

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK X
SYARIAH KOTA LANGSA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Untuk
Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Diajukan Oleh :

MAULIDAR
NIM: 4012014110

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
LANGSA
2019**

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK X
SYARIAH KOTA LANGSA**

Oleh:

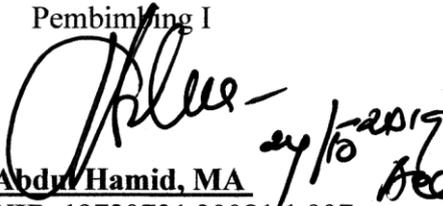
Maulidar

NIM. 4012014110

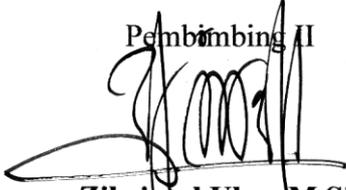
Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Perbankan Syariah

Langsa, 18 September 2019

Pembimbing I

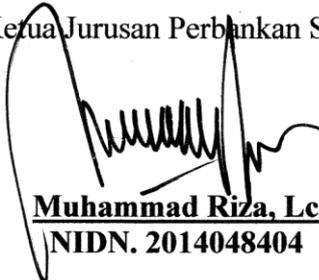

Abdur Hamid, MA
NIP. 19730731 20081 1 007

Pembimbing II


Zikriatul Ulya, M.Si
NIDN. 2024029102

Mengetahui,

Ketua Jurusan Perbankan Syariah


Muhammad Riza, Lc. MA
NIDN. 2014048404

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul “**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK X SYARIAH KOTA LANGSA**” A/N. Maulidar, NIM 4012014110 Program Studi Perbankan Syariah telah di Munaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa pada tanggal 12 November 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Perbankan Syariah.

Langsa, 12 November 2019

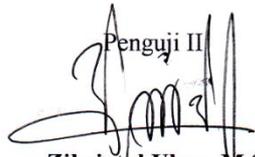
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Program Studi Perbankan Syariah IAIN Langsa

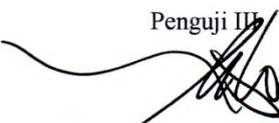
Penguji I


Abdul Hamid, MA
NIP. 19730731 20081 1 007

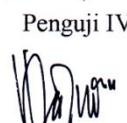
Penguji II


Zikriatul Ulya, M.Si
NIDN. 2024029102

Penguji III


Dr. Safwan Kamal, M.E.I
NIDN. 2018051902

Penguji IV


Mastura, M.E.I
NIDN. 201378701

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


IAIN Langsa

DR. Iskandar Budiman, M.CL
NIP. 19650616 199503 1 002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maulidar

Nim : 4012014110

Tempat/Tgl. Lahir : Langsa, 21 September 1996

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam

Alamat : Dusun Utama, Desa Paya Bujok Tunong, Kecamatan
Langsa Baro - Kota Langsa

Judul : Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota
Langsa

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil dari karya sendiri, jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan plagiat atau dibuat oleh orang lain sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Langsa, 18 September 2019

 Yang Menyatakan
Maulidar

NIM. 4012014110

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“ Waktu itu terbatas dan karenanya berharga, maka jangan disia-siakan. Justru, manfaatkan waktu yang ada untuk membangun kehidupan akhiratmu ”.

Dengan mengucapkan syukur Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT atas segala kemudahan, limpahan rahmat dan karunia yang Engkau berikan selama ini.

Kupersembahkan karya sederhana ini sebagai tanda bakti dan cinta tulus kepada

- ❖ Kedua orang tuaku, kepada Ayahanda H. M. Thaib Sabon S.Ag dan Ibunda Hj. Tihajaran, yang telah tulus dan ikhlas membesarkan, membimbing serta mendidikku agar menjadi manusia yang lebih baik lagi di dunia dan akhirat. Semoga jerih payah, peluh keringatmu berbalas Syurga untukmu, serta senyum dan bangga kalian menjadi tujuan hidupku. Semoga Allah SWT memuliakan kedua orang tuaku baik di dunia maupun di akhirat.
- ❖ Bapak dan Ibu Pembimbing yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tanpa lelah dan bosan.
- ❖ Sahabat – sahabat seperjuanganku tercinta terutama untuk Intan Ramadhani SE, Julia Elisa Fazila SE, Deby Triananda Putri SE yang tidak pernah bosan memberikan motivasi kepadaku. Semoga kalian semua selalu dalam lindungan Allah SWT.

ABSTRAK

Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kerja. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakan untuk menghasilkan kinerja semaksimal mungkin. Permasalahan pada penelitian ini adalah pencapaian kinerja di pos pembiayaan hanya mencapai target 98% dan di pos Dana Pihak Ketiga hanya mencapai 90-100% saja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa. Jadi tidak sampai diatas 100%. Penelitian ini bersifat kuantitatif, menggunakan 50 responden sebagai sampel penelitian. Pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode *total sampling* yaitu pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Teknik pengumpulam data yang dilakukan menggunakan kuesioner sebanyak 22 item pertanyaan yang dinilai dengan skala *likert* 1-5 dan diuji kelayakannya dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Data yang terkumpul dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji autokorealsi, heterokedastisitas, normalitas, dan linearitas kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi *berganda* dengan metode uji determinasi, uji f dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan dengan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,003, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan memperoleh nilai sebesar 0,041, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan memperoleh nilai signifikan 0,000 dan variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa dengan memperoleh nilai signifikan sebesar 0,000.

Kata kunci: Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The company is one organization that requires resources to achieve its goals. Human resources are very important in fulfilling company goals, especially in increasing work. Not only that, human resources must also be moved to produce maximum performance. The problem in this study is the achievement of performance in the finance post only reached the target of 98% and in the Third Party Fund post only reached 90-100%. So it does not reach above 100%. This research is quantitative, using 50 respondents as research samples. Sampling in this study was conducted using a total sampling method that is taking the same sample with the existing population. Data collection techniques were carried out using a questionnaire of 22 question items which were assessed on a Likert scale of 1-5 and tested for eligibility by using a validity and reliability test. The data collected was performed a classic assumption test including multicollinearity, autocoreality, heterocedasticity, normality, and linearity then analyzed using multiple regression analysis with the determination test, f test and t test. The results showed that the motivation variable had a significant positive effect by obtaining a significant value of 0.003, the compensation variable had a positive and significant effect by obtaining a value of 0.041, the job satisfaction variable had a positive and significant effect by obtaining a significant value of 0,000 and the variables of motivation, compensation and job satisfaction together- the same positive and significant effect on the performance of employees of PT. Bank X Syariah Langsa City by obtaining a significant value of 0,000.

Keywords: Motivation, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya maka peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul, **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa”** dengan baik. Shalawat beserta salam kepada Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah membawa umat manusia menuju alam berilmu pengetahuan.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu syarat mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa, serta selesai berkat bantuan dan bimbingan yang sangat berarti dari berbagai pihak. Pada kesempatan baik ini, perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta yang telah memberikan dukungan moral dan materil tanpa henti-hentinya pada peneliti.
2. Bapak Dr. H. Basri Ibrahim, MA., selaku Rektor IAIN Langsa.
3. Bapak Dr. Iskandar, M.CI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
4. Bapak Muhammad Riza, Lc. MA., selaku ketua Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Langsa.
5. Bapak Abdul Hamid, MA., sebagai Pembimbing I bagi peneliti.

6. Ibu Zikriyatul Ulya, M.Si., sebagai Pembimbing II bagi peneliti.
7. Ibu Nurjanah, M.Ek., selaku Penasehat Akademik bagi peneliti.
8. Teman-teman Mahasiswa Perbankan Syariah FEBI IAIN Langsa dan seluruh pihak yang ikut membantu dan memberikan dukungan serta masukan demi selesainya skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semua bantuan tersebut peneliti kembalikan kepada Allah SWT. untuk dapat diberikan imbalan berupa pahala yang setimpal dengan besarnya bantuan yang telah diberikan kepada peneliti.

Apabila nantinya terdapat kekurangan dan kesilapan dalam penulisan Skripsi ini akibat dari keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, panneliti mengharapkan masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki penulisan karya-karya ilmiah selanjutnya.

Akhir kata, kepada Allah SWT. kita berserah diri. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Wassalam.

Langsa, 18 September 2019

Penulis

Maulidar
Nim. 4012014110

TRANSLITERASI

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lain lagi dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab itu dan transliterasinya dengan huruf latin :

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	Ṣ	Es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	Ḍ	De (dengan titik dibawah)

ط	Ta	Ṭ	Te (dengan titik dibaah)
ظ	Za	Ẓ	Zet (dengan titik dibawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrop
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
َ	Fathah	A	A
ِ	Kasrah	I	I
ُ	Dammah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Gabungan Huruf	Nama
يَـ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُـ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

Kataba	=	كَتَبَ
Fa'ala	=	فَعَلَ
Zakira	=	ذَكَرَ
Yazhabu	=	يَذْهَبُ
Suila	=	سُئِلَ
Kaifa	=	كَيْفَ
Haula	=	هَوَّلَ

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Harakat	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ / آ	fathah dan alif	Ā	A dan garis di atas
إِ	kasrah dan ya	Ī	I dan garis di atas
أُ	dammah dan wau	Ū	U dan garis di atas

Contoh:

Qāla	=	قَالَ
Ramā	=	رَمَى
Qīla	=	قِيلَ
Yaqūlu	=	يَقُولُ

4. Ta Marbutah

Transliterasi ta marbutah ada dua:

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/.

c. Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang **al** serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan **ha (h)**.

Contoh:

Rauḍah al-Aṭfal	=	رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
Rauḍhatul aṭfal		
al-Madīnah al-Munawwarah	=	الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-Madīnatul-Munawwarah		
Ṭalḥah	=	طَلْحَةَ

5. Syaddah (Tasydid)

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

Contoh:

Rabbana	=	رَبَّنَا
Nazzala	=	نَزَّلَ
al-Birr	=	الْبِرُّ
al-Ḥajj	=	الْحَجُّ
Nu'imma	=	نُعِمَّ

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /ج/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Contoh:

ar-Rajulu	=	الرَّجُلُ
as-Sayyidatu	=	السَّيِّدَةُ
asy-Syamsu	=	الشَّمْسُ
al-Qalamu	=	القَلَمُ
al-Badī'u	=	البَدِيعُ
al-Jalālu	=	الْجَلالُ

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrop. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

Ta'khuzūna	=	تَأْخُذُونَ
an-Nau'	=	النَّوْءُ
Syai'un	=	شَيْءٌ
Inna	=	إِنَّ
Umirtu	=	أُمِرْتُ
Akala	=	أَكَلَ

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim* maupun *harf* ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan sehingga dalam transliterasi, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ

Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairurrāziqīn

فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ

Fa aufu al-kaila wa al-mīzān

Fa auful- kaila wa-mīzān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلُ

Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīmul-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَهَا وَمَرْسَاهَا

Bismillāhi majrehā wa mursāhā

وَاللَّهُ عَلَى النَّاسِ حَجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا

Walillāhi ‘alan-nāsi ḥijju al-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

Walillāhi ‘alan-nāsi ḥijjul-baiti manistatā‘a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama dari itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ

Wa mā Muhammadun illa rasūl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا

Inna awwala baitin wudi'a linnāsi lallazī biBakkata mubārankan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ

Syahru Ramadān al-lazī unzila fih al-Qur'an

Syahru Ramadanal-lazī unzila fihil-Qur'an

وَلَقَدْ رَأَاهُ بِالْأَفُقِ الْمُبِينِ

Wa laqad raāhu bi al-ufuq al-mubīn

Wa laqad raāhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Alhamdu lillāhi rabb al-‘ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbil-‘ālamīn

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

Contoh:

نَصْرٌ مِنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ

Naşrun minallāhi wa fathun qarīb

بِاللَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا

Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ

Wallāhu bikulli syaiin 'alīm

10. Tajwid

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

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Batasan Masalah	8
1.3 Rumusan Masalah.....	8
1.4 Tujuan Penelitian	9
1.5 Manfaat Penelitian	9
1.6 Penjelasan Istilah	10
1.7 Sistematika Pembahasan	12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi	14
2.1.1 Pengertian Motivasi.....	14
2.1.2 Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	18
2.1.3 Indikator Motivasi	20
2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	21
2.2 Kompensasi.....	22
2.2.1 Pengertian Kompensasi	22
2.2.2 Kompensasi Dalam Perspektif Islam	24
2.2.3 Indikator Kompensasi	26
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	27
2.3 Kepuasan Kerja.....	28
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja	28
2.3.2 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam	31
2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja	32
2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	32
2.4 Kinerja Karyawan	34
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	34
2.4.2 Kinerja Dalam Perspektif Islam	34

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	37
2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	37
2.5 Penelitian Terdahulu	38
2.6 Kerangka Teori	46
2.7 Hipotesis Penelitian	46

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian	48
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	49
3.3 Populasi dan Sampel.....	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengumpulan Data	50
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	51
3.6 Identifikasi dan Operasional Variabel	52
3.6.1 Identifikasi Variabel.....	52
3.6.2 Devinisi operasionalisasi variabel.....	52
3.7 Instrumen Penelitian	54
3.8 Pengujian Instrumen Penelitian	55
3.8.1 Uji Validitas.....	55
3.8.2 Uji Reliabilitas	55
3.9 Model Analisa Data.....	56
3.9.1 Model Analisis Data Deskriptif.....	56
3.9.2 Model Analisis Data Regresi Linear Berganda.....	56
3.10 Uji Asumsi Klasik	57
3.10.1 Uji Normalitas	57
3.10.2 Uji Linearitas	58
3.10.3 Uji Multikolinearitas.....	58
3.10.4 Uji Heteroskedastisitas	59
3.10.5 Uji Autokorelasi.....	59
3.11 Uji Hipotesis	60
3.11.1 Uji T.....	60
3.11.2 Uji F.....	61
3.11.3 Koefisien Determinasi	61

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil	63
4.1.1 Gambaran Umum PT. Bank X Syariah Kota Langsa	63
4.1.2 Visi dan Misi PT Bank X Syariah Kota Langsa	66
4.1.3 Daftar Karyawan PT Bank X Syariah Kota Langsa	67
4.1.4 Analisis Karakteristik Responden.....	68

4.1.5 Analisis Data.....	70
4.1.6 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda	80
4.1.8 Uji Hipotesis	82
4.2 Pembahasan	85
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	91

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	42
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	53
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuesioner	55
Tabel 4.1 Daftar Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa.....	67
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	71
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	72
Tabel 4.4 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	74
Tabel 4.5 Hasil Uji Linearitas	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.7 Hasil Uji Autokorelasi.....	80
Tabel 4.8 Analisis Regresi Berganda	81
Tabel 4.9 Hasil Uji t	82
Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji F.....	84
Tabel 4.11 Hasil Uji Determinasi (R ²)	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	46
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	70
Gambar 4.4 Uji Normal P-Plot.....	74
Gambar 4.5 Histogram.....	75
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner 95
Lampiran 2	Uji Validitas..... 98
Lampiran 3	Uji Reabilitas 102
Lampiran 4	Uji Normalitas 103
Lampiran 5	Uji Linearitas 105
Lampiran 6	Uji Multikolinearitas 106
Lampiran 7	Uji Heterokedastisitas 107
Lampiran 8	Uji Autokorelasi..... 108
Lampiran 9	Regresi Berganda..... 109
Lampiran 10	Uji T..... 110
Lampiran 11	Uji F..... 111
Lampiran 12	Uji Determinasi..... 112
Lampiran 13	Data Tabulasi Kuesioner 113
Lampiran 14	Dokumentasi Saat Pengantaran Surat Izin Penelitian114
Lampiran 15	Dokumentasi Saat Meminta Data Penelitian115
Lampiran 16	Dokumentasi Saat Wawancara Manager dan Karyawan Bank X Syariah Kota Langsa116
Lampiran 17	Dokumentasi Pengisian Kuesioner117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Dalam era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia memegang peranan penting bagi tercapainya tujuan suatu organisasi. Dalam suatu organisasi, masalah kualitas sumber daya manusia selalu mendapatkan perhatian khusus, karena peran dalam kedudukan sumber daya manusia sangat diharapkan oleh masyarakat untuk pembangunan di Negara Indonesia.²

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Contoh, peningkatan mutu pendidikan, secara tidak langsung sudah membangun bangsa atau peradaban. Secara mikro, pengembangan

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

² Rati Nawastuti, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, IAIN Salatiga: 2018), hlm. 1.

SDM adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga karyawan atau tenaga kependidikan untuk mencapai suatu hasil optimal.³

Perkembangan industri dan perekonomian harus diimbangi oleh kinerja karyawan yang baik sehingga dapat tercipta dan tercapainya tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) dalam organisasi adalah mengukur kinerja karyawan. Pengukuran kinerja dikatakan penting mengingat melalui pengukuran kinerja dapat diketahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan tugasnya.⁴

Salah satu pengelolaan paling penting dalam dunia perbankan disamping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia. Hal ini disebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia (bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disediakan sedini mungkin. Disamping itu, sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para karyawan sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Kemampuan yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus, baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.⁵

Sumber daya manusia masih dianggap sebagai mesin oleh sebagian besar perusahaan. Karena dianggap sebagai mesin maka mereka dapat diperlakukan

³ Jamaluddin Idris, *Manajerial dan Manajemen*, (Bandung: IKAPI, 2013), hlm. 204.

⁴ Andik Saputra, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Bank Syariah Mandiri di Karang Anyar* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Surakarta: 2016), hlm. 2.

⁵ Kasmir, *Manajemen Perbankan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2011), hlm. 139.

seenaknya pada perusahaan pada saat itu. Yang penting tujuan pemilik perusahaan harus tercapai. Namun, dewasa ini seiring dengan perkembangan peradaban, karyawan sebagai sumber daya manusia sudah diperlakukan secara manusiawi. Penerapan norma-norma kemanusiaan sebagian besar sudah diterapkan oleh kebanyakan perusahaan bahkan sudah merupakan suatu keharusan. Manusia sudah dianggap sebagai faktor produksi utama yang sangat dibedakan perlakuannya dari faktor produksi lainnya.⁶

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pemenuhan tujuan perusahaan terutama dalam peningkatan kerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik, dapat membuat kelancaran aktivitas organisasi serta kinerja yang ditingkatkan. Tujuan organisasi harus dicapai oleh sumber daya manusia, maka dari itu kontribusi kerja sebesar-besarnya. Tak hanya itu, sumber daya manusia juga harus digerakan untuk menghasilkan kinerja semaksimal mungkin. Sekalipun sumber daya berperan penting dalam kualitas kinerja, kinerja masih menjadi permasalahan di organisasi termasuk perusahaan yang harus segera diketahui penyebabnya.⁷

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Namun kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan. Terkadang kinerja karyawan mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Terciptanya

⁶ *Ibid.*

⁷ Rati Nawastuti, *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, (Skripsi, IAIN Salatiga: 2018), hlm. 1.

kinerja karyawan yang dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif. Salah satu upaya yang dapat ditempuh untuk memenuhi kinerja karyawan antara lain dengan memberikan motivasi dan kompensasi karena kepuasan dapat mempengaruhi perilaku karyawan untuk bekerja lebih semangat dan memicu tingginya kinerja tersebut.⁸

Pemberian motivasi perlu diperhatikan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, secara disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaannya itu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.⁹

Motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja kepada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya.¹⁰ Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada

⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SumberDayaManusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2012), hlm. 2.

⁹ Echa Siska Aprilia, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*, (Skripsi, UIN Palembang: 2017), hlm. 4.

¹⁰ Jamaluddin Idris, *Manajerial dan Manajemen*, (Bandung: CitaPustaka Media Perintis, 2013), hlm. 140.

bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan PT. Bank X Syariah adalah berbentuk penghargaan. Dimana penghargaan tersebut diberikan kepada karyawan yang berprestasi. Dengan adanya penghargaan tersebut maka akan meningkatkan kinerja dan karyawan juga akan lebih giat dan maksimal dalam berkerja. Selain memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, pimpinan juga mengambil kebijakan berupa Surat Peringatan untuk karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Salah satu surat peringatan yang diberikan adalah dipindahkan penempatan kerja dilokasi terpencil atau pedalaman, diturunkan *grade* nya, penundaan promosi kenaikan jabatan, dll.

Pemberian kompensasi sebagai balas jasa dan instansi atau kontribusi karyawan merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan taraf kesejahteraan mereka. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai diantara karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Hal ini disebabkan banyak karyawan bekerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan. Selain itu, karyawan dapat bekerja sama dengan karyawan lain dan memiliki rasa saling membantu antar karyawan,

terlebih saat dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang padat. Tinggi rendahnya kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.¹¹

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang diberikan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan seorang pekerja, tentang berbagai macam aspek kerangka kerja.¹² Selain itu tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, karena merupakan dampak dari keefektifan untuk kesuksesan dalam bekerja, sementara kepuasan yang rendah pada perusahaan adalah sebagian dari rangkaian penurunan moral organisasi dan meningkatnya absensi karyawan. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap kinerjanya.¹³

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.¹⁴ Untuk itu seorang atasan mempunyai ukuran kinerja para karyawan sehingga tidak timbul suatu masalah. Informasi tentang kinerja karyawan juga diperlukan bila suatu atasan ingin mengubah sistem yang ada. Agar karyawan dapat bekerja sesuai harapan, maka dalam diri seorang karyawan harus giat dan bersemangat dalam bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan akan lebih tepat dan cepat selesai. Pekerjaan yang

¹¹ *Ibid.*

Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011), hlm. 138.

¹³ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2013), hlm. 193.

¹⁴ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Perdana Media Group, 2010), hlm. 170.

dilakukan dengan tepat, cermat dan cepat merupakan bentuk kinerja yang baik guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan.¹⁵

Prosedur pencapaian kinerja pada Bank Umum Syariah pada umumnya adalah 75% sudah dapat dikatakan mencapai target. Namun beda halnya pada PT. Bank X Syariah dimana pencapaian 75% masih dikatakan belum mencapai target. Target yang harus dicapai adalah lebih dari 100%. Diakhir tahun 2018 terdapat beberapa pos yang belum mencapai target yaitu salah satunya adalah pos pembiayaan dan DPK. Dimana pencapaian pada pos pembiayaan hanya mencapai 98% saja dan dapat dikatakan belum mencapai target sasaran. Selain itu pos DPK hanya mencapai 90 sampai 100% saja. Jadi tidak mencapai target sasaran diatas 100%. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bank X Syariah belum mencapai target sasaran sesuai dengan ketentuan prosedur bank tersebut.

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan di salah satu Bank Syariah yang terletak di Kota Langsa. PT. Bank X Syariah merupakan salah satu Bank Syariah di Kota Langsa yang terletak di Jl. Ahmad Yani No 16, Gampong Teungoh, Kota Langsa-Aceh. Bank X Syariah didirikan pada tanggal 06 Juli 1973. Kota Langsa merupakan salah satu kota yang strategis untuk tempat pembukaan cabang baru di wilayah Kota Langsa, mengingat sebagian besar penduduknya adalah umat muslim. Selain itu, Kota Langsa juga memiliki tingkat perputaran dana pihak ketiga yang relatif tinggi didukung dengan kegiatan perekonomian yang mengalami perkembangan dari tahun-tahun.

¹⁵ Nurfitri Apriani, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni*, (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah: 2017), hlm. 6.

Berdasarkan Uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa”**.

1.2 Batasan Masalah

Mengingat adanya permasalahan yang dihadapi, agar penelitian ini dapat fokus membahas lebih tuntas dan dapat mencapai sasaran yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah. Berdasarkan uraian masalah yang ada pada latar belakang masalah, penelitian ini memfokuskan pada permasalahan **“Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa”**. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa?

4. Apakah motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memecahkan masalah yang sesuai dengan rumusan masalah di atas. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat yaitu antara lain:

1. Sebagai informasi bagi kinerja karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa mengenai peranan penting dari motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Sebagai masukan bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dalam mengembangkan studi kepustakaan mengenai motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank.
3. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan bagi peneliti dalam bidang kerja khususnya mengenai motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank.
4. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat melakukan penelitian di bidang yang sama pada masa yang akan datang.

1.6 Penjelasan Istilah

Adapun kata-kata yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut:

1. Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum berlaku bagi kebutuhan manusia adalah, setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian, muncul kembali dan menuntut kepuasan lagi.¹⁶

¹⁶ PandjiAnoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta:PT RinekaCipta, 2006), hlm. 34-35.

2. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya alam (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu memperkuat terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.¹⁷

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.¹⁸

4. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangka nmelalui perencanaan strategi ssuatu organisasi.¹⁹

¹⁷ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Alam*, (Jakarta:Kencana, 2010), hlm. 181.

¹⁸ *Ibid*, hlm.82.

¹⁹ Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Rajawali Perss, 2012), hlm. 95.

5. PT. Bank X Syariah Kota Langsa

PT. Bank X Syariah merupakan salah satu Bank Syariah di Kota Langsa yang terletak di Jl. Ahmad Yani No 16, Gampong Teungoh, Kota Langsa-Aceh. Bank X Syariah didirikan pada tanggal 06 Juli 1973. Kota Langsa merupakan salah satu kota yang strategis untuk tempat pembukaan cabang baru di wilayah Kota Langsa, mengingat sebagian besar penduduknya adalah umat muslim. Selain itu, Kota Langsa juga memiliki tingkat perputaran dana pihak ketiga yang relatif tinggi didukung dengan kegiatan perekonomian yang mengalami perkembangan dari tahun-tahun.

1.7 Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 bab, yaitu:

1. Pada bab I pendahuluan memuat latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, penjelasan istilah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan, dan pembatasan masalah.
2. Pada bab II landasan teori membahas mengenai kajian teoritis, kajian terdahulu, kerangka teoritis, hipotesis penelitian.
3. Pada bab III metodologi penelitian berisi penjelasan mengenai jenis dan sifat penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional, variabel, uji validitas dan realibilitas, model analisis data, uji hipotesis, uji koefisien determinasi, dan uji asumsi klasik.

4. Pada bab IV hasil dan pembahasan penelitian berisi tentang gambaran umum penelitian, analisis data, dan pembahasan.
5. Pada bab V penutup memaparkan kesimpulan dan saran dari hasil analisis data penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Motivasi

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata “*movere*” dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan “*motivation*” yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Guay menyatakan bahwa: “*Motivation refers to the reasons underlying behavior. Paraphrasing Gredler, Broussard, and Garrison broadly define motivation as the attribute that moves us to do or not to do something.*” Motivasi mengacu pada alasan yang mendasar perilaku. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Gredler, Broussard, dan Garisson yang menyatakan bahwa motivasi merupakan atribut yang menggerakkan seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.²⁰

Vroom menyatakan bahwa motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John. P. Campbell dan kawan-kawan menambahkan rincian dalam definisi tersebut dengan mengemukakan bahwa:

Motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon dan kegigihan tingkah laku. Disamping itu, istilah dalam motivasi

²⁰ Euis Karwati, *Manajemen Kelas*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 165-166.

mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*insentive*), ganjaran (*rewards*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*) dan sebagainya.²¹

A.H. Maslow mengemukakan bahwa “*Manusia merupakan makhluk yang serba berkeinginan (man is a wanting being)*”. Ia senantiasa menginginkan sesuatu dan ia senantiasa menginginkan lebih banyak. Tetapi, apa yang dia inginkan tergantung pada apa yang sudah dimiliki olehnya. Segera setelah salah satu di antara kebutuhan manusia dipenuhi, muncullah kebutuhan lain. Proses tersebut tiada akhirnya. Ia berkelanjutan sejak manusia lahir, hingga ia meninggal dunia. Maka sekalipun kebutuhan tertentu telah terpenuhi, kebutuhan-kebutuhannya pada umumnya tidak mungkin terpuaskan seluruhnya.²²

Menurut Luthan motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kekurangan kegiatan kehidupan atau kebutuhan jiwa atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku/tekad yang mengarah pada suatu tujuan atau dorongan. Husaini Usman menyatakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja.²³

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Prinsip yang umum

²¹ *Ibid*, hlm.166-167.

²² Winardi, “*Motivasi dan Pemoivasian Dalam Manajemen*”, Jakarta, PT Raja Grafindo, hlm. 11-12.

²³ *Ibid*.

berlaku bagi kebutuhan manusia adalah, setelah kebutuhan itu terpuaskan, maka setelah beberapa waktu kemudian, muncul kembali dan menuntut kepuasan lagi.²⁴

Tujuan pemberian motivasi antara lain: mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, meningkatkan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan, mengefektikan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreatifitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya serta meningkatkan efesiensi penggunaan tanggung jawab karyawan kepada tugas-tugasnya.²⁵

Salah satu teori kebutuhan yang berhubungan dengan motivasi kerja adalah teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Maslow yang dikenal dengan nama *Need Hierarchy* atau Teori Hirarki kebutuhan, yaitu lima tingkat kebutuhan manusia sebagai berikut:²⁶

1. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang paling dasar dan merupakan dorongan yang sangat kuat pada diri manusia karena merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya, misalnya kebutuhan makanan, minuman, dan tempat beribadah.

2. Kebutuhan akan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan pada tingkat kedua. Orang mempunyai harapan untuk memenuhi standar hidup yang dianggap wajar. Bila kebutuhan akan rasa aman ini belum terpenuhi maka orang akan merasa takut sekali akan kehilangan pekerjaan atau kehilangan pendapatannya.

²⁴ Pandji Anoraga, "*Psikologi Kerja*", Jakarta, PT Rineka Cipta, 2006, hlm. 34-35.

²⁵ Malayu SP. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta, PT. Bumi Aksara, 3013, hlm. 141.

²⁶ Winardi, "*Motivasi dan Pemasalahan Dalam Manajemen*", Jakarta, PT RajaGrafindo Persada, 2011, hlm. 11-16.

3. **Kebutuhan sosial**
Kebutuhan sosial sering juga disebut sebagai kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, atau kebutuhan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok tertentu.
4. **Kebutuhan penghargaan**
Kebutuhan penghargaan merupakan kebutuhan pada tingkat keempat. Orang yang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan itu ada artinya, serta bahwa mereka mempunyai kontribusi pada organisasi/lingkungan dimana mereka berada.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri**
Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling tinggi dimana seseorang merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya adalah penting.

Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.²⁷

Kebutuhan-kebutuhan manusia pada umumnya dapat dibagi menjadi dua golongan:²⁸

1. **Kebutuhan primer**

Kebutuhan yang pada umumnya merupakan kebutuhan faal, seperti lapar, haus, tidur, suhu yang menyenangkan dan lain sebagainya. Semua ini adalah kebutuhan-kebutuhan faal yang merupakan syarat kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan-kebutuhan semacam ini timbul dengan sendirinya atau sudah ada sejak seseorang lahir, sehingga disebut kebutuhan primer.

²⁷ Pandji Anoraga, "*Psikologi Kerja*", Jakarta, PT Rineka Cipta, 2006, hlm. 35.

²⁸ *Ibid.*

2. Kebutuhan sekunder

Kebutuhan yang timbul dari interaksi antara orang dan lingkungannya seperti kebutuhan untuk bersaing, bergaul, ekspresi diri, dan sebagainya.

Kebutuhan sekunder inilah yang paling banyak berperan dalam motivasi seseorang.

2.1.2 Motivasi Dalam Perspektif Islam

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata "*movere*" dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan "*motivation*" yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.²⁹

Sesungguhnya kemampuan kerja merupakan hal yang fitrah dalam kejiwaan manusia yang hukumnya telah diputuskan oleh kebutuhan manusia untuk mewujudkan keinginan-keinginannya. Islam mempertajam mempersiapkan dan mendorong kemauan ini agar tercapai tujuan yang ingin dicapai oleh manusia. Dapat kita rasakan hal itu ketika islam menanamkan dalam jiwa muslim bahwa usaha yang baik adalah bagian yang tak terpisahkan dari imannya, dan bahwa ia wajib berusaha dan bersungguh-sungguh kearah itu.³⁰

Motivasi dan niat dapat mempengaruhi status suatu perbuatan. Seseorang yang bekerja dengan rajin dari pagi sampai malam dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya, termotivasi oleh kebutuhannya itu, untuk memperoleh gaji atau laba dari perdagangan. Ketika seorang termotivasi untuk bekerja, maka pada saat itu ia berniat untuk melakukannya. Atau sebaliknya, ketika ia berniat untuk

²⁹ EuisKarwati, *Manajemen Kelas*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 165-166.

³⁰ Ahmad Muhammad Al-Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, "*Sistem Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*", Bandung, CV Pustaka Setia, 1999, hlm. 142

bekerja, maka muncul motivasi untuk melakukannya. Baik niat maupun motivasi dapat mempengaruhi keberadaan dan kualitas suatu perbuatan.

Kekuatan dasar yang memberi motivasi bagi muslim adalah iman, yang berarti keyakinan dan kepercayaan sejati kepada Allah, Rasul-Nya, dan hari pembalasan. Iman merupakan kekuatan yang paling besar yang memotivasi. Semua tindakan dan aktivitas muslim sejati merupakan manifestasi imannya. Allah berfirman dalam Surat Saba' ayat 3-4 yang berbunyi sebagai berikut:

وَقَالَ الَّذِينَ كَفَرُوا لَا تَأْتِينَا السَّاعَةُ قُلْ بَلَىٰ وَرَبِّي لَتَأْتِيَنَّكُمْ عَالِمِ الْغَيْبِ لَا يَعْزُبُ عَنْهُ مِثْقَالُ ذَرَّةٍ فِي السَّمَاوَاتِ وَلَا فِي الْأَرْضِ وَلَا أَصْغَرَ مِنْ ذَلِكَ وَلَا أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَابٍ مُّبِينٍ (٣) لِيَجْزِيَ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَٰئِكَ لَهُمْ مَغْفِرَةٌ وَرِزْقٌ كَرِيمٌ (٤)

Artinya : “Dan orang-orang kafir berkata, “Hari pembangkit itu tidak akan datang kepada kami,” katakanlah, “pasti datang, demi, Tuhanku yang yang mengetahui yang ghaib, sesungguhnya kiamat itu pasti akan datang kepadamu. Tidak ada yang tersembunyi darinya seberat zarah pun yang ada dilangit dan yang ada dibumi dan tidak ada pula yang lebih kecil dari itu dan yang lebih besar melainkan termaktub dalam kitab yang nyata. Agar Allah member balasan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal sholeh. Mereka itu adalah orang-orang yang baginya ampunan dan rezeki yang mulia”. (Q.S. Saba’: 3-4).

Ayat Al-Qur’an ini menyatakan bahwa pahala dan hukuman, pada hari pembalasan, tergantung pada jenis perilaku (termasuk perilaku kerja) yang seseorang perlihatkan di dunia ini. Dengan cara ini islam menanamkan satu motivasi dan arah batiniah dalam diri manusia. Motivasi dan arah diri ini tidak

hanya terbatas pada aspek sosial dan moral namun relevan dan dapat diaplikasikan pada aktivitas ekonomi dan juga produksi.³¹

Al-Qur'an memberikan tuntunan bahwa dalam menjalankan bisnis atau kegiatan perdagangan hendaknya menggunakan *jihad fi sabilillah* dengan harta dan jiwa atau dalam bahasa manajemen menggunakan strategi di jalan Allah dengan mengoptimalkan sumber daya. Strategi pengembangan sumber daya manusia yang digunakan oleh Nabi Muhammad SAW meliputi; 1. Merencanakan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas, 2. Mengembangkan sumber daya manusia agar berkualitas, 3. Menilai kinerja sumber daya manusia, 4. Memberikan motivasi, dan 5. Memelihara sumber daya yang berkualitas.³²

2.1.3 Indikator Motivasi

Salah seorang ilmuan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Abraham H. Maslow. Teori motivasi yang dikembangkannya pada tahun ke 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan yaitu:³³

- a. Aktualisasi Diri
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- b. Penghargaan Diri
Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihargai dan dihormati orang lain.
- c. Kepemilikan Sosial
Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, beraviliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

³¹ Taha Jabir Al-awani (Ed), "*Bisnis Islam* ", Cetakan 1, Yogyakarta, AK GROUP, 2005, hlm. 144.

³² Echa Siska Aprilia, "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang* ", Palembang, UIN Raden Patah, hlm.41- 42.

³³ Sondang P. Siagan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia* ", Jakarta, Bumi Aksara , 2006, hlm. 287.

d. Rasa Aman

Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makanan, minum, perlindungan fisik, sebagai kebutuhan terendah.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sutrisno mengemukakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan atau pegawai:³⁴

1. Faktor Intern

a. Keinginan untuk dapat hidup

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

- a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
- b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak memadai.
- c) Kondisi kerja yang nyaman dan aman.

b. Keinginan untuk memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, di hormati oleh orang lain, jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal sebagai berikut:

- 1) Adanya penghargaan sebagai prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

³⁴ Edi Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Kencana, 2009, hlm. 116-120.

- e. Keinginan untuk berkuasa
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu termasuk bekerja juga.
2. Faktor Ekstern
- a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan , ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
 - b. Kompensasi yang memadai
Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
 - c. Status dan tanggung jawab
Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasakan dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Marihot Tua E.H, kompensasi adalah :

Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.³⁵

³⁵ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 236.

Menurut Sjafri Mangkuprawira, kompensasi merupakan :

Sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk itu berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan, dan penghargaan. Sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.³⁶

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu memperkuat terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.³⁷

Ada yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan.³⁸

³⁶ *Ibid.* hlm. 237.

³⁷ Edi Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Alam*”, (Jakarta, Kencana, 2010), hlm. 181.

³⁸ *Ibid.*

Agar pemberian kompensasi terasa adil, maka proses yang harus dilakukan adalah:³⁹

1. Menyelenggarakan survei kompensasi, yaitu survei mengenai jumlah kompensasi yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjaminkan keadilan eksternal).
2. Menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
3. Mengelompokkan pekerjaan yang sama/sejenis kedalam tingkat kompensasi yang sama pula (untuk menjamin keadilan karyawan).
4. Menyesuaikan tingkat kompensasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin kompensasi layak dan wajar).

2.2.2 Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Menurut Abu sinn dalam bukunya menyatakan pada masa Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pertama kali dalam islam dapat dilihat dari kebijakan Rasulullah untuk memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada Itab bin Usaid yang diangkat sebagai gubernur Mekkah. Pada masa Khalifah Umar ra, gaji pegawai disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat, maka upah para pegawai harus dinaikkan sehingga mereka bisa memenuhi kebutuhan hidup.⁴⁰

³⁹ *Ibid.* hlm. 185.

⁴⁰ Artikel diakses dari <https://www.academia.edu/30515031>, 29 November 2018, Pukul 13.30 wib.

Menurut Tanjung dalam buku Abu Fahmi, upah dalam islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja baik imbalan dunia (financial maupun nonfinansial), maupun imbalan akhirat (pahala sebagai investasi akhirat).⁴¹ Allah menegaskan tentang imbalan ini dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi sebagai berikut:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

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

Dari ayat-ayat Al-Qur'an dan Hadist di atas, dapat didefinisikan bahwa upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (di akhirat) secara adil dan layak.⁴²

Selanjutnya Tanjung menyatakan bahwa upah dalam islam sangat terkait dengan moral. Beberapa arahan moral sangat melekat dengan sistem pengupahan karyawan seperti:⁴³

1. Memperhatikan ketentuan jam kerja dan disiplin waktu demi efektivitas dan kelancaran kerja (An-Nisaa':28).
2. Adanya hubungan harmonis dan iklim kerja yang kondusif serta komunikasi yang terbuka dan transparan (Al-A'raaf:199).

⁴¹ *Ibid.*

⁴² *Ibid.*

⁴³ *Ibid.,*

3. Pembayaran upah lembur dan kerja ekstra (HR. Muslim dan Ibnu Hibban).
4. Pemberian hak cuti dan istirahat sebagaimana lazimnya (H.R Baihaqi).
5. Penilaian kerja secara objektif, komprehensif, dan adil yang mengutamakan empat aspek: kejujuran, kehati-hatian, sikap hormat pada atasan, dan kesetiaan (At-Taubah: 105).
6. Pekerja berhak menolak potongan gaji yang diberikan majikannya karena utangnya, jika dia sangat membutuhkan gaji tersebut (Abu Yusuf, Al-Kharaj: 6).
7. Pekerja berhak mendapat jaminan hari tua (Al-Isra': 23-24).
8. Jaminan keselamatan kerja serta pemberian kompensasi bagi kecelakaan dan resiko kerja (Al-Baqarah: 286).

2.2.3 Indikator Kompensasi

Adapun yang menjadi indikator dalam kompensasi adalah:

1. Gaji

Jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.⁴⁴

2. Insentif

Imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Kompensasi ini disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.⁴⁵

⁴⁴ Veithzal Rivai dan Ella Lauvani Sagala, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*", Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2009, hlm. 744.

⁴⁵ *Ibid.*

3. Tunjangan

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.⁴⁶

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan implikasi ketergantungan yang bisa memaksa departemen manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penyesuaian lebih lanjut tentang kebijaksanaan kompensasi perusahaan. Dalam pelaksanaannya kompensasi tidak lepas dari faktor internal dan eksternal perusahaan. Hal ini harus diperhatikan oleh perusahaan agar pelaksanaan kompensasi dapat benar-benar berjalan dengan baik sehingga menimbulkan dampak positif bagi perusahaan.⁴⁷

Menurut Hasibuan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:⁴⁸

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Perintah dengan UU dan Keppres
6. Biaya hidup
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan

⁴⁶ Edi Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta, Kencana, 2009, hlm. 183.

⁴⁷ Nurfitri Apriani, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni*”, Jakarta, UIN Syarif Hidayatullah, 2017, hlm. 20.

⁴⁸ *Ibid.*

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Jadi secara garis besar kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.⁴⁹

Sedangkan menurut Handoko, kepuasan kerja merupakan sikap yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.⁵⁰

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja akan merasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaan serta tidak berusaha mengevaluasi pekerjaan untuk mencari pekerjaan lain. Sebaliknya karyawan yang merasa tidak puas dalam pekerjaannya akan cenderung memiliki pikiran untuk keluar, mengevaluasi pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain, serta berkeinginan

⁴⁹ Malayu Hasibuan, "*Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah* ", Edisi Revisi, Jakarta, Bumi Aksara, hlm. 40.

⁵⁰ Hani Handoko, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", Yogyakarta, BPFE, 2012, hlm. 122.

untuk keluar karena berharap mendapatkan pekerjaan yang dapat memuaskan. Bagi perusahaan kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diketahui oleh setiap pimpinan. Karena fakta menyebutkan bahwa kepuasan kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi serta luas perilaku dalam organisasi dan berguna bagi kesejahteraan karyawan.⁵¹ Berikut definisi kepuasan kerja menurut beberapa ahli :⁵²

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. (Robert Hoppecl New Hope Pemsylvania).
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan. (Tiffin).
3. Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu diluar kerja. (Blum).

Dapat disimpulkan dari pendapat beberapa ahli diatas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.⁵³

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk pada perusahaan. Akibat buruk itu dapat berakibat kemalasan, kemangkiran, mogok kerja,

⁵¹ *Ibid.*

⁵² Pandji Anoraga, “*Psikologi Kerja*”, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 2006), hlm. 81.

⁵³ *Ibid.*, hlm.82.

pergantian tenaga kerja dan akibat buruk yang merugikan lainnya. Pada dasarnya teori-teori tentang kepuasan kerja yang lazim dikenal ada tiga macam yaitu:⁵⁴

1. Teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. Setiap orang akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka karyawan akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

⁵⁴ *Ibid.*,

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

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

2.3.2 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial dan individu diluar kerja. Faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah:⁵⁵

1. Kedudukan
2. Pangkat dan jabatan
3. Masalah umur
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

Pengertian kepuasan kerja diatas juga diperkuat dengan firman Allah dalam surat An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya : “Barangsiapa yang mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami

⁵⁵ Veithzal Rivai dan Ella Lauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2009), hlm. 56.

beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (Q.S An-Nahl: 97).

Menurut tafsir Al-Muyassar menjelaskan bahwa :

Barang siapa mengerjakan amal shaleh, baik laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, maka sungguh kami berikan kepadanya kehidupan yang bahagia lagi tentram, walaupun sedikit harta. Dan sungguh kami akan memberi pahala kepada mereka di akhirat dengan yang lebih baik dari pada apa yang telah mereka kerjakan di dunia.⁵⁶

2.3.3 Indikator Kepuasan Kerja⁵⁷

1. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
Teori “kesesuaian kepribadian pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
2. Rekan kerja yang mendukung
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.
3. Kondisi yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari

⁵⁶ Aid al-qarni, *Tafsir Muyassar*, (Jakarta: Qitshi Press, 2007), hlm. 308.

⁵⁷ FebriFurqon Arta, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*, (Skripsi, Yogyakarta: UNY, 2015), hlm. 21-22.

dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.⁵⁸

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:⁵⁹

1. Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan dengan atasan.
3. Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu, dan waktu istirahat, perlengkapan pekerjaan, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
4. Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

⁵⁸ Veithzal Rivai dan Ella Lauvani Sagala, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*", Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2009, hlm. 850.

⁵⁹ Sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm. 80.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi Lawler dan Porter, yang menyatakan bahwa :

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas. Prawirosentoso, mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.⁶⁰

Kinerja berasal dari kata *Job perfomance* atau *actual perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁶¹

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁶²

2.4.2 Kinerja dalam Perspektif Islam

Kinerja (*performance*) adalah gamabaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program /kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis (*strategis planning*) suatu organisasi. Pengukuran kinerja (*performance measurement*) adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran

⁶⁰ Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2010, hlm. 170.

⁶¹ Mangkunegara, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya, 2011, hlm. 67.

⁶² Moenheriono, “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”, Jakarta, Rajawali Perss, 2012, hlm. 95.

yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efensi pengelolaan sumber daya (input) dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektifitas tindakan dalam mencapai tujuan.⁶³

Islam bukanlah agama yang hanya mengurus masalah antara vertical saja, atau antara manusia dengan tuhan, akan tetapi juga membahas masalah yang sifatnya horizontal atau antara manusia dengan manusia. Agama islam sangat menganjurkan agar manusia dapat bekerja dengan baik dan giat. Islam mendorong orang-orang mukmin untuk bekerja keras, karena pada hakikatnya kehidupan dunia merupakan kesempatan yang tidak akan pernah terulang untuk berbuat kebijakan atau suatu yang bermanfaat bagi orang lain. Hal ini sekaligus untuk menguji orang-orang mukmin, siapakah diantara mereka yang paling baik dan tekun dalam bekerja.⁶⁴

Dalam perspektif islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah (ibadah) saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima. Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an Surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan

⁶³ Mohammad Mahsun, "Pengukuran Kinerja Sektor Publik ", Yogyakarta, BPFE Yogyakarta, 2006 hlm. 25

⁶⁴ Misbahul Munir, "Ajaran-Ajaran Ekonomi Rosulullah: Kajian Hadits Nabi Dalam Perspektif Ekonomi Islam", Malang, UIN Press, 2007, hlm. 106.

dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui apa yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (Q.S At-Taubah: 105).

Menurut tafsir *Muyassar* oleh Al-Qarni menjelaskan bahwa:

Katakanlah wahai nabi SAW kepada orang yang bertaubat, kerjakanlah amal shaleh dan lakukan kebaikan, Allah SWT akan melihat amal perbuatan kalian yang baik maupun buruk. Rasul-Nya yang mulia dan juga hamba-hambanya yang shaleh akan melihat amal perbuatan itu. Mereka adalah saksi-saksi Allah di bumi-Nya. Dan kalian akan kembali kepada Allah SWT yang maha mengetahui yang samar dan yang tampak, yang ghaib dan yang terungkap, dari perkataan maupun amal perbuatan. Dia Allah SWT akan mengabarkan kepada kalian segala amal itu, dan membalasmu atasnya. Jika amal perbuatan mu baik maka balasannya juga baik, jika perbuatan kalian buruk maka balasannya pun buruk.⁶⁵

Dan menurut tafsir *Al-Aisar* oleh Syaikh Abu Bakar, Allah kepada Rasul-Nya untuk berkata kepada mereka seraya memberikan semangat dalam beramal shaleh untuk membersihkan dan mensucikan jiwa mereka.

“Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu” maka kalian akan dihargai dan dipuji. *“Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata”* yaitu Allah azza wajalla yang maha mengetahui. *“Lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*, dan memberikan balasan kepada kalian, suatu kebaikan dengan kebaikan dan kejelekan dengan kejelekan.⁶⁶

Dan Tafsir *Al-Aisar* oleh Syaikh Abu Bakar, firman-Nya :

“Apabila Shalat telah selesai dilaksanakan”, maksudnya shalat (jum’at) telah dikerjakan, maka kembalilah beraktifitas dimuka bumi. Karena setelah shalat selesai, kalian berhak untuk berpencar kemanapun kalian kehendaki untuk melakukan aktivitas agama dan dunia untuk mencari karunia-Nya. *”Dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya”* disaat kalian sedang bertebaran dalam melaksanakan aktivitas kalian, ingatlah Allah dan janganlah kalian melupakan-Nya. Ingatlah kepada Allah sebanyak-

⁶⁵ Aid al-qarni, *“Tafsir Muyassar”*, Jakarta, Qitsi Press, 2007, hlm. 155.

⁶⁶ Syaikh Abu Bakar Jabir Al-Jazari, *“Tafsir Al-Quran Al-Aisar/ Syaikh Abu Bakar Al-Jaziri*, Jakarta, Daru Sunnah, 2009, hlm. 461.

banyaknya agar kalian beruntung, yaitu mengharapkan keberuntungan dan kemenangan kalian dalam urusan agama.⁶⁷

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan⁶⁸

1. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja, skill dan kemampuan setiap karyawan itu masing-masing.
2. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, tingkat kesalahan para karyawan juga menentukan kualitas kerja dari para karyawan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat ketidak hadiran para karyawan, keterlambatan dari para karyawan saat mulai bertugas dan juga jam kerja yang hilang untuk kepentingan pribadi karyawan.

2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁶⁹

1. Faktor Kemampuan (*ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatan dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Menurut Suyadi, secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman.
2. Faktor Motivasi (*Motivation*)
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai berusaha untuk mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai

⁶⁷*Ibid.*, hlm. 449.

⁶⁸Ahmad Zaenudin, *Pengaruh Insentif, Tunjangan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun*, (Skripsi, 2016), hlm. 18.

⁶⁹Nurfitri Apriani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni", UIN Syarif Hidayatullah, 2017, hlm. 22-23.

harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Menurut Andik Saputra dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Bank Syariah Mandiri Di Karang Anyar”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh secara parsial maupun simultan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia Bank Syariah Karang Anyar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel penerapan islam berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Menurut Rati Nawastuti dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Yesi Fitriani dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat)” tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri cabang Ciputat. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Menurut Echa Siska Aprlia dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang” hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Secara simultan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang terbukti dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 86,2%. Sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Menurut Sukidi dan Farid Wajdi dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Perkebunan dan Kehutanan Kabupaten Boyolali. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Secara simultan motivasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan variabel motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur langsung kepuasan kerja juga berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi pengaruh paling tinggi (dominan) sebesar 0,404.

Menurut Ahmad Zaenudin dengan judul penelitian “Pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, pemberian tunjangan dan pemberian pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun. Penelitian ini dikategorikan dalam penelitian survey, dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil penelitian menemukan bahwa, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,052 = 0,05$, tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,001 < 0,05$ dan

pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$.

Menurut Nurfitri Apriani dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni. Jumlah populasi adalah 47 orang. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan yang bekerja di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang dioperasikan oleh SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ati Juliati dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon. Dari hasil uji regresi, terdapat pengaruh positif dan signifikan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sedangkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon dengan nilai signifikan $0,780 > 0,05$.

Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon dengan nilai signifikan $0,001 > 0,05$. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjadi faktor yang penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Andik Saputra (2016)	“Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Bank Syariah Mandiri Di Karang Anyar”	Variabel bebas : Penerapan islam, kompensasi, motivasi Variabel terikat: kinerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi berganda menggunakan spss	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan variable kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan variable penerapan islam berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan
2	Rati Nawastuti (2018)	“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Sebagai	Variabel bebas: Motivasi, kompensasi Variabel terikat: Kinerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi berganda menggunakan spss	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variable motivasi berpengaruh positif dan signifikan

		Variabel Intervening ”			terhadap kinerja karyawan, variable kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3	Yesi Fitriani (2017)	“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus pada	Variabel bebas : Motivasi, kompetensi dan kompensasi Variabel terikat: Kinerja	Menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi sederhana menggunakan spss	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi, kompetensi dan kompensasi secara parsial berpengaruh

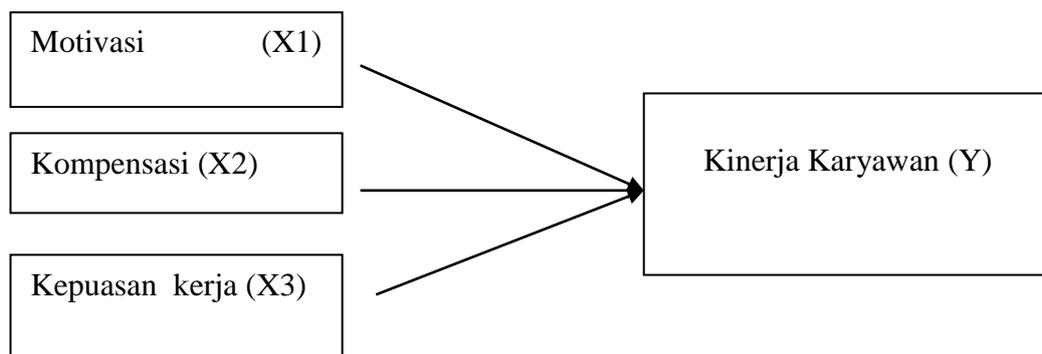
		Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat”	karyawan bank		signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$)
4	Echa Siska Aprilia (2017)	“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang”	Variabel bebas: motivasi, kompensasi, kepuasan kerja Variabel Terikat: Kinerja pegawai	Menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi berganda menggunakan nspss	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variable kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang
5	Ahmad Zaenudin (2016)	“Pengaruh motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening”	Variabel bebas: motivasi, kompensasi, kepuasan kerja Variabel Terikat: Kinerja pegawai	Menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi berganda menggunakan n spss	Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan

					signifikan terhadap kinerja pegawai
6	Ahmad Zaenudin (2016)	“Pengaruh Insentif, Tunjangan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun”	Variabel bebas: insentif, tunjangan, pelatihan Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi Berganda menggunakan spss	Hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif, tunjangan, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun
7	Nurfitri Apriani (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni”	Variabel bebas: kompensasi Variabel Terikat: Kinerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda, menggunakan spss	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
8	Ati Juliati (2012)	“Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”	Variabel bebas: motivasi dan kepuasan kerja Variabel terikat: kinerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda, menggunakan spss	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.6 Kerangka Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah dapat disusun sebuah kerangka pemikiran teoritis yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Teori



2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁷⁰ Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H₀₁ : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa

H₁ : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa

H₀₂ : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa

⁷⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung, CV. Alfabeta, 2013, hlm. 99.

- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa
- H₀₃ : Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa
- H₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa
- H₀₄ : Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa
- H₄ : Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti yaitu X_1 (motivasi), X_2 (kompensasi), X_3 (kepuasan kerja) dan Y (kinerja karyawan) agar didapat hasil yang akurat yaitu dilakukan pengujian statistik menggunakan SPSS agar hasil yang di dapatkan positif dan signifikan.

Menurut Sugiono penelitian deskriptif kuantitatif adalah keakuratan deskripsi suatu variabel dan keakuratan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lainnya.⁷¹ Menurut Syukur Kholil penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan alat bantu statistik sebagai paling utama dalam memberikan gambaran atas suatu peristiwa atau gejala. Penelitian kuantitatif ini pada umumnya bersifat deduktif yaitu dimulai dari penjelasan teoritis yang bersifat umum, kemudian pandangan teoritis yang bersifat umum itu di uji kebenarannya

⁷¹Sugiyono, “*Metode Penelitian Administrasi*”, Cet. Ke-19, Bandung, Alfabeta, 2011, hlm. 91.

kepada suatu sampel tertentu yang bersifat khusus untuk diambil suatu kesimpulan.⁷²

Sifat penelitian ini memakai *explanatory*. *Explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi.⁷³

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian mengambil tempat di Kota Langsa, tepatnya di PT. Bank X Syariah yang terletak di Kota Langsa. PT. Bank X Syariah merupakan salah satu Bank Syariah di Kota Langsa yang terletak di Jl. Ahmad Yani No 16, Gampong Teungoh, Kota Langsa-Aceh. Bank X Syariah didirikan pada tanggal 06 Juli 1973. Waktu penelitian ini dimulai dari bulan Februari 2019 sampai dengan selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

⁷² Syukur Kholil, “*Metodologi Penelitian Komunikasi*”, Bandung, Cisu Lama III, 2006, hlm. 110.

⁷³ Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, Bandung, Alfabeta, 2008, hlm. 420.

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.⁷⁴ Menurut Sugiyono populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁵

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *total sampling*. Menurut Arikunto, total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.⁷⁶ Dimana jumlah sampel dan populasi dalam penelitian ini sejumlah 50 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan dalam sebuah penelitian, maka teknik atau alat pengumpulan data dalam penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner. Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden.⁷⁷ Setelah mendapat data dari responden melalui kuesioner/angket kemudian diolah dengan

⁷⁴Azuar Juliandi Irfan, “*Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*”, Bandung, Citapustaka, 2013, hlm. 50.

⁷⁵Sugiyono, “*Metode Penelitian Manajemen*”, Bandung, Alfabeta, 2013, hlm 148.

⁷⁶Suharsimi Arikunto, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*”, Jakarta, Rineka Cipta, 2006, hlm. 120.

⁷⁷Hendri Tanjung dan Abrista Devi, “*Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*”, Jakarta, Gramata Publishing, 2013, hlm. 79.

menggunakan metode statistik atau bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*).⁷⁸

Kuesioner diberikan kepada karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini, untuk mengetahui tanggapan mereka mengenai motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja. Data yang diperoleh masih merupakan data kualitatif (berupa pernyataan dalam bentuk kuesioner), maka untuk mengolah data tersebut melalui perhitungan statistik harus dilakukan pentransformasian dalam bentuk data kuantitatif dengan menggunakan simbol berupa angka. Adapun nilai kuantitatif yang telah disusun dilakukan dengan *Skala Likert* dan untuk satu nilai pilihan dinilai (*score*) dengan jarak interval 1. *Score* dari pilihan tersebut antara lain 1,2,3,4, dan 5. Skala Likert terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS dengan skor 1), Tidak Setuju (TS dengan skor 2), Netral (KS dengan skor 3), Setuju (S dengan skor 4), dan Sangat Setuju (SS dengan skor 5).

3.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan jenis dan sumber data yaitu sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan oleh orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitiannya dan data tersebut sebelumnya tidak ada seperti, wawancara, angket dan pengamatan atau observasi.⁷⁹ Data primer diperoleh secara langsung dari obyek penelitian yaitu dari responden.

⁷⁸ Sugiyono, "*Metode Penelitian Bisnis*", Bandung, Alfabeta, 2008, hlm. 426.

⁷⁹ Azuar Juliandi dan Irfan, "*Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*", Bandung, Cita Pustaka Media Perintis, 2013, hlm. 66.

2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh oleh peneliti secara tidak langsung oleh media perantara yang diperoleh atau dicatat oleh orang lain.⁸⁰ Seperti diperoleh dari literatur, dokumen, skripsi, tesis, jurnal, buku-buku yang berkaitan dengan ekonomi atau data-data lain yang berhubungan dengan penelitian untuk dijadikan sebagai bahan referensi.

3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

3.6.1 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang terdiri dari variabel-variabel yang akan diuji peneliti yaitu:

1. Variabel bebas (Variabel Independen) adalah variabel yang mempengaruhi perubahan pada variabel terikat, terdiri dari motivasi (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3).
2. Variabel Terikat (Variabel Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya perubahan dari variabel bebas, yaitu variabel kinerja karyawan (Y)

2.6.2 Devinisioperasionalisasivariabel

1. Motivasi (X₁), Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu.
2. Kompensasi (X₂), Kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skalakompensasi.

⁸⁰Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfudz, “*Metodelogi Riset: Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Malang, UIN-Maliki Press, hlm. 194.

3. Kepuasan Kerja (X3), Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.
4. Kinerja karyawan (Y), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Devinisi Variabel	Indikator	Skala Ukur
Motivasi (X1)	Kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu	1. Aktualisasi diri 2. Penghargaan diri 3. Kepemilikan sosial 4. Rasa aman 5. Kebutuhan fisiologis	Skala Likert
Kompensasi (X2)	Salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skalakompensasi	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	Skala Likert
Kepuasan Kerja (X3)	Suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah,	1. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan 2. Rekan	Skala Likert

	kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis	kerja yang mendukung 3. Kondisi yang mendukung	
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu	Skala Likert

3.7 Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang berisi pertanyaan dan pernyataan yang diisi oleh responden, yaitu karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa. Pengukuran yang telah dijawab oleh responden menggunakan skala *likert*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengungkapkan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut menjadi titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan maupun pertanyaan.⁸¹

Dalam hal ini responden menanggapi lima alternatif jawaban antara lain 1,2,3,4 dan 5. Skala *likert* terdiri dari Sangat Tidak Setuju (STS dengan skor 1), Tidak Setuju (TS dengan skor 2), Netral (N dengan skor 3), Setuju (S dengan skor 4) dan Sangat Setuju (SS dengan skor 5). Masing-masing nilai dari pilihan tersebut dapat dilihat berikut ini:

⁸¹ Sugiono, "Metodologi Penelitian Bisnis", . . . Hal. 132-133

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuesioner

Keterangan (Pilihan)	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

3.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu akan dilakukan uji instrument yang digunakan sebagai alat ukur. Uji ini meliputi uji validitas dan reabilitas. Setelah uji instrument ini kemudian baru dilakukan teknik analisis data.

3.8.1 Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan pertanyaan dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Dalam hal ini digunakan rumus kolerasi *Pearson Product-Moment*. Yaitu dengan membandingkan hasil koefisiensi korelasi dengan nilai kritis r_{tabel} . Berdasarkan taraf signiffikan 5% dengan menggunakan bantuan computer program SPSS *for windows release*.⁸² Suatu pengujian dikatakan valid atau shahih apabila:

1. Jika r hasil positif, setara r hasil $>$ r tabel, maka variabel valid.
2. Jika r hasil negatif, setara r hasil $<$ r table, maka variabel tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Selain mengetahui validitas alat ukur yang digunakan untuk penelitian ini, perlu diketahui juga konsistensi atau reabilitas alat ukur tersebut. Reabilitas adalah

⁸² Singgih Santoso, *Latihan SPSS Stastitik Parametrik*, (Jakarta: PT. Elex Media Computindi, 2000), hlm. 277.

alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reability* yang artinya keterpercayaan, keterandalan, konsistensi dan sebagainya. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.⁸³ Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS.

3.9 Model Analisa Data

3.9.1 Model Analisa Deskriptif Statistik Kuantitatif

Metode analisis deskriptif statistik kuantitatif merupakan metode yang dilakukan dengan pengumpulan, mengolah, menyajikan, dan menganalisis data sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran demografi responden penelitian (jenis kelamin, usia, pekerjaan).⁸⁴

3.9.2 Model Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Uji asumsi klasik regresi berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang

⁸³Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Cet.1, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2013), hlm. 83.

⁸⁴Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, . . . Hal. 206.

digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik. Jika model adalah model yang baik, maka data yang di analisis layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis.⁸⁵

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
X1	=	Motivasi
X2	=	Kompensasi
X3	=	Kepuasan Kerja
b	=	Besaran Koefisien Regresi
e	=	<i>Standard Error</i>

3.10 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis regresi, maka diperlukan pengujian asumsi klasik yang meliputi pengujian:

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas juga digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengujinya, dilakukan dengan uji statistik *non parametric Kolmoglov Smirnov*. Variabel tersebut normal jika Kolmogorof-Smirnov dan Untandardized residual Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 berarti lolos uji normalitas. Sebaliknya jika nilai

⁸⁵*Ibid.*, hlm. 169.

Kolmogorov Smirnov dan Unstandardized Residual Asymp. Sig (2-tailed) < 0,05 berarti tidak lolos uji normalitas.⁸⁶

3.10.2 Uji Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Dalam hal ini pengujian linearitas dilakukan dengan pendekatan atau analisis tabel ANOVA. Kriteria yang diterapkan untuk menentukan kelinearitasan garis regresi adalah nilai koefisien signifikansi. Jika koefisien signifikansi lebih besar dari *alpha* yang ditentukan, yaitu 5%, maka dapat dinyatakan bahwa garis regresi berbentuk linear.⁸⁷

3.10.3 Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi yang kuat antar variabeli ndependen.⁸⁸ Uji multikolinieritas dapat dilihat dari *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Kedua ukuran ini menunjukkan sikap variabel independen manakah yang dijelaskan variabel independen lainnya. Multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance* < 0.10 atau sama dengan VIF >10. Jika nilai VIF tidak ada yang melebihi 10, maka dapat dikatakan bahwa multikolinieritas yang terjadi tidak berbahaya (lolos uji multikolinieritas).⁸⁹

⁸⁶ Sugiyono, *Metodelogi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta,2011),hlm. 60.

⁸⁷ *Ibid.*, hlm. 98.

⁸⁸ Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka, 2013), hlm. 170.

⁸⁹ *Ibid.*, hlm. 95.

3.10.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika variasi berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.⁹⁰ Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsinya adalah:⁹¹

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastiditas.
2. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedastiditas.

3.10.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi menjelaskan bahwa persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, jika terjadi autokorelasi maka persamaan tersebut menjadi tidak baik atau tidak layak dipakai prediksi. Masalah autokorelasi baru timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode $t-1$

⁹⁰ Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka, 2013), hlm. 171.

⁹¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hlm. 125-126.

(sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut:⁹²

1. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$).
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada di antara -2 dan +2 atau $-2 < DW < +2$.
3. Terjadi auto korelasi negatif, jika DW di atas +2 atau $DW > +2$.

3.11 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan pengujian statistic sehingga relative mendekati suatu kebenaran yang diharapkan. Dengan demikian, orang lebih mudah menerima suatu penjelasan pengujian, sampai sejauh mana hipotesis penelitian diterima atau ditolak.⁹³

3.11.1 Uji T

Uji stastitik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secacara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁹⁴

Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikan yang dibandingkan dengan nilai α (5 %) dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika nilai $Sig < \alpha$ maka H_0 ditolak.
2. Jika nilai $Sig > \alpha$ maka H_0 diterima

⁹² Danang Sunyoto, *Metodologi Penelitian Ekonomi*,(Bandung:PT.Rafika, 2016), hlm. 97.

⁹³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta, Kencana, 2009), hlm. 82.

⁹⁴ Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*“, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 89.

3.11.2 Uji F

Uji ini dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$, untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y . Uji global juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol.⁹⁵ Untuk menganalisis hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni nilai probabilitasnya, berpengaruh signifikan jika nilai probabilitas yang dihitung $< 0,05$ (signifikansi yang ditetapkan).⁹⁶

3.11.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Namun penggunaan koefisien determinasi R^2 memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan suatu variabel maka R^2 meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Oleh karena itu, dianjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R^2* .⁹⁷

⁹⁵Azuar Juliandi, Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, (Bandung: Citapustaka, 2013), hlm. 523.

⁹⁶Azuar Juliandi, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 89.

⁹⁷Imam Gozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2005), hlm. 87.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1 Gambaran Umum PT. Bank X Syariah⁹⁸

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh teretus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960. Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi.

⁹⁸ www.bankaceh.co.id/

Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut. Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh.

Untuk memberikan ruang gerak yang lebih luas kepada Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, Pemerintah Daerah telah beberapa kali mengadakan perubahan Peraturan Daerah (Perda), yaitu mulai Perda No.10 tahun 1974, Perda No. 6 tahun 1978, Perda No. 5 tahun 1982, Perda No. 8 tahun 1988, Perda No. 3 tahun 1993 dan terakhir Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor : 2 Tahun 1999 tanggal 2 Maret 1999 tentang Perubahan Bentuk

Badan Hukum Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, yang telah disahkan oleh Menteri Dalam Negeri dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor : 584.21.343 tanggal 31 Desember 1999.

Perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas dilatarbelakangi keikutsertaan Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh dalam program rekapitalisasi, berupa peningkatan permodalan bank yang ditetapkan melalui Keputusan Bersama Menteri Keuangan Republik Indonesia dan Gubernur Bank Indonesia Nomor 53/ KMK.017/1999 dan Nomor 31/12/KEP/GBI tanggal 8 Februari 1999 tentang Pelaksanaan Program Rekapitalisasi Bank Umum, yang ditindaklanjuti dengan penandatanganan Perjanjian Rekapitalisasi antara Pemerintah Republik Indonesia, Bank Indonesia, dan PT. Bank BPD Aceh di Jakarta pada tanggal 7 Mei 1999.

Perubahan bentuk badan hukum menjadi Perseroan Terbatas ditetapkan dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman RI dengan Surat Keputusan Nomor C-8260 HT.01.01.TH.99 tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan ditetapkan modal dasar PT Bank BPD Aceh sebesar Rp 150 milyar. Sesuai dengan Akte Notaris Husni Usman, SH No.42 tanggal 30 Agustus 2003, modal dasar ditempatkan PT Bank BPD Aceh ditambah menjadi Rp 500 milyar. Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaries di Medan tentang peningkatan

modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan menjadi Rp1.500.000.000.000 dan perubahan nama Perseroan menjadi PT. Bank Aceh. Perubahan tersebut telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-44411. AH.01.02 Tahun 2009 pada tanggal 9 September 2009. Perubahan nama menjadi PT. Bank Aceh telah disahkan oleh Keputusan Gubernur Bank Indonesia No.12/61/KEP.GBI/2010 tanggal 29 September 2010.

Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank X Syariah

Adapun visi dan misi dari PT. Bank X Syariah Kota Langsa adalah sebagai berikut:⁹⁹

1. Visi

- a. “Menjadi Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam Pelayanan di Indonesia”

2. Misi

- a. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.

⁹⁹*Ibid.*,

- b. Memberi pelayanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sector usaha kecil, menengah, sector pemerintah, maupun koperasi.
- c. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholder untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (syumul).
- d. Menjadi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
- e. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi professional Perbankan Syariah di Aceh.

4.1.3 Daftar Karyawan PT Bank X Syariah Kota Langsa

Tabel 4.1
Daftar Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa

Daftar Pegawai Berdasarkan Jabatan	Jumlah
Pemimpin Cabang	1
Seksi Umum	11
Seksi Pembiayaan	10
Dana & Jasa	6
Seksi Operasional	15
Seksi Legal & PK	7

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan jabatan sebagai pimpinan sebanyak 1 orang, responden dengan jabatan sebagai seksi umum sebanyak 11 orang, responden dengan jabatan sebagai seksi pembiayaan sebanyak 10 orang, responden dengan jabatan sebagai dana dan jasa sebanyak 6 orang, responden dengan jabatan sebagai seksi operasional sebanyak

15 orang, responden dengan jabatan sebagai seksi legal dan PK sebanyak 7 orang. Pada data tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jabatan sebagai seksi operasional lebih banyak yaitu 15 orang.

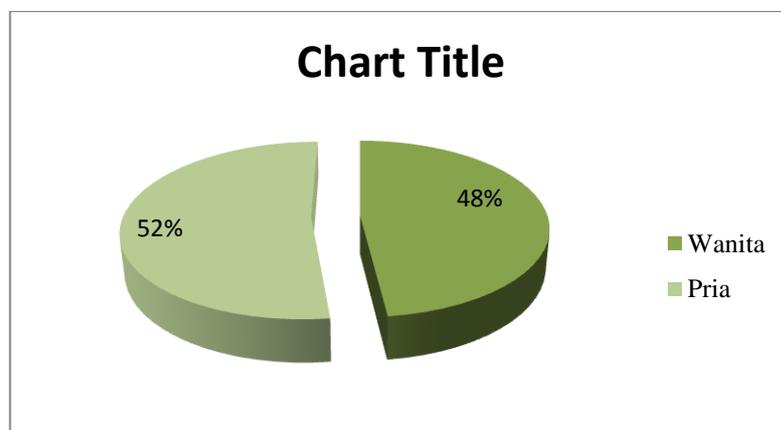
4.1.4 Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia dan jabatan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada gambar 4.1 berikut ini:

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



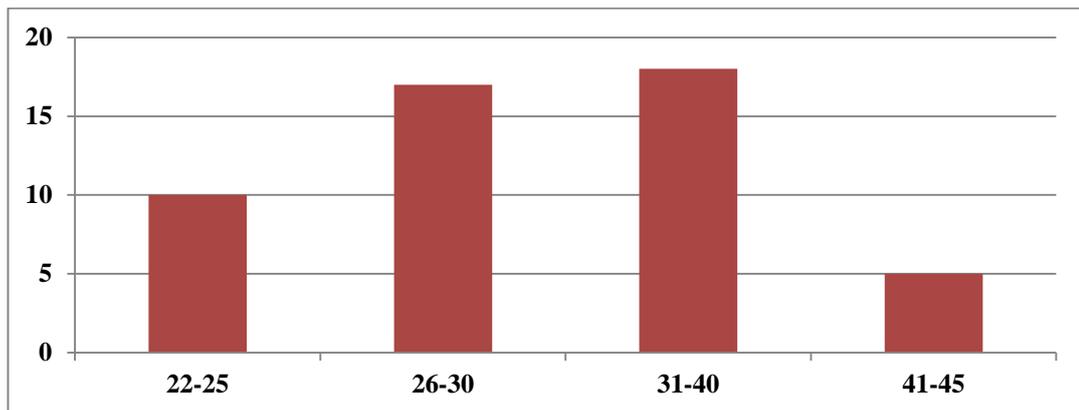
Sumber: Data Primer diolah 2019

Gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin pria sebanyak 26 orang (52%) dan responden dengan jenis kelamin wanita sebanyak 24 orang (48%). Ini menandakan bahwa karyawan bank X syariah didominasi oleh pria sebanyak 52 persen (%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



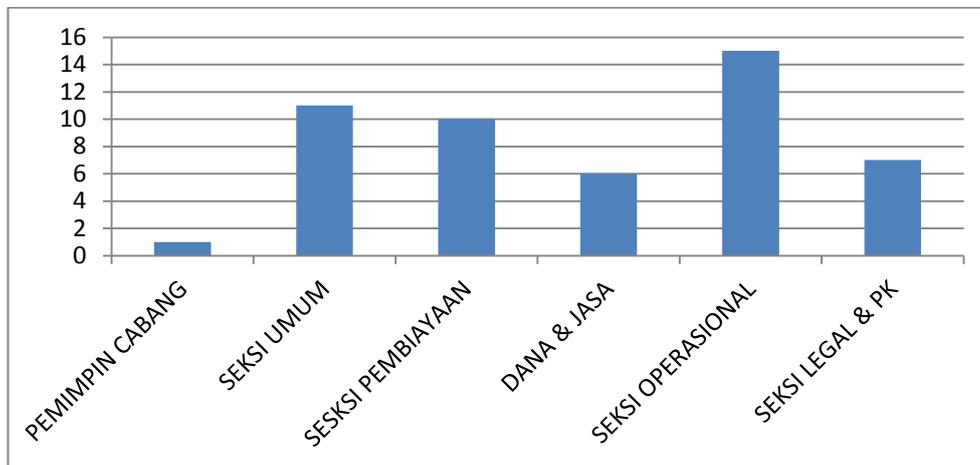
Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari gambar 4.2 di atas dapat dilihat responden dengan usia 22-25 tahun berjumlah 10 orang, usia 26-30 tahun berjumlah 17 orang dan usia 31-40 tahun berjumlah 18 orang, usia 41-45 tahun berjumlah 5 orang. Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun lebih dominan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan disajikan pada gambar 4.3 berikut ini:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan



Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar 4.3 diatas menunjukkan bahwa responden dengan jabatan sebagai pimpinan sebanyak 1 orang, responden dengan jabatan sebagai seksi umum sebanyak 11 orang, responden dengan jabatan sebagai seksi pembiayaan sebanyak 10 orang , responden dengan jabatan sebagai dana dan jasa sebanyak 6 orang, responden dengan jabatan sebagai seksi operasional sebanyak 15 orang, responden dengan jabatan sebagai seksi legal dan PK sebanyak 7 orang. Pada data tersebut menunjukkan bahwa reponden dengan jabatan sebagai seksi operasional lebih banyak yaitu 15 orang.

4.1.5 Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa setiap butir pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada responden adalah dengan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil koefisien korelasi r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika koefisien korelasi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka butir-butir penelitian ini

dikatakan valid. Dengan menggunakan $N = 50$ didapatkan $r_{tabel} = 0,2353$. Dari hasil uji validitas diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No. Butir	r hitung	Nilai Kritis (r tabel)	Keterangan
Motivasi (X1)			
X.1.1	0,552	0,2353	Valid
X.1.2	0,443	0,2353	Valid
X.1.3	0,608	0,2353	Valid
X.1.4	0,637	0,2353	Valid
X.1.5	0,567	0,2353	Valid
Kompensasi (X2)			
X.2.1	0,632	0,2353	Valid
X.2.2	0,267	0,2353	Valid
X.2.3	0,370	0,2353	Valid
X.2.4	0,324	0,2353	Valid
X.2.5	0,418	0,2353	Valid
X.2.6	0,375	0,2353	Valid
X.2.7	0,472	0,2353	Valid
Kepuasan Kerja (X3)			
X.3.1	0,540	0,2353	Valid
X.3. 2	0,540	0,2353	Valid
X.3.3	0,554	0,2353	Valid
X.3.4	0,699	0,2353	Valid
X.3.5	0,742	0,2353	Valid
Kinerja (Y)			
Y.1	0,605	0,2353	Valid
Y.2	0,387	0,2353	Valid
Y.3	0,455	0,2353	Valid
Y.4	0,637	0,2353	Valid
Y.5	0,701	0,2353	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} ($r_{tabel} = 0,2353$). Dengan demikian dapat disimpulkan secara keseluruhan bahwa butir pertanyaan dan pernyataan variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Kota Langsa dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur penelitian. Artinya semua pertanyaan dan pernyataan yang dicantumkan dalam kuesioner

mampu untuk mengungkapkan variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank X Kota Langsa.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan sebagai alat untuk mengukur suatu instrumen dari pernyataan terhadap jawaban responden. Jika pengukuran hasil jawaban responden konsisten dan terpercaya maka dapat dikatakan reliabel. Dengan nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) > 0.6 (Standar Alpha).¹⁰⁰

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha Standar	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,707	0,6	Reliabel
Kompensasi (X ₂)	0,618	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (X ₃)	0,739	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,702	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach Alpha) pada variabel Motivasi (X₁) $0,707 > 0,6$ nilai (Standar Alpha), Kompensasi (X₂) $0,618 > 0,6$ nilai (Standar Alpha), Kepuasan kerja (X₃) $0,739 > 0,6$ nilai (Standar Alpha), dan Kinerja (Y) $0,70 > 0,6$ nilai (Standar Alpha). Maka kesimpulannya adalah semua instrumen variabel yang diuji tersebut reliabel atau terpercaya.

¹⁰⁰ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Medan: Perdana Mulya Saran, 2013), h. 141-145.

4.1.6 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen (kinerja) dan dependen (motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja) memiliki distribusi yang normal, dengan cara melihat grafik normal P-P Plot untuk mendeteksi normalitas data.¹⁰¹

Selain itu juga pengujian pada uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji statistik non-parametik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S dilakukan dengan menggunakan hipotesis:

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

Dengan pengambilan keputusannya adalah:

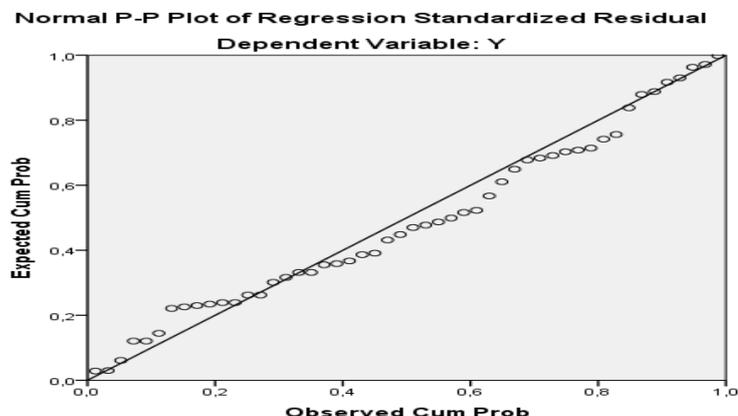
- a) Jika nilai signifikansi $< a$ maka Ho ditolak
- b) Jika nilai signifikansi $> a$ maka Ho diterima

“Jika signifikansi pada nilai *Kolmogorov-Smirnov* $< 0,05$, maka Ho ditolak, jadi data residual berdistribusi tidak normal. Jika signifikansi pada nilai *Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$, maka Ho diterima, jadi data residual berdistribusi normal.¹⁰²

¹⁰¹ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), hlm. 214.

¹⁰² *Ibid*, hlm. 147.

Gambar 4.4
Uji Normal P-Plot



Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dengan melihat gambar 4.4 Normal P-Plot menunjukkan bahwa titik-titik residual model regresi sudah berkompetensi normal karena titik-titik tersebut yang menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian grafik tersebut menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.4
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,70	26,88	19,26	19,22
	Std.	1,898	2,545	2,117	1,930
Most Extreme Differences	Absolute	,184	,199	,204	,196
	Positive	,184	,090	,204	,196
	Negative	-,105	-,199	-,103	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		1,300	1,406	1,443	1,388
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068	,038	,031	,042

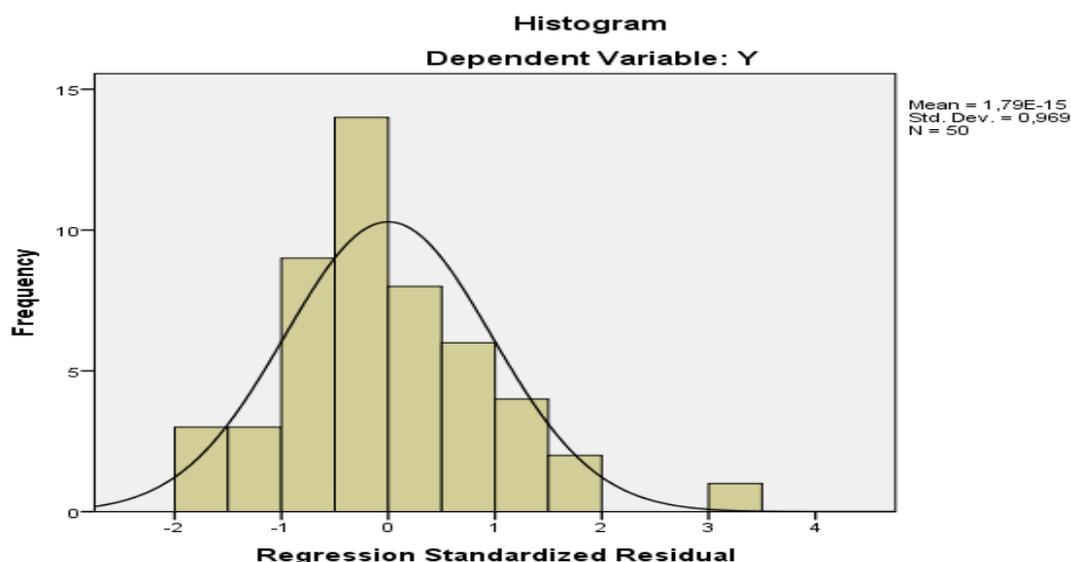
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil *Kolmogorov-Smirnov Test* pada residual yang telah dilakukan menggunakan program pengolah data dan diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* pada variabel Motivasi (X1) sebesar 1,300, Kompensasi (X2) sebesar 1,406, Kepuasan kerja (X3) sebesar 1,443 dan Kinerja (Y) sebesar 1,388. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data variabel penelitian berdistribusi normal.

Gambar 4.5
Histogram



Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal atau grafik histogramnya, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan melihat tampilan grafik histogram dapat disimpulkan grafik histogram memberikan pola yang seimbang atau pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya berdistribusi normal. grafik ini menunjukkan bahwa model regresi sesuai dengan asumsi normalitas dan layak digunakan.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memilih model regresi yang akan digunakan. Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linear antara variabel dependen terhadap setiap variabel independen yang hendak diuji. Jika suatu model tidak memenuhi syarat linearitas maka model regresi linear tidak bisa digunakan. Untuk menguji linearitas suatu model dapat digunakan uji linearitas dengan melakukan regresi terhadap model yang ingin diuji. Aturan untuk keputusan linearitas dapat dengan membandingkan nilai signifikan dari *deviation from linearity* yang dihasilkan dari uji linearitas dengan nilai alpha yang digunakan. Jika nilai signifikan dari *deviation from linearity* > alpha (0,05) maka nilai tersebut linear.¹⁰³

Tabel 4.5
Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	115,132	9	12,792	7,587	,000
		Linearity	91,815	1	91,815	54,451	,000
		Deviation from Linearity	23,318	8	2,915	1,729	,122
		Within Groups	67,448	40	1,686		

¹⁰³ R. Gunawan Sudarmanto, *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, (Bandung: Graha Ilmu, 2004), h. 80.

Total	182,580	49			
-------	---------	----	--	--	--

Sumber: Data Primer diolah, 2019

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	62,544	11	5,686	1,800	,009
Between Linearity	9,180	1	9,180	2,906	,006
Y * Groups Deviation from X2 Linearity	53,363	10	5,336	1,689	,119
Within Groups	120,036	38	3,159		
Total	182,580	49			

Sumber: Data Primer diolah, 2019

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combine d)	123,277	8	15,410	10,654	,000
Between Linearity	101,278	1	101,278	70,021	,000
Y * Groups Deviation from X3 Linearity	21,999	7	3,143	2,173	,057
Within Groups	59,303	41	1,446		
Total	182,580	49			

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, nilai signifikansi *deviation from linearity* dari hubungan variabel X_1 (0,122) X_2 (0,119) X_3 (0,057) terhadap $Y > 0,05$ yang berarti bahwa hubungan ketiga variabel independen tersebut dengan variabel dependen adalah linear.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada

tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.¹⁰⁴ Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah:

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabelindependen	<i>Tolerance</i>	VIF
Faktor motivasi (X_1)	0,530	1,885
Faktor kompensasi (X_2)	0,997	1,003
Faktor kepuasankerja (X_3)	0,530	1,887

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedstisitas

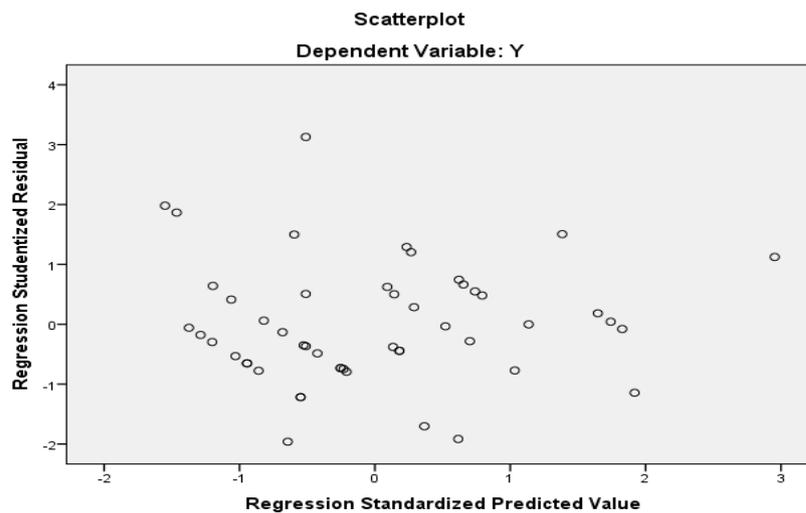
Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *scatterplot*. Jika terlihat titik-titik pada grafik membentuk pola tertentu variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.¹⁰⁵

¹⁰⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang, Badan Penerbit UNDIP, 2005), h. 95.

¹⁰⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 125-126.

Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Gambar 4.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar di atas, terlihat titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar atau tidak membentuk pola tertentu. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan, sehingga model regresi layak di pakai untuk menganalisis pengaruh faktor Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Bank syariah X di Kota Langsa.

5. Uji Autokorelasi

Pemeriksaan autokorelasi menggunakan metode Durbin-Watson, dimana jika nilai DW diantara -2 sampai 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi.

Tabel 4.7
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,814 ^a	,662	,640	1,159	1,972

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Dari hasil tabel 4.7 diperoleh nilai DW sebesar 1,972 karena nilai ini berada diantara -2 dan 2, maka asumsi tidak terjadi autokorelasi.

4.1.7 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.¹⁰⁶

Hasil analisis regresi berganda terhadap analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah X di Kota Langsa adalah sebagai berikut:

$$Y' = 0,074 \text{ constant} + 0,376_{(X1)} + 0,136_{(X2)} + 0,439_{(X3)}$$

Keterangan:

Y' = Kinerja Karyawan PT. Bank X Kota Langsa

X1 = Motivasi

X2 = Kompensasi

X3 = Kepuasan kerja

Tabel 4.8
Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

¹⁰⁶ Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*, (Malang: Universitas Brawijaya, 20 15), h. 6-7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,074	2,377		,031	,975
1 X1	,376	,120	,370	3,142	,003
X2	,136	,064	,181	2,106	,041
X3	,439	,107	,482	4,093	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 nilai konstanta (Y) sebesar 0.074 artinya jika variabel parameter motivasi, variabel parameter kompensasi dan variabel kepuasan kerja nilainya adalah tetap (konstan), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 0.074 satuan.

Koefisien regresi motivasi sebesar 0,376 bernilai positif, artinya jika variabel motivasi (X1) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,136 bernilai positif, artinya jika variabel kompensasi (X2) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Koefisien regresi kepuasan kerja 0,439 bernilai positif, artinya jika variabel kepuasan kerja (X2) ditingkatkan sedangkan variabel lain adalah tetap (konstan) maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4.1.8 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis yang menyatakan ada Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa dapat dilihat dari hasil uji t. Kriteria pengujiannya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan atau jika ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka model regresi signifikan secara statistik dan dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel. 4.9
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,074	2,377		,031	,975
1 X1	,376	,120	,370	3,142	,003
X2	,136	,064	,181	2,106	,041
X3	,439	,107	,482	4,093	,000

Sumber: Data Primer diolah, 2019

a. Dependent Variable: Y

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Nilai T hitung untuk variabel Motivasi sebesar $3,142 >$ dari T tabel $1,667$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 <$ alpha $0,05$, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis H_a diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Nilai T hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,106 > dari T tabel 1,667
 Nilai signifikan untuk Kompensasi sebesar 0,041 < alpha 0,05, variabel fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis H_a diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Nilai T hitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar 4,093 > dari T tabel 1,667 Nilai signifikan untuk kepuasan kerja sebesar 0,000 < alpha 0,05, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja , dengan demikian hipotesis H_a diterima.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).¹⁰⁷
 Untuk menganalisis hipotesis diterima atau ditolak, maka dapat dilihat nilai F yakni nilai probabilitasnya, berpengaruh signifikan jika nilai probabilitas yang dihitung < 0,05 (signifikansi yang ditetapkan).¹⁰⁸

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji F

¹⁰⁷ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama, 2009),h. 239

¹⁰⁸ Azuar Juliandi dan Irfan, *Metodologi Penelitian*, . . . h. 175.

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120,837	3	40,279	30,009	,000 ^b
Residual	61,743	46	1,342		
Total	182,580	49			

Sumber: Data Primer diolah, 2019

a. Dependent Variable: Y

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

Dari hasil pengujian diperoleh nilai F hitung sebesar 30,009 > dari nilai F 2,56 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,640	1,159

Sumber: Data Primer diolah, 2019

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

Hasil *Adjusted* uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,640. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 64,0%, sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 64,0\% = 36,0\%)$ dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Motivasi Terhadap Kinerja karyawan

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Setiap manusia pada hakikatnya mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut pemuasan, dimana hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada suatu kebutuhan adalah menjadi tujuan dari kebutuhan tersebut. Variabel motivasi dalam penelitian ini lebih ditekankan Aktualisasi diri, Penghargaan diri, Kepemilikan sosial, Rasa aman dan Kebutuhan fisiologis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji stasistik diperoleh nilai sig sebesar 0,003. Berdasarkan ketentuannya jika nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,003 < 0,05$) maka terdapat kontribusi yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. pengaruh positif signifikan menunjukkan bahwa variabel motivasi ini memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat jika motivasi yang didapat cukup baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andik Saputra dengan judul penelitian “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SDM Bank Syariah Mandiri di Karang Anyar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.2 Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan

Kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Indikator dalam kompensasi adalah gaji, insentif, tunjangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai sig sebesar 0,041. Berdasarkan ketentuannya jika nilai $\text{sig} < 0,05$ ($0,041 < 0,05$) maka terdapat kontribusi yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan. Dapat disimpulkan apabila kompensasi yang diberikan oleh PT. Bank syariah X semakin besar maka akan semakin meningkatkan kinerja para karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yesi Fitriani dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Ciputat). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Kepuasan kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Indikator dalam kepuasan kerja disini adalah kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan, rekan kerja yang mendukung, kondisi yang mendukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji stasistik diperoleh nilai sig sebesar 0,000. Berdasarkan ketentuannya jika nilai sig < 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka terdapat kontribusi yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika para karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ati Juliati dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh yang signifikan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon dengan memperoleh nilai signifikan sebesar $0,780 > 0,05$.

4.2.4 Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja adalah yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan. Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukidi dan Farid Wajdi dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa jalur langsung kepuasan kerja juga berpengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan memiliki koefisien regresi pengaruh paling tinggi (dominan) sebesar 0,404.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik nilai signifikansi 0,003 lebih kecil 0,05. Maka semakin baik motivasi yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja para karyawan.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai signifikansi 0,041 lebih kecil dari 0,05. Maka semakin baik kompensasi yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja para karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka semakin besar kepuasan kerja para karyawan akan semakin meningkatkan kinerja para karyawan.
4. Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap Kinerja Karyawan PT.

Bank X Syariah Kota Langsa. Hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka semakin baik Motivasi, Kompensasi dan kepuasan kerja yang didapatkan oleh para karyawan maka akan meningkatkan kinerja para karyawan PT. Bank X Syariah di Kota Langsa.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepada Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian berikutnya disarankan menambah variabel independen yang terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank X Syariah Kota Langsa seperti jam kerja, insentif, tunjangan dll.
 - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya dirancang lebih mendalam lagi, khususnya mengenai analisis deskripsi karakteristik responden.
2. Kepada Bank PT. Bank X Syariah Kota Langsa
 - a. Faktor kepuasan kerja merupakan faktor dominan yang dipilih karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan dengan seksama oleh pihak manajemen Bank Syariah Kota Langsa. Agar para karyawan dapat semakin meningkatkan kinerjanya.
 - b. Faktor Motivasi merupakan faktor paling dominan yang kedua dipilih karyawan maka hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen Bank syariah Kota Langsa untuk terus memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat semakin meningkatkan kinerja bagi para karyawan.

- c. Faktor kompensasi perlu diperhatikan oleh pihak manajemen Bank Syariah Kota Langsa agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Assal, M, Ahmad dan Fathi Ahmad Abdul Karim, 1999. “*Sistem Prinsip dan Tujuan Ekonomi Islam*”. Bandung.
- Al-awani, J, Taha. 2005. *Bisnis Islam*, Cetakan 1. Yogyakarta: AK GROUP.
- Al-Jazari, Syaikh Abu Bakar Jabir. 2009. *Tafsir Al-Quran Al-Aisar/ Syaikh Abu Bakar Al-Jaziri*. Jakarta: Daru Sunnah.
- Al-qarni, Aid. 2007. *Tafsir Muyassar*, Jakarta: Qitshi Press.
- Anoraga, Pandji. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Apriani, Nurfitri. 2017. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Harmoni*”, Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah.
- Aprilia, S, Echa. 2017. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*”, Skripsi, Palembang.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arta, F, Febri. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*, Skripsi, Yogyakarta: UNY.
- Bungin, Burhan. 2009. *Metodologi Penelitian Kuantitatif :Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana.
- Gozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*“. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Handoko, Hani. 2012. “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, P, Malayu. 2008. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, SP, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hasil Wawancara Manajer PT. Bank X Syariah Kota Langsa Pada Tanggal 2 Maret 2019.

<https://www.academia.edu/30515031>, di akses pada tanggal 29 November 2018.

Idris, Jamaluddin. 2013. "*Manajerial dan Manajemen*". Bandung: IKAPI.

Juliandi, Azuar dan Irfan, 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung, Cita Pustaka Media Perintis.

Juliandi, Azuar. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*, Bandung: Citapustaka.

Juliandi, Azuar. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Juliandi, Azuar dan Irfan, 2013. "*Metodologi Penelitian Kuantitatif*". Bandung, CitaPustaka Media Perintis.

Karwati, Euis. 2015. "*Manajemen Kelas*". Bandung: Alfabeta.

Kasmir. 2011. "*Manajemen Perbankan*". Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Kholil, Syukur. 2006. *Metodologi Penelitian Komunikasi*. Bandung: Cisu Lama III.

Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.

Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moenheriono, 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Perss.

Munir, Misbahul. 2007. *Ajaran-Ajaran Ekonomi Rosulullah: Kajian Hadits Nabi Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Malang: UIN Press.

Nawastuti, Rati. 2018. "*Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*". Skripsi, IAIN Salatiga.

- Rivai, Veithzal dan Ella Lauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.
- Santoso, Singgih. 2000. *Latihan SPSS Stastitik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Computindi.
- Saputra, Andik. 2016. “*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia Bank Syariah Mandiri di Karang Anyar*”. Skripsi, Surakarta.
- Siagan, P, Sondang, 2006. “*ManajemenSumberDayaManusia*”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto, Gunawan R. 2004. *Analisis Regresi Linear Berganda Dengan SPSS*, (Bandung: Graha Ilmu.
- Sunyoto, Danang, 2016. “*Metodologi Penelitian Ekonomi*”. Bandung.
- Supriyanto, S, Achmad dan Masyhuri Machfudz, 2013. “*MetodelogiRiset: Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Malang.
- Sugiyono, 2011. “*Metodelogi Penelitian Pendidikan (PendekatanKuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*”. Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta,
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta,
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alvabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, Hendri dan Abrista Devi, 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing,
- Tim Dosen Ekonometrika dan Tim Asisten Praktikum, *Buku Pedoman Praktikum Ekonometrika*. Malang: Universitas Brawijaya, 2015.
- Wirawan. 2012. “*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*”, Jakarta: Salemba Empat.
- Winardi. 2008. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo,
- www.bankaceh.co.id/.

Yusuf, Burhanuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Zaenudin, Ahmad. 2016. “*Pengaruh Insentif, Tunjangan, dan Pelatihan Terhadap PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Rawamangun*”. Skripsi.

Lampiran 1 :Kuesioner**PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.BANK X SYARIAH KOTA
LANGSA****PETUNJUK PENGISIAN**

1. Tulis identitas anda secara lengkap
2. Bacalah setiap pertanyaan secara cermat
3. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, angket ini bertujuan untuk kepentingan penelitian.

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Jabatan :

Berilah tanda ceklis(√) pada daftar pertanyaan di bawah ini dengan memperhatikan bobot katagori sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Motivasi (X1)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat bekerja lebih maksimal apabila fasilitas yang ada di perusahaan dapat menunjang kebutuhan saya					
2	Saya mampu bekerja baik secara individu maupun kelompok					
3	Saya merasa nyaman apabila saya dapat bekerja sama dengan karyawan lain					
4	Saya akan memberikan hasil yang maksimal apabila saya mendapatkan penghargaan					
5	Dalam melaksanakan suatu pekerjaan saya akan memberikan yang terbaik apabila saya dapat mengeluarkan ide-ide					

Kompensasi (X2)

No	Daftar Pertanyaan
1	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji kepada karyawan cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan hari
2	Gaji yang diberikan cukup adil (sesuai dengan jabatan dan pekerjaan karyawan)
3	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima dapat memotivasi semangat kerja saya
4	Keahlian yang saya miliki dapat dihargai dalam bentuk insentif
5	Tunjangan operasional yang diberikan perusahaan sesuai dengan tugas pegawai
6	Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada karyawan cukup memadai
7	Karyawan diberikan penghargaan/pujian atas prestasinya

Kepuasan Kerja (X3)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan menambah keterampilan kerja saya					
2	Saya merasa puas saat atasan menegur karyawan yang tidak disiplin					
3	Saya merasa nyaman bekerja diruangan karena fasilitas ruang kerja saya lengkap					
4	Pemberian bonus kerja mendukung kinerja saya					
5	Jaminan atas pekerjaan saya kurang diperhatikan					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Kualitas hasil kerja saya lebih baik dibanding dengan teman					
2	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan saya dengan tepat waktu dibanding dengan standart yang di tentukan					
3	Saya menyelesaikan suatu pekerjaan saya dengan cekatan					
4	Hasil kerja saya melebihi hasil kerja dari teman					
5	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan					

Lampiran 2

Tabel Hasil Uji Validitas

Motivasi (X1)

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,134	,106	,218	,157	,552**
	Sig. (2-tailed)		,355	,462	,129	,276	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	,134	1	,148	,040	-,195	,443**
	Sig. (2-tailed)	,355		,305	,781	,175	,001
	N	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	,106	,148	1	,092	,276	,608**
	Sig. (2-tailed)	,462	,305		,527	,052	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	,218	,040	,092	1	,484**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,129	,781	,527		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	,157	-,195	,276	,484**	1	,567**
	Sig. (2-tailed)	,276	,175	,052	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	,552**	,443**	,608**	,637**	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

Kompensasi (X2)

		Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	-,043	,001	,256	,388**	,091	-,020	,624**
	Sig. (2-tailed)		,765	,995	,073	,005	,527	,892	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	-,043	1	,166	,053	-,215	-,017	,228	,306*

	Sig. (2-tailed)	,765		,250	,714	,134	,906	,111	,031
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,001	,166	1	,023	-,055	-,059	,153	,373**
	Sig. (2-tailed)	,995	,250		,875	,705	,682	,288	,008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,256	,053	,023	1	-,061	-,175	-,107	,319*
	Sig. (2-tailed)	,073	,714	,875		,672	,225	,459	,024
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,388**	-,215	-,055	-,061	1	-,060	,216	,412**
	Sig. (2-tailed)	,005	,134	,705	,672		,678	,131	,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	,091	-,017	-,059	-,175	-,060	1	,026	,383**
	Sig. (2-tailed)	,527	,906	,682	,225	,678		,856	,006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	-,020	,228	,153	-,107	,216	,026	1	,476**
	Sig. (2-tailed)	,892	,111	,288	,459	,131	,856		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,624**	,306*	,373**	,319*	,412**	,383**	,476**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,031	,008	,024	,003	,006	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

KepuasanKerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,058	-,082	,422**	,363**	,540**
	Sig. (2-tailed)		,688	,573	,002	,009	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.2	Pearson Correlation	,058	1	,151	,227	,214	,540**
	Sig. (2-tailed)	,688		,295	,113	,136	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.3	Pearson Correlation	-,082	,151	1	,150	,363**	,554**
	Sig. (2-tailed)	,573	,295		,298	,010	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.4	Pearson Correlation	,422**	,227	,150	1	,375**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,002	,113	,298		,007	,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3.5	Pearson Correlation	,363**	,214	,363**	,375**	1	,742**
	Sig. (2-tailed)	,009	,136	,010	,007		,000
	N	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	,540**	,540**	,554**	,699**	,742**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

KinerjaKaryawan (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
Y1	Pearson Correlation	1	-,050	,033	,452**	,348*	,605**
	Sig. (2-tailed)		,728	,818	,001	,013	,000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	-,050	1	-,069	-,029	,219	,387**
	Sig. (2-tailed)	,728		,634	,841	,127	,005
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	,033	-,069	1	,064	,098	,455**
	Sig. (2-tailed)	,818	,634		,657	,496	,001
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	,452**	-,029	,064	1	,329*	,637**

	Sig. (2-tailed)	,001	,841	,657		,019	,000
	N	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,348*	,219	,098	,329*	1	,701**
Y5	Sig. (2-tailed)	,013	,127	,496	,019		,000
	N	50	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,605**	,387**	,455**	,637**	,701**	1
Y	Sig. (2-tailed)	,000	,005	,001	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

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

Lampiran 3**Tabel Hasil Uji Reabilitas****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,707	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,622	8

Reliability Statistics

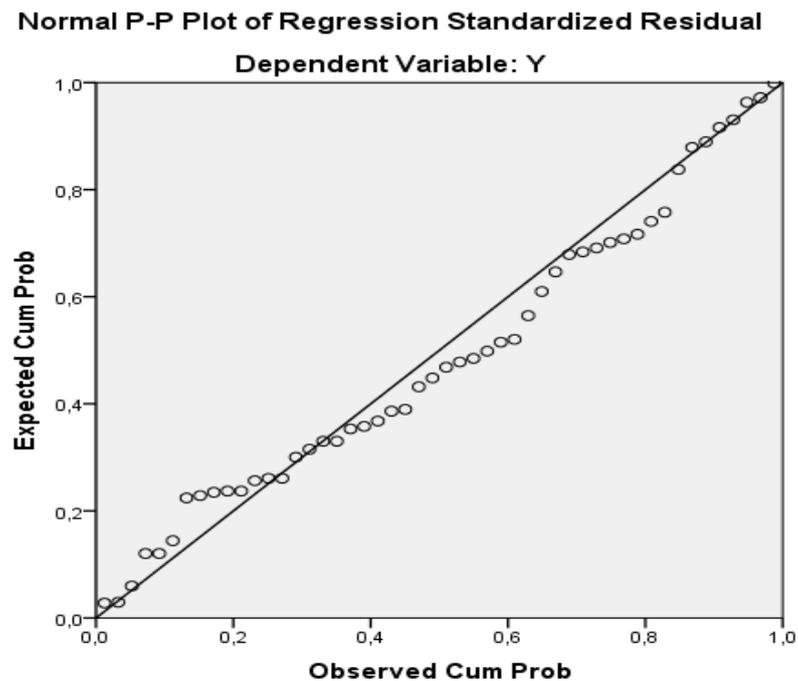
Cronbach's Alpha	N of Items
,739	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,702	6

Lampiran 4

Gambar Hasil Uji Normalitas



Tabel Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov

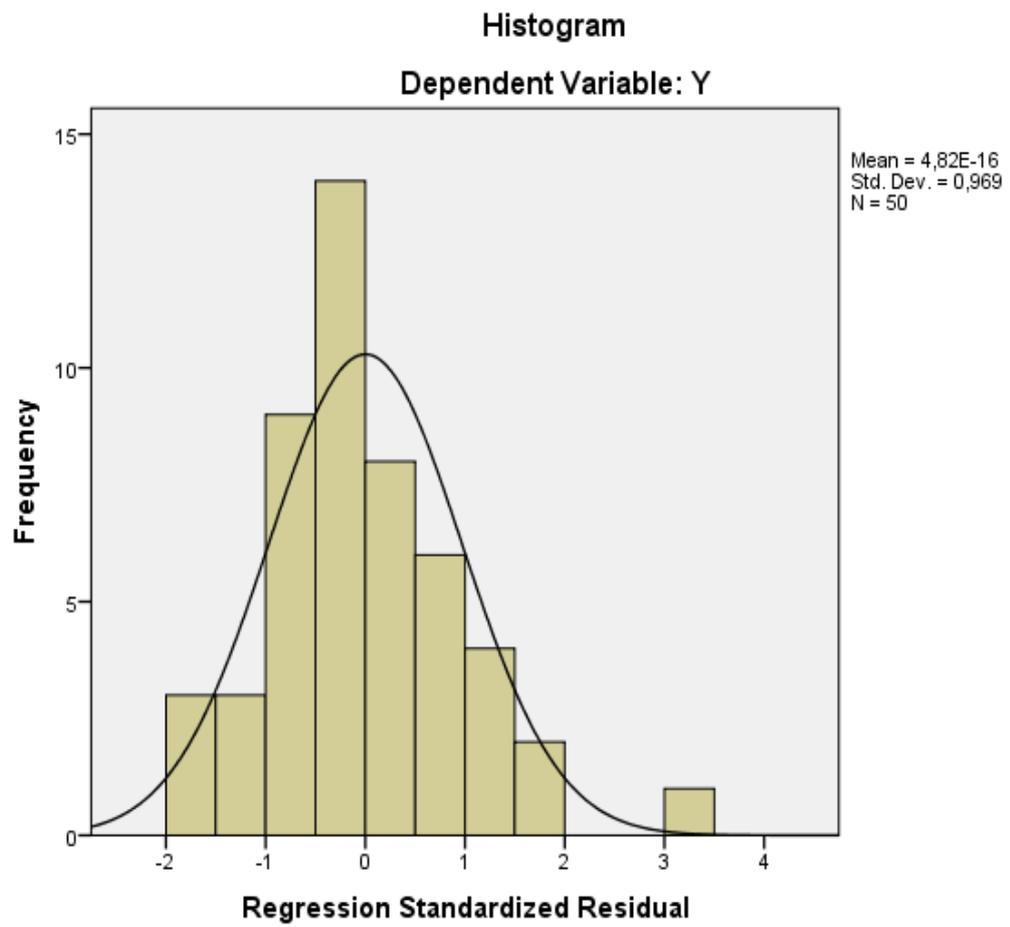
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		50	50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	18,70	26,86	19,26	19,22
	Std. Deviation	1,898	2,572	2,117	1,930
	Absolute	,184	,202	,204	,196
Most Extreme Differences	Positive	,184	,091	,204	,196
	Negative	-,105	-,202	-,103	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		1,300	1,426	1,443	1,388
Asymp. Sig. (2-tailed)		,068	,034	,031	,042

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Gambar Hasil Uji Normalitas

Lampiran 5

Tabel Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	(Combined)	115,132	9	12,792	7,587	,000
	Between Groups	91,815	1	91,815	54,451	,000
	Linearity					
	Deviation from	23,318	8	2,915	1,729	,122
	Linearity					
Within Groups		67,448	40	1,686		
Total		182,580	49			

sumber: Data Primer diolah, 2019

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	(Combined)	62,544	11	5,686	1,800	,009
	Between Groups	9,180	1	9,180	2,906	,006
	Linearity					
	Deviation from	53,363	10	5,336	1,689	,119
	Linearity					
Within Groups		120,036	38	3,159		
Total		182,580	49			

Sumber: Data Primer diolah, 2019

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	(Combined)	123,277	8	15,410	10,654	,000
	Between Groups	101,278	1	101,278	70,021	,000
	Linearity					
	Deviation from	21,999	7	3,143	2,173	,057
	Linearity					
Within Groups		59,303	41	1,446		
Total		182,580	49			

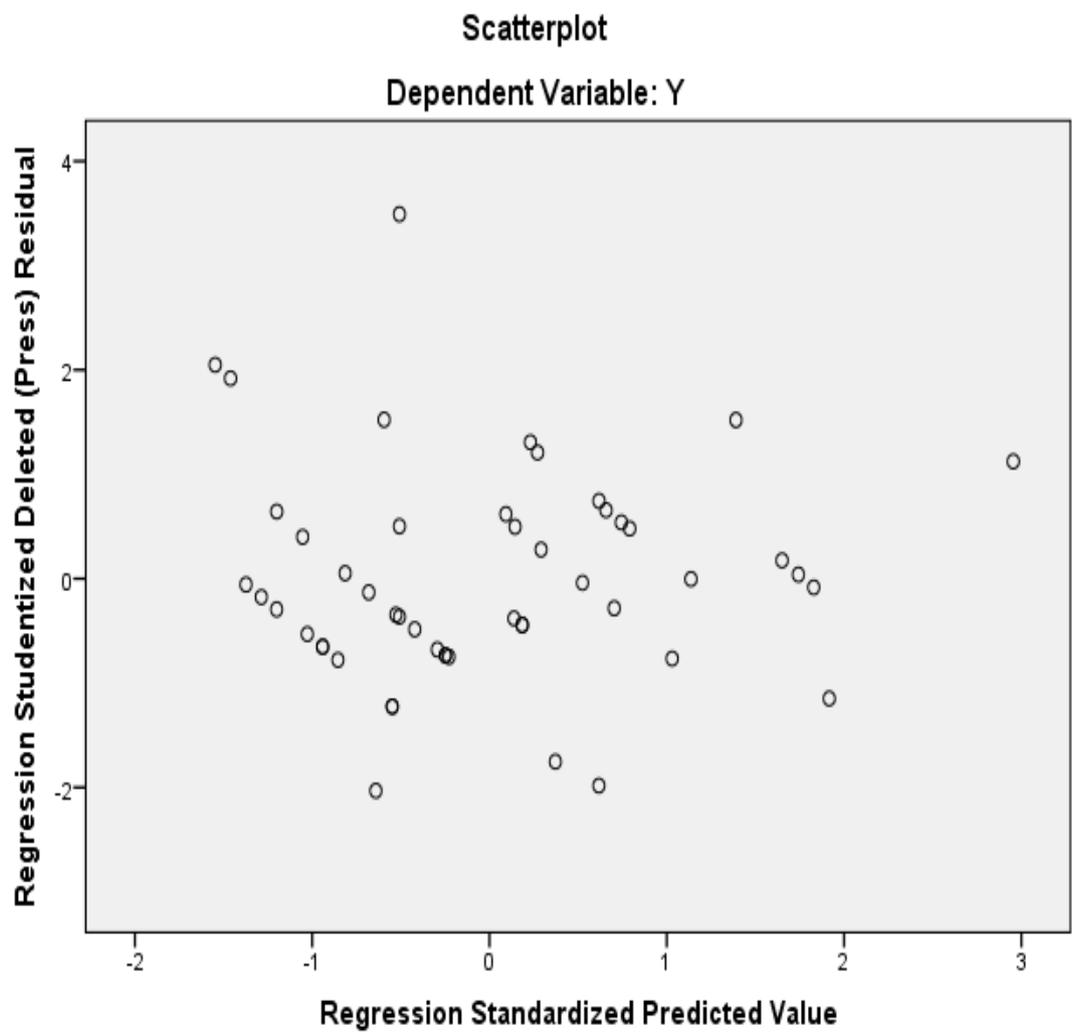
Lampiran 6

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	,074	2,377		,031	,975	-4,711	4,859					
1 X1	,376	,120	,370	3,142	,003	,135	,617	,709	,420	,269	,530	1,886
X2	,136	,064	,181	2,106	,041	,006	,266	,224	,297	,181	,997	1,003
X3	,439	,107	,482	4,093	,000	,223	,656	,745	,517	,351	,530	1,886

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Lampiran 8**Tabel Hasil Uji Autokorelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814 ^a	.662	.640	1,159	1,972

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

b. Dependent Variable: Y

Lampiran 9

Tabel Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,074	2,377		,031	,975
	X1	,376	,120	,370	3,142	,003
	X2	,136	,064	,181	2,106	,041
	X3	,439	,107	,482	4,093	,000

Lampiran 10

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,074	2,377		,031	,975
X1	,376	,120	,370	3,142	,003
X2	,136	,064	,181	2,106	,041
X3	,439	,107	,482	4,093	,000

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 11**Hasil Analisis Uji F**

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	120,837	3	40,279	30,009	,000 ^b
Residual	61,743	46	1,342		
Total	182,580	49			

a. Dependent Variable: Y

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

Lampiran 12**Tabel Hasil Uji Determinasi (R^2)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,640	1,159

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

Lampiran 13

Angket Uji Coba Validitas dan Reabilitas

Komponen	X1					JUMLAH	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	JUMLAH	x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	JUMLAH	y1	y2	y3	y4	y5	JUMLAH
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5																					
1	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	4	27	4	3	3	4	4	20	4	3	3	4	4	20	
2	3	3	4	3	3	16	1	3	3	1	3	4	16	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	
3	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	4	2	24	3	4	4	4	3	20	3	4	4	4	3	18	
4	4	3	2	3	2	16	4	4	4	3	3	3	26	4	3	2	3	2	16	4	3	2	3	3	19	
5	3	4	3	4	3	17	4	4	2	4	4	3	25	3	4	3	4	3	19	3	4	2	4	3	16	
6	4	3	3	3	3	16	1	4	4	3	1	3	21	4	3	3	3	3	22	4	3	3	3	3	20	
7	4	3	4	3	3	17	3	3	4	3	4	4	27	4	3	4	3	3	17	4	3	4	3	3	17	
8	3	4	4	4	3	18	4	4	3	4	4	3	27	3	4	4	4	3	18	3	4	4	3	3	19	
9	4	4	2	3	3	16	4	3	4	4	4	4	27	4	4	2	3	3	16	4	4	3	3	3	19	
10	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	4	3	26	3	3	3	4	3	18	3	3	3	4	3	20	
11	3	3	4	4	4	18	3	4	2	3	3	3	26	3	3	4	4	4	20	3	3	3	4	4	19	
12	4	4	3	3	3	17	3	4	4	4	4	2	24	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	3	18	
13	4	3	3	4	4	22	4	4	4	3	3	3	24	4	3	3	3	4	21	4	3	3	4	4	20	
14	4	4	4	3	3	18	3	3	4	4	4	3	30	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	18	
15	4	3	4	4	3	20	4	4	4	3	3	3	28	4	3	4	4	3	20	4	3	4	4	3	18	
16	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	18	
17	4	4	3	3	4	18	3	3	3	4	3	3	27	4	4	3	3	4	18	4	4	3	3	4	18	
18	4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17	
19	4	4	4	4	3	19	4	3	4	4	4	3	29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	
20	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	3	23	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17	
21	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	2	3	26	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17	
22	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	4	3	24	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17	
23	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	3	25	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17	
24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	4	4	4	23	3	4	3	3	3	16	3	4	3	3	3	16	
25	3	3	3	4	3	20	3	4	3	3	4	3	29	3	3	3	4	3	16	3	3	3	4	3	20	
26	4	3	4	3	4	22	4	3	4	3	4	3	30	4	3	4	3	4	22	4	3	4	3	4	22	
27	3	4	4	3	4	22	4	3	3	4	3	4	29	3	4	4	3	4	22	3	4	4	3	4	22	
28	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	4	4	25	3	3	4	3	4	20	3	3	4	3	4	21	
29	3	3	4	3	3	20	4	3	3	4	4	4	27	3	3	4	3	3	24	3	3	4	3	3	22	
30	3	3	3	4	4	19	3	4	3	3	3	4	30	3	3	3	4	4	23	3	3	3	4	4	23	
31	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	3	3	26	4	3	3	4	4	22	4	3	3	4	4	20	
32	4	3	3	3	4	21	3	3	4	3	4	4	26	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	21	
33	3	3	3	3	4	16	4	3	3	2	3	3	29	3	3	3	4	3	16	3	3	3	3	4	16	
34	3	3	3	4	4	19	3	4	3	3	4	3	29	3	3	3	4	4	21	3	3	3	4	4	21	
35	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	3	4	29	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17	
36	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	
37	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	3	29	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19	
38	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	26	4	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	21	
39	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	3	3	30	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	21	
40	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	3	18	
41	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	4	27	4	4	3	3	3	18	4	4	4	3	3	18	
42	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	3	29	3	4	3	3	3	18	3	4	3	3	3	18	
43	4	3	2	4	4	17	3	4	4	3	3	1	27	4	3	3	4	4	22	4	3	3	4	4	18	
44	4	4	3	4	4	21	1	4	4	4	4	2	24	4	4	3	4	4	21	4	4	3	4	4	21	
45	4	3	3	4	3	17	3	4	4	3	4	3	27	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	3	17	
46	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	2	27	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	22	
47	3	3	3	3	4	24	3	4	3	4	4	3	31	3	3	4	3	3	24	3	3	3	3	3	25	
48	4	4	3	4	4	21	1	4	4	4	3	2	22	4	4	3	4	4	21	4	4	3	4	4	21	
49	4	3	4	4	4	21	4	4	4	4	4	1	24	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	4	21	
50	3	4	4	3	3	19	4	3	3	4	4	3	27	3	4	4	3	3	17	3	4	4	3	3	17	

Lampiran 14
Dokumentasi Saat Pengantaran Surat Izin Penelitian



Lampiran 15
Dokumentasi Saat Meminta Data Penelitian



Lampiran 16
Dokumentasi Saat Wawancara Manager dan Karyawan Bank X Syariah
Kota Langsa



Lampiran 17
Dokumentasi Pengisian Kuesioner

