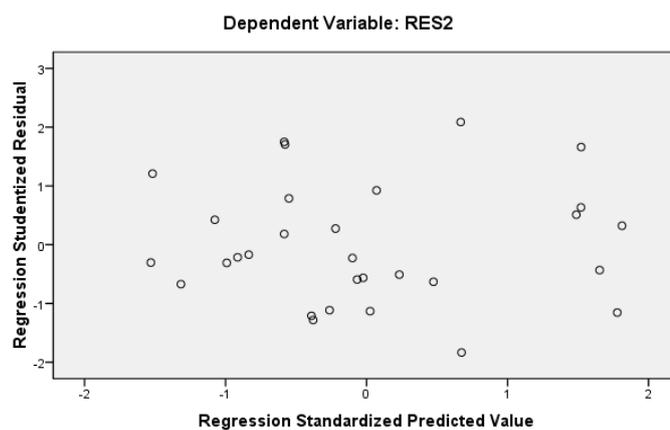
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.947	3.770			
	TOTAL_X1	.537	.134	.490	.773	1.294
	TOTAL_X2	.029	.137	.025	.857	1.166
	TOTAL_X3	.411	.105	.496	.724	1.381

Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.431	1.872		.764	.452
	TOTAL_X1	.020	.067	.054	.297	.769
	TOTAL_X2	.021	.068	.054	.314	.756
	TOTAL_X3	.162	.052	.582	3.104	.050

a. Dependent Variable: RES2

Scatterplot



Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	3.770		.516	.610
	TOTAL_X 1	.537	.134	.490	3.996	.000
	TOTAL_X 2	.029	.137	.025	2.212	.001
	TOTAL_X 3	.411	.105	.496	3.909	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.947	3.770		.516	.610
	TOTAL_X 1	.537	.134	.490	3.996	.000
	TOTAL_X 2	.029	.137	.025	2.212	.001
	TOTAL_X 3	.411	.105	.496	3.909	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.971	3	44.324	4.974	.000 ^a
	Residual	57.696	26	2.219		
	Total	190.667	29			

a. Predictors: (Constant), TOTAL_3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_YY

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.662	1.490

a. Predictors: (Constant), TOTAL_3, TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_YY

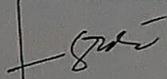
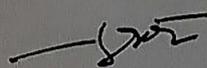
DAFTAR KONSULTASI

Nama : Humairoh
 NIM : 1526100084
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kapt, A Rivai

NO	Hari / Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
1	29/03 2018	<ul style="list-style-type: none"> ✓ latar belakang masalah (menentukan fenomena di tempat penelitian) ✓ rumusan ✓ penulisan kutipan langsung dan tidak langsung ✓ Definisi operasional variabel ✓ instrumen variabel penelitian 	— 82
2	13/04 2018	<ul style="list-style-type: none"> ✓ spasi ✓ penulisan Footnote 	— 82
	26/04 2018	<ul style="list-style-type: none"> ✓ All BAB I - III ✓ layout BAB IV - V ✓ instrumen Angket 	— 82

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Humairoh
 NIM : 1526100084
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Syariah Kapt A Rivai Palembang
 Pembimbing II : Abdullah Sahroni, M. Si

No	Hari / Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
	25/05 2018	Revisi Bab IV - V Pembahasan Kesimpulan	
	31/05 2018	Acc BAB 1 - V siap untuk diinjak  Abdullah Sahroni	

DAFTAR KONSULTASI

Nama : Humairoh
 NIM : 1526100084
 Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ D3 Perbankan Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh kompensasi, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kapt, A Rivai
 Pembimbing I : Rinal Sumantri, M.E.I

NO	Hari / Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
1	Kamis, 12/9 2018	- Acc proposal	
2	Senin, 14/5 2018	- perbaiki seluruh format pada : bab 1 bab 2 bab 3	
3	Minggu, 21/5 2018	- Acc Revisi pada : bab 1 bab 2 bab 3	
4	Jumat, 1/6 2018	- lanjutkan pembelasan bab IV-V	
5	Minggu, 3/6 2018	- Acc Revisi bab IV-V - Acc TA untuk divisi pada sidang munaqabah di FEKI	 



SURAT KETERANGAN
 Nomor : B.571-KC PLG A.RIVAI/04-2018

Palembang, 18 April 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala Puji bagi Allah yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada kita semua, dan semoga kita selalu diberikan kemudahan dalam menjalankan aktivitas kita sehari-hari

Sehubungan dengan adanya surat permohonan pelaksanaan Penelitian Tugas Akhir mahasiswa dari Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dengan nomor surat B-386/Un.09/V1.1/PP.009/2018 dengan Judul Penelitian **Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Karyawan PT.BRI Syariah, Tbk Cabang Palembang A.Rivai** dengan data mahasiswa sebagai berikut :

NO	NAMA	NIM	JURUSAN
1	Humairoh	1526100084	Perbankan Syariah

Memang benar mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian tugas akhir di BRI Syariah KC.Palembang.

Demikian atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT.BANK BRISYARIAH
 KANTOR CABANG INDUK PALEMBANG



Rully Ristiawan
 Pemimpin Cabang

