

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
SYARIAH**
(Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang)

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Strata 1 (S1)
Jurusan Perbankan Syariah



oleh :

Siti Nurhadiyanti
NIM. 1505036073

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2019**

Prof. Dr. H. Musahadi, M.Ag.

NIP. 19690709 199403 1 003

Heny Yuningrum SE M.Si.

NIP. 19810609 200710 2 005

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi
An. Sdr. Siti Nurhadiyanti

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu 'alaikum wr. wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya. Bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Siti Nurhadiyanti
NIM : 1505036073
Jurusan : S1 Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah.
(Studi Kasus Pada Bank Btn Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang)

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Demikian harap menjadi maklum.

Wassalamu 'alaikum wr. wb.

Pembimbing I

Prof. Dr. Musahadi M. Ag.
NIP. 19690709 199403 1 003

Semarang, 19 Desember 2019
Pembimbing II

Heny Yuningrum SE MSi
NIP. 19810609 200710 2 005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III, Ngaliyan, Telp./Fax (024) 7608454 Semarang 50185
Website : febi.walisongo.ac.id – Email : febi@walisongo.ac.id*

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Siti Nurhadiyanti
NIM : 1505036073
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. (Studi Kasus Pada Bank Btn Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang)

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang pada tanggal:

30 Desember 2019

dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2018/2019.

Semarang, 31 Desember 2019

Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Drs. H. Wahab, M.M.
NIP. 1969090 8200003 1001

Penguji I

Dr. Ratno Agrivanti CA., CPA
NIP. 1980012 8200801 1010

Pembimbing I

Prof. Dr. Musahadi, M.Ag.
NIP. 1969070 9199403 1003

Heny Yuningrum, S.E., M.Si.
NIP. 1981060 9200710 2005

Penguji II

Dr. Ali Murtadho, M.Ag.
NIP. 19710830 199803 1003

Pembimbing II

Heny Yuningrum, S.E., M.Si.
NIP. 1981060 9200710 2005

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Siti Nurhadyanti

NIM : 1505036073

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Alamat : Desa Sengonwetan Rt 04 Rw 02 Kec Kradenan Kab Grobogan

No Ponsel : 082220913017

Lulus Munaqosyah tanggal : 30 Desember 2019

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menjadi: Anggota Perpustakaan Daerah Prov. Jawa Tengah, Bank Indonesia (BI), dan Taman Pustaka Masyarakat (TPM) Kota Semarang. Apabila ternyata kemudian hari terdapat tanggungan pinjaman dan lain-lain atas nama saya, saya siap bertanggung jawab dan menyelesaikannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab serta tanpa paksaan dari pihak manapun.

Semarang, 28 Desember 2019

Pembuat Pernyataan



SITI NURHADIYANTI

MOTTO

من جد وجدا

“Siapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan berhasil “

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah kupanjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada Allah, karena telah menghadirkan orang-orang yang berarti di sekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya dapat terselesaikan dengan baik.

Untuk karya yang sederhana ini, saya persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua saya Bapak Nurhadi dan Ibu Sri Tristiani, trimakasih atas semua yang telah kalian berikan dukungan, kasih sayang dan tak pernah lupa untuk mendoakan. Semoga saya bisa membuat kalian bahagia.
2. Adikku Trianita Nurhadiningtyas yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan doa untuk cepat menyelesaikan jenjang SI, semoga sehat panjang umur, dan hidupnya berlimpah dengan keberkahan Allah SWT.
3. Rosyta Silvi Amalia Sahabat yang selalu motivasi saya dan menyemangati untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
4. Semua sahabatku, yang selama ini memberikan motivasi, memberikan warna, canda tawa, pengalaman yang tak terlupakan selama menimba ilmu disini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo yang selalu membimbing dan mengajarkan banyak ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Ibu Heny Yuningrum dan Bapak Musahadi sebagai dosen pembimbing skripsi, trimakasih sudah sabar memberikan ajaran, pengarahan dan bimbingannya.

ABSTRAK

Pada era perkembangan globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Bank BTN Syariah merupakan perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang berprinsip syariah. Bank BTN Syariah Semarang melakukan briefing setiap hari sebelum memulai pekerjaan, yang di dalamnya diselipkan motivasi dari pimpinan perusahaan untuk menunjang meningkatnya kinerja karyawan. Namun pada kenyataannya masih ada karyawan-karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja hanya karena masalah yang sepele tetapi berpengaruh besar terhadap kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BTN Syariah KCS Semarang

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, menjelaskan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menggunakan data primer yang di peroleh melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner kepada responden yang merupakan karyawan BTN Syariah Semarang dengan menggunakan skala likert dan dokumentasi. Uji analisis menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T-test menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.472 > 1.994$ dengan tingkat signifikansi $0.016 < 0.05$. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T-test menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.766 > 1.994$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. (3) Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T-test menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $1.226 > 1.994$ dengan tingkat signifikansi $0.226 > 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa H_4 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

Kata Kunci : *Motivasi, Disiplin, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan.*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT penguasa alam semesta, karena segala rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya. Tak lupa kita panjatkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW. Sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi yang berjudul “Analisis Pembatalan Pembiayaan KPR Bersubsidi dengan Akad Murabahah bil Wakalah (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang)”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan S1 pada jurusan S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa proses penyusunan skripsi ini dapat selesai berkat bantuan, bimbingan, motivasi, dan doa dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam taufiq, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Walisongo Semarang.
3. Ibu Heny Yuningrum, S. E M. Si, selaku Ketua Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan izin penelitian.
4. Ibu Muyassarah, M. Si, selaku Sekretaris Jurusan Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
5. Ibu Heny Yuningrum dan Bapak Musahadi sebagai dosen pembimbing skripsi, trimakasih sudah sabar memberikan ajaran, pengarahan dan bimbingannya..
6. Seluruh dosen pengajar Prodi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Walisongo Semarang yang telah memberikan ilmunya kepada penulis sebagai bekal untuk menyongsong masa depan.

7. Seluruh Pegawai Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang yang telah memberikan informasi dan membantu penulis dalam memperoleh serta mengumpulkan data-data yang diperlukan penulis .

Harapan dan doa penulis semoga amal kebaikan dan jasa-jasa dari semua pihak yang telah membantu diterima oleh Allah SWT serta mendapatkan balasan yang berlipat ganda.

Penulis percaya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis akan sangat berterimakasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca pada umumnya. Amiin.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Semarang, 19 Desember 2019

Hormat saya,

Siti Nurhadiyanti
NIM. 1505036073

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN DEKLARASI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN ABSTRAK	vii
HALAMAN KATA PENGANTAR	viii
HALAMAN DAFTAR ISI	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan	8
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Motivasi	9
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	9
2.1.2 Tujuan Pemberian Motivasi	11
2.1.3 Jenis-jenis Motivasi	11
2.1.4 Teori Motivasi	12
2.1.5 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan	15
2.1.6 Motivasi Menurut Pandangan Islam	15
2.2 Disiplin Kerja	17
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	17
2.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	19
2.2.3 Indikator Disiplin	20

2.2.4	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kedisiplinan	20
2.2.5	Pelaksanaan Sanksi Disiplin Karyawan	21
2.2.6	Disiplin Dalam Pandangan Islam.....	22
2.3	Kompensasi	23
2.3.1	Pengertian Kompensasi	23
2.3.2	Jenis-jenis Kompensasi	25
2.3.3	Prinsip-Prinsip Kompensasi Dalam Islam	27
2.3.4	Indikator Kompensasi	29
2.4	Kinerja Karyawan	30
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	30
2.4.2	Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	31
2.4.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	32
2.4.4	Penilaian Kinerja Karyawan	34
2.4.5	Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	35
2.4.6	Indikator Kinerja Karyawan.....	36
2.4.7	Penilaian Kinerja.....	36
2.5	Penelitian Terdahulu	39
2.6	Kerangka Konseptual	42
2.7	Hipotesis.....	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Jenis dan Lokasi Penelitian	47
3.1.1	Jenis Data	47
3.1.2	Lokasi Penelitian	47
3.2	Subjek dan Objek Penelitian	47
3.3	Populasi dan Sampel	48
3.3.1	Populasi	48
3.3.2	Sampel	48
3.4	Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran	49
3.4.1	Sumber Data.....	49
3.4.2	Variabel Penelitian.....	49
3.4.3	Skala Pengukuran.....	50

3.5 Definisi Penelitian.....	51
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7 Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1 Uji Instrumen Data.....	54
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	57
3.7.4 Uji Hipotesis.....	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	
4.1 Diskripsi Objek Penelitian	60
4.1.1 Sejarah BTN Syariah KCS Semarang.....	60
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Dasar BTN Syariah	62
4.1.3 Struktur Organisasi BTN Syariah KCS Semarang.....	64
4.1.4 Produk-Produk BTN Syariah	66
4.2 Karakteristik Responden	71
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	71
4.2.2 Usia Responden.....	72
4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden	73
4.3 Hasil Penelitian	73
4.3.1 Uji Validitas	73
4.3.2 Uji Reliabilitas	76
4.3.3 Uji Normalitas.....	77
4.3.4 Uji Multikolinieritas.....	79
4.3.5 Uji Heterokedastisitas	80
4.3.6 Uji Regresi Linier Berganda	81
4.3.7 Uji Hipotesis.....	83
4.3.7 Uji T	83
4.3.8 Uji F	85
4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data.....	86
4.4.1 pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	86
4.4.2 pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	87
4.4.3 pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era perkembangan globalisasi banyak perusahaan yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki pencapaian tujuan yang baik agar diperlukan bagi suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentunya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang, baik itu pemimpin ataupun karyawan pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan Sumber Daya Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha tersebut, disamping bagaimana mempertahankan Sumber Daya Manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga produktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Dalam dunia pekerjaan atau perusahaan salahsatu yang menunjang dan meningkatkan suatu pekerjaan sumber daya manusia adalah motivasi kerja karena motivasi kerja yang tinggi maka produktivitas tinggi dapat tercapai.

Bank BTN Syariah KC Semarang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang berprinsip syariah. Di Bank BTN Syariah KC Semarang setiap memulai hari sebelum bekerja selalu melakukan *briefing* yang di dalamnya diselipkan motivasi-motivasi kerja yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada karyawan itu sendiri, hal itu dilakukan untuk memaksimalkan kinerja pada karyawan. Namun pada kenyataannya masih ada karyawan-karyawan dalam bekerja kurang maksimal hanya karena masalah-masalah yang terkadang di anggap sepele tapi dampaknya bisa berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

Seperti rasa bosan saat bekerja beberapa karyawan yang merasa tidak puas seperti kurangnya pemenuhan kebutuhan fisik (*pschyiological needs*) bagi karyawan. Misal, pemberian fasilitas, tunjangan-tunjangan dan lain-lain yang menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini nampak sebagian karyawan merasa tidak mendapat tunjangan yang cukup.

Adapun Motivasi Kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru. Menurut Munandar motivasi yaitu suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tujuan tertentu. Tujuan jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.¹ Di dalam motivasi karyawan, para pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan kemampuan dan potensi psikologi karyawan agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan karyawan. kurangnya motivasi kerja akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja karyawan, sehingga kinerja mereka dapat menurun.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan maksimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat

¹ Wiyono dan Hakim. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemitraan serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2009, hlm. 78

mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi pegawai.²

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi.³ Disiplin sangat berguna untuk meningkatkan pertumbuhan dan memajukan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Dengan adanya disiplin bermanfaat untuk mendidik karyawan agar mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga kinerja yang baik dapat tercapai. Kedisiplinan karyawan di Bank BTN Syariah KC Semarang dalam prosedur perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang ada di Bank tersebut, akan tetapi masih kurang maksimal. Terbukti dengan masih ada beberapa karyawan yang kurang profesional dan disiplin, misalnya saat jam istirahat banyak karyawan yang lebih awal keluar kantor untuk istirahat atau telat masuk kantor saat jam istirahat telah selesai.

Selain motivasi dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. Kompensasi dilakukan biasanya karena adanya penghargaan terhadap prestasi karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan masih banyak lagi. Menurut Hasibun, kompensasi adalah semua

² Fudin Zainal Abidin, “*Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Rektama Putra Gegana Bandung)*” (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung, 2013).

³ R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 10, (Jakarta :Erlangga, 2008), h. 162.

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴

Industri Perbankan merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat dengan didukung oleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani prima⁵. Dengan salah satu budaya kerjanya yaitu penghargaan terhadap sumber daya manusia yang mana menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas serta memperlakukannya dengan baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan azas saling percaya, terbuka, adil dan menghargai.⁶

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam tugas keorganisasian. Secara umum kompensasi dapat diartikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja memotivasi karyawan. Bank BTN Syariah KC Semarang adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang berprinsip syariah.

Tabel 1.1

Tingkat Pendidikan Karyawan

No	Pendidikan Terakhir	Responden
1	SMA/SLTA	7
2	Diploma/D3	11

⁴ Jurnal.id/id/blog/ di akses pada tanggal 08 Desember 2019 6:23.

⁵ Alfiah Mukhtar, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC Makassar*, Jurnal PAM, Vol.1, Issue 2, Oktober 2017.

⁶ www.Btnsyariah.co.id. Diakses pada tanggal 10 Desember 2019 10:31.

3	S1	47
4	S2/S3	8
	Jumlah	73

Sumber : Wawancara

Berdasarkan keterangan tabel 1.1 diatas dapat diketahui tentang tingkat pendidikan karyawan Bank BTN Syariah KC Semarang menunjukkan bahwa mayoritas adalah lulusan strata satu/sarjana yaitu sebanyak 47 orang. Dari 73 karyawan tersebut hanya 40% yang berlatar belakang pendidikan ekonomi syariah dan 60% berlatar belakang pendidikan umum. Menjadi suatu permasalahan ketika sumber daya manusia yang dimiliki oleh bank syariah tidak berdasarkan pada bidang perbankan syariah, sehingga timbul keraguan apakah karyawan bank syariah mampu menjalankan tugasnya dengan baik karena ia tidak memiliki pengetahuan dibidang perbankan syariah sedikitpun. Permasalahan lain yang tak kalah pelik adalah pola pikir para praktisi perbankan syariah yang terlalu *profit oriented* dan melupakan tujuan utama bahwa dikembangkannya perbankan syariah adalah bagian dari syiar dan dakwah agama Islam.

Penelitian ini dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil penelitian dari para penelti terdahulu. Penelitian mengenai motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah telah banyak dilakukan oleh bebrapa peneliti dengan hasil yang berbedabeda. seperti hasil penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali” menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian

berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat

Kemudian penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Dari Semua unit/Departemen PT Andesagro Investama (AAI) Kendawang Ketapang, Kalimantan Barat) (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, kompensasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja, kompensasi motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu ketidak konsistenan hasil kedua penelitian tersebut, maka penulis ingin meneliti kembali bagaimana pengaruh antara pengaruh motivasi, disiplin, kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzan Islami Putra (2017) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Abadiyah dan Purwanto (2016) mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitadewi (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu ketidak konsistenan hasil penelitian tersebut, maka penulis ingin meneliti kembali bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang telah dipaparkan diatas, menarik untuk di uji kembali dan dapat dijadikan permasalahan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik

untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Bank BTN Syariah)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan bank BTN Syariah ?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BTN Syariah ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan bank BTN Syariah ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank BTN Syariah ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuarikan di atas, tujuan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di bank BTN Syariah
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bank BTN Syariah.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di bank BTN Syariah.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di bank BTN Syariah.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Untuk Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyumbang kajian ilmu dan pengetahuan, dan dapat digunakan sebagai masukan untuk penelitian berikutnya.

2. Untuk BTN Syariah KC Semarang

Hasil penelitian ini diharapkan menambah masukan yang terkait dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin kerja, dan kompensasi.

3. Untuk Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, dan kompensasi serta dampaknya terhadap karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran kepada pembaca mengenai keseluruhan isi penulisan dan menunjukkan konsistensi dari penulisan dan pembahasannya. Sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I Pembahasan : Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka : Bab ini berisi tentang teori – teori yang berhubungan dengan variabel – variabel yang diangkat oleh penulis dan teori pendukung lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi, kedisiplinan dan kompensasi sehingga dapat disusun hipotesis.

Bab III Metode Penelitian : Bab ini membahas tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan teknik analisis data yang digunakan untuk penelitian.

Bab IV Analisis dan Pembahasan: Bab ini membahas tentang gambaran umum objek penelitian dan hasil analisis data serta pembahasan atas hasil pengolahan data.

Bab V Penutup : Bab ini membahas kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengolahan dan analisis data, keterbatasan penelitian, dan juga saran yang bisa menunjang peningkatan dari permasalahan yang dilakukan peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin (*movere*) yang berarti menggerakkan, sedangkan dalam bahasa Inggris motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai dorongan.⁷ Dengan demikian maka dapat diketahui motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau aktifitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2017) motivasi berasal dari kata motif yang artinya suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi sendiri merupakan kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motif tersebut.⁸

Menurut Rivai yang dikutip oleh M. Kadarisman dalam buku (2012), Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.⁹ Motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat memberikan rangsangan dan dorongan serta semangat kerja kepada karyawan, dan dapat mengubah perilaku karyawan untuk mau melaksanakan suatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya dengan penuh semangat dan prestasi kerja yang

⁷<https://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi/> di akses pada Jumat 18/01/2019 pukul 11:38

⁸A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017, h.93

⁹M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Rajawali pers, 2012, h. 276

optimal, sehingga tujuan perusahaan akan dapat diwujudkan secara maksimal.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.1.2 Tujuan Pemberian motivasi

Adapun beberapa tujuan motivasi kerja yaitu :¹⁰

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

2.1.3 Jenis-jenis motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Malayu SP. Hasibuan (2016), yaitu:

- 1) Motivasi positif (intensif positif), seorang menejer memotivasi karyawannya dengan memberikan hadiah kepada para karyawan yang berprestasi. Dengan cara memotivasi positif ini semangat kerja

¹⁰ Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016, h. 97

bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya menerima yang baik-baik saja.

- 2) Motivasi negative (insentif negatif), seorang manajer memotivasi karyawannya dengan memberikan hukuman kepada karyawan yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan cara memotivasi negative ini semangat kerja karyawan dalam pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, akan tetapi jika dalam jangka waktu panjang akan dapat berakibat kurang baik.

Dalam prakteknya kedua jenis motivasi ini sering digunakan oleh manajer suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang, sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek saja. Tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya. Selain jenis-jenis motivasi, ada beberapa model-model untuk memotivasi karyawan, diantaranya :

- 1) Model Tradisional, yaitu untuk memotivasi karyawan agar gairah bekerjanya meningkat diterapkan system insentif yaitu memberikan insentif Materil (uang/ barang) untuk karyawan yang berprestasi baik.
- 2) Model hubungan manusia, yaitu untuk memotivasi karyawan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan mengakui kebutuhan social mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.
- 3) Model Sumber Daya Manusia yaitu model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi karyawan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi mereka untuk mengambil keputusan.¹¹

2.1.4 Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Teori motivasi klasik

¹¹ Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016, h.100

Teori motivasi klasi (teori kebutuhan tunggal) ini dikemukakan oleh Fredrick Winslow Taylor. Menurut teori ini motivasi para karyawan hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan dan kepuasan ini akan terpenuhi, jika gaji atau upah (uang atau barang) yang diberikan cukup besar. Jadi jika gaji atau upah karyawan dinaikkan maka kinerja karyawan akan meningkat.¹²

2. Teori Kebutuhan

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut Abraham Maslow yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah :¹³

- a. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok, yaitu makanan, minuman, tempat tinggal dan istirahat. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut juga kebutuhan dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
- c. Kebutuhan untuk merasa memiliki (sosialisasi) merupakan kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, memberi dan menerima kasih sayang, serta persahabatan.
- d. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, merupakan kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk

¹²Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016, h.104

¹³A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bansung : PT Remaja Rosdakarya, 2009, h. 94

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi kritik dan penilaian terhadap sesuatu.

Menurut Mc Celland dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa ada 3 macam kebutuhan manusia, yang dijadikan sebagai indikator diantaranya :¹⁴

- 1) *Need for Affiliation* adalah dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, tidak ingin melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- 2) *Need for Achivement* adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
- 3) *Need for Power* adalah kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Atas dasar teori Mc.Clelland's *Achivement Motivation Theory* tersebut dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu:

- a) Motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
- b) Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.
- c) Insentif, dapat berupa gaji, tunjangan atau bonus. Insentif yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap motivasi dan produktivitas kerja.

¹⁴A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bansung : PT Remaja Rosdakarya, 2009, h. 97

2.1.5 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan agar lebih baik kinerjanya, diantaranya :¹⁵

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, seorang karyawan perlu diberikan kesempatan untuk ikut serta dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin atau manajer.

b) Prinsip komunikasi

Manajer mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, seorang karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam pekerjaannya.

c) Prinsip mengakui andil karyawan

Manajer mengakui bahwa karyawan mempunyai peran ikut serta dalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah termotivasi.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Manajer yang memberikan wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, hal tersebut akan membuat karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh manajer.

e) Prinsip memberi perhatian

Manajer memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan, hal tersebut akan membuat karyawan termotivasi agar bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh manajer.

2.1.6 Motivasi Menurut Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan atau serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi setiap individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan yang

¹⁵A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Banskung : PT Remaja Rosdakarya, 2009, h. 100

diinginkan oleh individu itu sendiri. Apabila setiap individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan individu itu sendiri.¹⁶

Dalam dunia pekerjaan semua karyawan atau individu mempunyai motivasi kerja yang berbeda-beda, tetapi seseorang akan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan mudah untuk merealisasikan tujuan yang akan dicapai jika seorang tersebut tidak menemukan hambatan dalam melakukannya. Adapun seorang karyawan yang merasa mendapatkan dorongan tanpa mengharapkan imbalan karena sudah merasakan kesesuaian antara pekerjaan dan hasil yang telah dicapainya.

Didalam Al-Quran ditemukan beberapa statement baik secara eksplisit maupun implisit menunjukkan beberapa bentuk dorongan yang mempengaruhi. Bentuk dorongan-dorongan yang dimaksud dapat berbentuk instingtif dalam bentuk dorongan naluriah, maupun dorongan terhadap hal-hal yang memberikan kenikmatan. Adapun firman Allah SWT. yang berkaitan dengan motivasi (dorongan) salah satunya terdapat dalam Surat Ar-Rum 30 : 30.¹⁷

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۗ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui,” (Q.S. Ar-Rum 30 : 30)¹⁸

¹⁶ Veitzal Rivai, *Islamic Humen Capital dari Teori ke praktik Manajemen Sumber Daya Islami*, Rajawali pers, 2009, h.86

¹⁷ Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi ; Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2004., hal.196

¹⁸ Al – Qur’an Terjemah. *Departemen Agama RI*. Bandung : CV Darus Sunnah 2015

Pada ayat diatas menekankan sebuah motif bawaan dalam bentuk fitrah, sebuah potensi dasar. Potensi dasar yang mempunyai makna bawaan, artinya bahwa yang menjadi pendorong atau motivasi dalam melakukan sesuatu yaitu sifat bawaan itu sendiri, tanpa disadari bersikap dan bertingkah laku menuju pemenuhan fitrahnya. Jadi secara tidak langsung sebuah dalam bekerja seorang karyawan tidak merasakan bagaimana rasanya masa yang sulit, karena sifat bawaan itu sendiri yang membuat karyawan tersebut terdorong dan menikmati pekerjaannya.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Simamora¹⁹, disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, dikatakan disiplin apabila karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sedangkan menurut *Wirawan* “Disiplin adalah sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi. Jika pegawai atau karyawan melanggar disiplin, organisasi akan mendisiplinkannya.”²⁰

¹⁹ Simamora, *Riset Pemasaran* (Jakarta : Gramedia Utama 1997). h. 76

²⁰ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 138.

Disiplin adalah penggunaan beberapa bentuk hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan. Tidak semua ketentuan disiplin berbentuk hukuman.⁴ Hak-hak karyawan sudah menjadi alat pengenalan yang tepat kepada disiplin karyawan, karena hak-hak karyawan sering kali merupakan masalah dalam kasus-kasus disiplin karyawan. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan. Mereka yang sering kali dipengaruhi oleh system disiplin didalam perusahaan adalah para karyawan yang bermasalah. Untungnya, karyawan bermasalah terdiri dari sejumlah kecil karyawan saja, namun sering kali mereka adalah pihak-pihak yang menjadi penyebab dalam kebanyakan dalam situasi disiplin karyawan. Jika perusahaan gagal menghadapi karyawan bermasalah, efek negatif kepada para karyawan lainnya dan kelompok kerja lainnya akan timbul.²¹

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk di berikan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²² Sedangkan menurut Rusli (1991:45) dalam faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas dan disiplin kerja yaitu sikap atau tingkah laku berupa kepatuhan dan ketaatan secara sadar terhadap aturan yang berlaku dalam lingkungan kerja karena ada keyakinan bahwa dengan aturan tujuan dengan tercapai.

²¹ Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2002), h. 314.

²² Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta : Bumi Aksara 2003). H. 291

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan, kesetiaan dan kesadaran seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai.

2.2.2 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Handoko²³ mengemukakan bahwa terdapat dua tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu:

- a. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karna dipaksa oleh pihak manajemen.
- b. Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Sebagai contoh bisa berupa peringatan atau skorsing.

2.2.3 Indikator-indikator kedisiplinan

²³ Handoko T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta : 2011). h. 208

Menurut Suwendra²⁴ terdapat beberapa indikator untuk menilai disiplin kerja karyawan. Beberapa indikator tersebut diantaranya:

- a. Kehadiran, Kehadiran karyawan diperusahaanya sebelum jam kerja, dan menggunakan absensi diperusahaan tersebut untuk mencatat kehadirannya.
- b. Ketaatan, Tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan dan bersedia menerima sanksi maupun hukuman jika melanggar.
- c. Ketepatan waktu, Bisa menggunakan dan membagi waktu dengan baik. Karena waktu amat berharga dan salah satu kunci kesuksesan adalah dengan bisa menggunakan waktu dengan baik.
- d. Perilaku, Perilaku yaitu mencerminkan ketertiban karyawan dan tanggung jawab setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas maupun menjaga sarana dan prasarana yang dapat mendukung kerjanya.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

1. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3. Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.²⁵

²⁴ Al – Quran Terjemah 2015, Departemen Agama RI, Bandung : CV Darus Sunnah.

²⁵ Fudin Zainul Abidin, “*Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*” (Skripsi Manajemen, 2013), Universitas Winaya Mukti Bandung.

2.2.5 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai

Jika pendisiplinan tidak berhasil dan nilai evaluasi kinerja pegawai tetap buruk, maka pendisiplinan berubah menjadi hukuman. Prosesnya sebagai berikut :

1. Peringatan lisan. Teguran lisan bertujuan menarik perhatian, mengoreksi perilaku, meningkatkan kinerja, dan bukan untuk menghukum karyawan.
2. Peringatan tertulis. Jika peringatan lisan tidak mengubah sikap dan perilaku pegawai untuk mematuhi ketentuan peraturan kerja, supervisor akan memanggil dan memberikan peringatan tertulis kepada pegawai yang bersangkutan. Peringatan tertulis segera disampaikan dengan tembusan kepada manajer SDM dan satu salinan dimasukkan kedalam file pegawai. Peringatan tersebut diberikan kepada pegawai yang bersangkutan dan ia harus menandatangani tanda terimanya. Jika ia menolak untuk menandatangani, supervisor memecat penolakan tersebut.
3. Skorsing atau suspensi. Pada skorsing atau suspensi, pegawai dilarang masuk kerja pada waktu tertentu dari satu hari sampai beberapa minggu. Sepanjang penskoran tersebut, pegawai dapat menerima gaji atau sebagian gajinya. Suspensi dapat berakibat baik bagi pegawai maupun organisasi. Pegawai akan kehilangan penghasilan dan mendapatkan citran buruk, sedangkan organisasi akan kehilangan sejumlah produk karena pegawai tidak memproduksi, terutama jika pegawai mempunyai keterampilan yang baik.
4. Demosi, adalah mentransfer pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih kecil, jabatannya lebih rendah, pangkatnya lebih rendah, dan gajinya umumnya lebih rendah. Demosi mengubah tindakan dari pendisiplinan menjadi hukuman.
5. Pemutusan hubungan kerja atau pemecatan. Pemecatan merupakan upaya akhir untuk menghukum pegawai bermasalah yang berakibat buruk bagi pencapaian tujuan organisasi. Namun, pemecatan juga berakibat buruk bagi organisasi karena harus merekrut pegawai baru sebagai pengganti pegawai yang dipecat. Kerugian ini terjadi jika organisasi kekurangan pegawai dan pegawai yang dipecat sangat diperlukan organisasi.

Organisasi juga harus memperhitungkan masalah pesangon pemecatan kepada pegawai yang dipecat.²⁶

2.2.6 Disiplin Dalam Pandangan Islam

Dalam islam Al-qur'an memberikan tuntunan tentang kedisiplinan jauh sebelum adanya gerakan disiplin nasional, umat islam berkewajiban untuk mengamalkan ajaran-ajaran agama yang mengisyaratkan adanya kewajiban untuk disiplin. Tuntutan yang mengandung tentang kedisiplinan tersebut terdapat dalam Al-Qur'an, surat An-Nisa ayat 103: "*Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah diwaktu berdiri, di waktu duduk, di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalatmu itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardlu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman.*"(QS. An-Nisa: 103).²⁷

Ayat diatas mengisyaratkan tentang disiplin waktu dalam beribadah, misalnya dalam melaksanakan shalat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan Allah SWT. Seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat, ia akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya, ia takut kepada Allah dalam setiap perilaku, akan menjalankan atau meninggalkan sesuatu hanya karena takut kepada Allah. Dengan demikian akan terbentuk etika islam yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaan.²⁸

Masyarakat muslim terbentuk berdasarkan kesamaan akidah dan keyakinan, para pegawai adalah bagian dari anggota masyarakat untuk menjalankan tugas bagi kemaslahatan bersama. Setidaknya ada tiga kewajiban bagi seorang pegawai, yaitu : pertama, berkontribusi dalam menerapkan hukuman dan syariah islam, ia harus royal menjalankan nilai-nilai syariah, konsen untuk melakukan perbaikan atas tindak penyimpangan serta memberikan tindak korektif jika ada kesalahan dan menjalankan

²⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian ...* h. 138-140.

²⁷ Mushaf Albantani dan Terjemah (KP3B) Majelis Ulama Indonesia Prov. Banten, 2010), h. 120

²⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 238

segala tanggung jawab manajemen dengan sikap yang diridhai Allah dn Rasul-Nya. Kedua, menjalankan tugas dengan penuh keikhlasan sesuai dengan standar dan prosedur yang ada, dengan sikap penuh amanah dan bertanggung jawab terhadap Allah bukan hanya kepada atasan, karena jabatan adalah amanah, perjanjian dan tanggung jawab. Ketiga, taat kepada atasan dengan kebaikan, ketaatan kepada pemimpin merupakan persoalan penting untuk mengatur dan menjalankan kehidupan.²⁹

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian kompensasi

Menurut Rivai (2009)³⁰ Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Menurut Marihot Tua E.H (2005)³¹, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau yang lainnya. Berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya, seperti yunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya.

Menurut Andrew F. Sikula dalam Taufiq Rachman mengatakan, kompensasi merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, uang dan jasa yang diterima karyawan karena jasa yang telah diberikannya yang terdiri atas gaji, insentif, benefit, dan service.³² Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan

²⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories Dan Kontemporer*, ...h. 247

³⁰ Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009). h. 741.

³¹ Marihot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Penerbit Gramedia.2005)

³² Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bogor : Ghalia Indonesia,2016), h.77.

dan insentif).³³ Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Bagaimanapun pegawai bekerja dalam perusahaan telah memberikan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran, konsentrasi, bahkan kadang bersifat material juga dilakukan.

Kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2010:348) Secara umum tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan eksternal dan internal. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja balas jasa atas kerja mereka.³⁴ Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung.

Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi sangat diperlukan. Menurut Casio F.W. dikutip dari Nitisemito (1992)³⁵, perusahaan untuk menjembatani antara tujuan perusahaan dan harapan, serta aspirasi individual perlu diadakan. Agar efektif, sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan empat hal, yaitu :

- a. Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar.
- b. Keadilan dengan pasar eksternal.

³³ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta : Graha Ilmu,2013), h.113.

³⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003). Hlm. 129.

³⁵ Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: BPEE Yogyakarta. 1992)

- c. Keadilan dalam perusahaan.
- d. Perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka.

2.3.2 Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Nawawi kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.³⁶

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Upah juga diartikan sebagai harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan seseorang kepada orang lain. Jadi dapat dikatakan pula kompensasi langsung adalah sejumlah uang yang berupa upah atau gaji yang diberikan kepada pekerja sebagai ganjaran/imbalan atas pekerjaan yang telah dikerjakan dengan jumlah yang tetap dan dalam waktu yang telah ditetapkan pula.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/perusahaan. Adapun komponen kompensasi tidak

³⁶ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011), h.316-317.

langsung sendiri itu memiliki banyak jenis dan bentuknya, untuk itu dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kelompok besar yaitu .³⁷

- a. Jaminan Keamanan dan Kesejahteraan Kerja
 1. Asuransi jiwa
 2. Kompensasi akibat pekerjaan
 3. Asuransi cacat tubuh
 4. Biaya rumah sakit
 5. Jaminan pengobatan lainnya
 6. Tidak bekerja karena sakit
 7. Organisasi pemeliharaan kesehatan
 8. Program pension
 9. Jaminan sosial
 10. Dana bantuan bagi pengangguran
 11. Bantuan untuk yang tidak bekerja sementara
 12. Uang pesangon
- b. Pembayaran Upah Selama Tidak Bekerja
 1. Liburan dan atau vakansi
 2. Tidak hadir dengan pemberitahuan
 3. Meninggalkan pekerjaan karena urusan pribadi
 4. Tidak hadir karena kemalangan
 5. Cuti seperti cuti tahunan, cuti hamil, cuti besar dan lain-lain
- c. Pelayanan Bagi Pekerja
 1. Dana bantuan belajar
 2. Program pemberian pinjaman
 3. Penyediaan pelayanan makan dan minuman dalam jam kerja
 4. Kendaraan perusahaan yang disediakan untuk para eksekutif

³⁷ *Ibid*, h.339 – 347.

5. Asuransi kendaraan perusahaan yang diperuntukkan bagi pekerja secara individual
6. Baju kerja atau pakaian dinas
7. Bantuan hukum untuk pekerja yang memerlukannya dalam menghadapi masalah pribadi di luar organisasi
8. Program koperasi simpan pinjam
9. Program kebugaran dan kesehatan jasmani
10. Angkutan/transport bersama untuk jemputan atau pulang bagi pekerja
11. Memberikan kesempatan membeli barang yang diproduksi untuk kepentingan sendiri
12. Bonus tahunan
13. Penyelenggaraan program konseling dan lain sebagainya.

2.3.3 Prinsip – Prinsip Kompensasi dalam Islam

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan menjadi dasar dalam Islam untuk menentukan upah/kompensasi bagi tenaga kerja, diantaranya adalah :³⁸

1. Kesepakatan dan kerelaan antara ajir dan mustajir
 Dalam segala jenis akad dan transaksi bisnis, terciptanya unsur rela sama rela antara pihak-pihak didalamnya sangat dikedepankan. Islam melarang adanya unsur paksaan yang dapat merugikan salah satu pihak dimana hal tersebut akan mengakibatkan seseorang masuk kedalam memakan harta sesamanya dengan cara yang bathil.
2. Mencukupi kebutuhan dasar
 Upah yang baik haruslah mencukupi kebutuhan dasar para karyawan. Setidaknya, dengan terpenuhi kebetuhan dasar, para

³⁸ <http://hendriwidjihaya.blogspot.com/2015/04/kompensasi-tinjauan-ekonomi-islam.html>. Diakses pada tanggal 25 April 2019.

karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan sehingga tercipta hubungan emosional yang kuat antara karyawan dan perusahaan dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

3. Proporsional dan transparan

Kompensasi atau upah adalah konsekuensi dari kinerja seseorang. Maka dengan demikian salah satu tolak ukur penentuan upah yang proporsional adalah yang sesuai dengan *job desc* yang melekat pada tiap-tiap pekerjaan.

4. Partnership relationship

Dalam Islam hubungan antara perusahaan dengan karyawan, majikan dengan pembantu, atasan dengan bawahan adalah hubungan partnersip. Dimana keduanya saling melengkapi, dengan hubungan ini maka tidak ada majikan atau atasan yang merasa superior ketika berpapasan dengan bawahannya.

5. Tidak menunda hak karyawan

Termasuk hal yang zhalim adalah menunda-nunda pemenuhan hak karyawan dengan cara menahan atau menunda-nunda upahnya tanpa alasan yang nyata dan dibenarkan. Penundaan pembayaran Rasulullah menganjurkan pemberian upah sesegera mungkin karena upah merupakan hak pegawai yang harus segera dipenuhi.

6. Tidak mengeksploitasi tenaga kerja

Para karyawan atau pekerja tidak diperlakukan sebagaimana mesin yang terus menerus dipicu tenaganya demi mengejar target produksi. Hal tersebut jika dilakukan merupakan termasuk bentuk eksploitasi karyawan. Akan tetapi, perusahaan haruslah memperlakukan karyawan secara manusiawi. Harus memperhatikan keseimbangan waktu dan tenaganya untuk bekerja dan bersama keluarga.

2.3.4 Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, diantaranya adalah :³⁹

1. Upah dan Gaji

Upah dan gaji merupakan hal yang berbeda. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan pegawai atau karyawan tetap. Pemberian upah biasanya bersifat harian, mingguan, atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang bersifat secara tetap.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan pembayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parker khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.

³⁹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : SIEYKPN,2004), h.445).

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu prestasi dari tingkat pencapaian pelaksanaan kerja yang telah dilakukan oleh seseorang atau organisasi dalam mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi melalui perencanaan yang strategis dengan bidang yang diambilnya. Kinerja ini dapat diukur jika dengan individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standard keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Menurut pendapat yang disampaikan oleh Handoko yang dikutip oleh Wilhelmus Andiyanto dan Ismi Darmastuti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Hal ini akan tampak dari sikap positif karyawan terhadap segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari seorang karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan, dan antar sesama karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerja.⁴⁰

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.⁴¹ Seorang karyawan dapat mengetahui bagaimana kinerja mereka melalui sarana informal seperti penilaian atau komentar yang baik atau buruk dari atasan, rekan kerja atau dari bawahan. Dapat diketahui juga melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian tersebut mengacu pada pengukuran formal yang

⁴⁰Wilhelmus Andiyanto dan Ismi Darmastuti, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur*. (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang : 2011), hal.10

⁴¹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal.32

berkelanjutan, maka penilaian lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.⁴²

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005). Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi (Setiawan, 2013).

2.4.2 Kinerja dalam Pandangan Islam

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh, dengan mengerahkan segala aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya adalah sebagai hamba Allah yang harus memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Maksudnya adalah memakmurkan bumi, Allah menyuruh manusia untuk berkecimpung dalam dunia ekonomi, bekerja dan berusaha dengan sungguh-sungguh. Allah swt berfirman dalam QS. Al-Mulk : 15⁴³

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ
وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

⁴² Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2009, hal. 95

⁴³ Asyraf Muhammad Dawwabah, *Meneladani Keunggulan Bisni Rasulullah* (Semarang : Pustaka Nuun,2006), h.14-15

Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Al-Mulk : 15).

Bekerja mempunyai nilai tinggi disisi Allah swt, karena bekerja merupakan perintah-Nya, maka bekerja adalah ibadah. Bagi seorang muslim, hidup di dunia tidak hanya mementingkan akhirat dan mengutamakan dunia saja, namun seorang muslim harusnya mengutamakan keduanya, baik kepentingan akhirat maupun dunia. Bekerja dalam Islam tidaklah hanya bekerja keras saja, akan tetapi haruslah dengan semangat tauhid yang tinggi serta berakhlak mulia. Berakhlak berarti bekerja atas dasar prinsip-prinsip moral yang kuat, sehingga akan menimbulkan rasa tanggung jawab integritas, serta cara diri menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Prof. DR. Abdul Hamid Hasan al-Ghazali (*Directur Islamic Research and Training Institute*) sebagaimana dikutip oleh Pandji Anoraga adalah sebagai berikut :⁴⁴

1. Motivasi

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan menjadi lebih baik.

2. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang memiliki pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa

⁴⁴ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta : Rineka Cipta,2004), h.178.

bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru di dalam cara atau suatu sistem kerja.

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain

5. Sikap Etika Kerja

Sikap seseorang atau kelompok orang dalam membina hubungan yang serasi, selaras, dan seimbang didalam kelompok itu sendiri maupun didalam kelompok lain. Etika dalam hubungan kerja sangat penting karna dengan tercapainya hubungan yang selaras dan serasi serta seimbang antara perilaku dalam proses produksi, akan meningkatkan produktivitas kerja.

6. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin otomatis dan canggih akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

7. Sarana Produksi

Faktor-faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi.

8. Jaminan Sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

9. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan berorganisasi dengan baik, dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

2.4.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Gomez dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan perilaku yang spesifik (Judgement Performance Evaluation) dikutip oleh Ati Juliati (2012)⁴⁵ ada delapan dimensi yang perlu mendapatkan perhatian dalam penilaian kinerja, antara lain:

1. Quality of Work (kualitas kerja), kualitas ini akan dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.
2. Quantity of Work (kuantitas kerja), jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. Job Knowledge (pengetahuan pekerjaan), luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilan.
4. Creativeness (kreatifitas), keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Cooperative (kerjasama), kesadaran untuk bekerja sama dengan orang lain.
6. Initiative (inisiatif), keaslian ide-ide yang disampaikan sebagai program organisasi di masa yang akan datang.
7. Dependability (ketergantungan), kesadaran dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penjelasan kerja.
8. Personal Quality (kualitas personil), menyangkut kepribadian, kepemimpinan, kemampuan dan integritas pribadi.

2.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

⁴⁵ Ati Juliati, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon*, Skripsi Institut Agama Islam Negeri (Iain) Syekh Nurjati Cirebon 2012

Penilaian dalam kinerja karyawan mempunyai tujuan yang sangat luas, karena keterkaitannya dengan banyaknya kegiatan sumber daya manusia. Ada dua tujuan dalam menilai kinerja karyawan, diantaranya :⁴⁶ Tujuan Umum Penilaian Kinerja. Ada beberapa perumusan dari tujuan umum penilaian kinerja, yaitu :

1. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan karyawan, dengan memberikan bantuan secara tepat agar setiap karyawan menggunakan pengetahuan dan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melakukan pekerjaannya masing-masing.
2. Penilaian kinerja bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi karyawan dan manajer dalam membuat keputusan yang dapat dilaksanakan sesuai dengan lingkungan pekerjaannya.
3. Penilaian kinerja secara umum bertujuan untuk menyusun inventarisasi sumber daya manusia di lingkungan pekerjaannya, yang dapat digunakan untuk mendefinisikan hubungan antara rekan kerja dan manajer, guna mewujudkan sikap saling mengerti dan menghargai dalam rangka menyeimbangkan antara keinginan karyawan secara individual dengan lingkungannya.
4. Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

2.4.6 Indikator kinerja karyawan

⁴⁶Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011.h.248

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu⁴⁷ :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4.7 Penilaian Kinerja

Menurut Marihot dalam Dina Fitriyana mendefinisikan penilaian kinerja sebagai berikut “Merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya”. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penelitian kinerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya.⁴⁸

⁴⁷ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, h.75.

⁴⁸ Dina Fitriyana, *Pengaruh Komensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung*, Tesis, (Lampung : Universitas Lampung, 2017), h.27.

Menurut Randall dalam Sri Dwi Ari terdapat beberapa cara penilaian kinerja yang secara strategi dapat mengungkap kinerja bawahan secara lebih komprehensif. Penilaian kinerja tersebut adalah :⁴⁹

1. Penilaian Atasan

Istilah atasan yang mengacu langsung pada pimpinan langsung bawahan yang sedang dievaluasi. Banyak perusahaan/organisasi yang menganggap atasan lebih mengetahui tentang pekerjaan dan kinerja bawahan daripada siapapun dan karena itu organisasi memberikan seluruh tanggung jawab penilaian kepada atasan.

2. Penilaian Diri Sendiri

Penggunaan penilaian diri sendiri, khususnya melalui partisipasi bawahan dalam menetapkan tujuan, dipopulerkan sebagai komponen *management by objectives* (MBO). Bawahan yang berpartisipasi dalam proses evaluasi mungkin akan lebih terlibat dan punya komitmen pada tujuan. Partisipasi bawahan mungkin juga akan membantu menjelaskan peran karyawan dan mengurangi konflik peran.

3. Penilaian Rekan Sejawat atau Anggota Tim

Penggunaan penilaian anggota tim meningkat saat memasuki abad ke-21 ditinjau dari fokus korporasi Amerika yaitu partisipasi karyawan, kerjasama tim dan pemberian wewenang. Salah satu alasannya adalah bahwa penilaian rekan sejawat terlihat sebagai alat prediksi kinerja masa mendatang yang manfaat.

4. Penilaian Ke Atas atau Terbalik

Yaitu penilaian yang dilakukan oleh karyawan untuk menilai manajemen organisasi, bagaimana opini karyawan tentang manajemen organisasi. Meskipun karyawan tidak mempunyai akses ke informasi mengenai seluruh dimensi kinerja penyeliaan, mereka sering mempunyai akses keinformasi mengenai interaksi penyelia-bawahan.

⁴⁹ Sri Dwi A, *Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan yang Bebas KKN*, Jurnal Siasat Bisnis, No 7, Vol 1, Tahun 2002, h.97.

5. Penilaian Pelanggan

Adalah penilaian yang dilakukan oleh pelanggan untuk menilai kinerja karyawan dan pimpinan organisasi melalui kualitas pelayanan yang diberikan dan kualitas produk yang ditawarkan oleh organisasi.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:⁵⁰

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerja juga rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (jangka waktu)

Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu semakin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, semakin baik kinerjanya demikian pula sebaliknya semakin lambat penyelesaian suatu pekerjaan, maka kinerjanya menjadi kurang baik.

4. Penekanan biaya

⁵⁰ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers,2016), h.208-210.

Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, perlakukan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. Biaya ini berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerjasama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang dihasilkan seseorang karyawan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian – penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian – penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan I Gde Adnyana Sudibya I Wayan Mudiarta Utama	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, Dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi bali	Dependen : Motivasi Lingkungan Kerja Kompensasi Independen : kepuasan kerja dan kinerja pegawai	Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
2	Andriyan Muttaqin, Made Nurjida, Lulup Indah Tripalupi (2013)	Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

		Jaya Samudra Negara-Bali	Motivasi	karyawan, masa kerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan latar belakang pendidikan, masa kerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Bryan Johannes Tampi (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)	Dependen : Kinerja Karyawan Independen : Gaya Kepemimpinan dan Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara bersama-sama menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Annisa Aulia Yanuar (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan,	Dependen : Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

		Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pertamina Makassar	Karyawan Independen : Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kompensasi	gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan dan bernilai positif, kompetensi berpengaruh signifikan dan bernilai positif, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan. Sedangkan secara bersama-sama semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
--	--	---	---	---

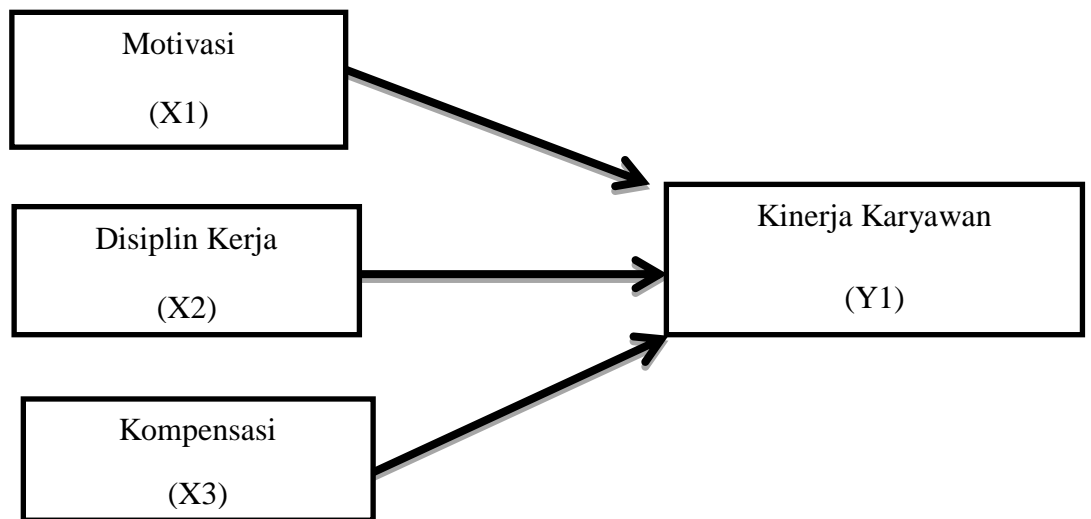
Adapun penelitian yang saya lakukan bermanfaat untuk menindak lanjuti penelitian-penelitian terdahulu. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu salah satu dari variabel yang digunakan, objeknya, dan analiss data. Sehingga dengan perbedaan tersebut bisa diketahui hasil penelitian bagaimana yang paling tepat, bisa menambah wawasan pemabaca dan muncul pendapat-pendapat dari peneliti selanjutnya

2.6 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini peneliti bermaksud membuat kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor

yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir berguna untuk mempermudah di dalam memahami persoalan yang sedang diteliti serta mengarahkan penelitian pada pemecahan masalah yang dihadapi. Maka peneliti menggunakan model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Berfikir



Keterangan :

Kinerja karyawan sebagai variabel yang akan diukur dengan melihat pengaruh interaksi antara motivasi (X1), disiplin kerja (X2), dan kompensasi (X3), terhadap kinerja karyawan (Y). Dimana variabel motivasi, kedisiplinan karyawan, dan kompensasi adalah variabel dependen (bebas) sedangkan kinerja karyawan adalah variabel independen (terikat). Dari kerangka teoritis diatas akan dilihat pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jika motivasi sudah sesuai, disiplin kerja yang baik, dan kompensasi bisa diterima oleh karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Namun sebaliknya, apabila motivasi tidak sesuai, kurangnya disiplin kerja, dan kompensasi yang diterima oleh karyawan dianggap kurang memadai maka akan memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan.

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan, dinyatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁵¹ Berdasarkan identifikasi rumusan masalah dan landasan teori diatas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang tumbuh dari diri seseorang untuk mencapai suatu hal yang diinginkan. Motivasi didapat dari diri seorang karyawan sendiri atas kebutuhan yang membuatnya terdorong untuk semakin tekun dalam mengerjakan pekerjaannya, ataupun motivasi didapat dari orang lain (manajer, teman, bawahan) yang mengharuskan seorang karyawan untuk bekerja lebih giat lagi agar mencapai hasil yang baik. Menurut Miranti (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan pada motivasi kerja, maka akan diikuti pula oleh peningkatan pada kinerja karyawan secara positif. Penelitian ini sejalan dengan Slame Riyadi (2011) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵² Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : $H_1 =$ Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

⁵¹Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung : ALFABETA, 2016), Hlm. 70.

⁵² Riyadi, Slamet *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.13, no. 1, Maret 2011

Di dalam sebuah organisasi diperlukan suatu pembinaan bagi pegawai untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin memerlukan alat untuk melakukan komunikasi dengan para karyawan mengenai tingkah laku mereka dengan cara memperbaiki agar menjadi lebih baik lagi dan disiplin kerjalah yang menjadi alat komunikasi yang efektif. Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja, karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan (Hartatik, 2004).

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BTN Syariah Semarang didukung penelitian yang dilakukan satriyani (2013) dengan judul pengaruh motivasi kerja islam, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS saka dana mulia kudas. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh azizah dan treona (2013) dengan judul pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia tbk Cabang Malang. H2 : terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang amat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi

merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama kompensasi yang diberikan perusahaan harus dapat dirasakan adil oleh karyawan dan kedua, besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan yang diharapkan oleh karyawan. Apabila dua hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama. Anoki (2010) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut sejalan dengan yang dilakukan oleh Bayu (2010) yang menyatakan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. H3 : terdapat pengaruh positif signifikan antara variable kompensasi dengan kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian

3.1.1 Jenis Data

Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menjelaskan hubungan atau pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan data primer, yang diperoleh melalui wawancara, dengan melakukan penyebaran kuisioner kepada responden yang merupakan karyawan BTN Syariah KCS Semarang. Menurut Margono dalam Ahmad Tanzeh penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dari berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian di lapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris.⁵³

3.1.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada BTN Syariah KCS Semarang yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No 195 C Semarang.

3.2 Subjek dan Objek penelitian

Subjek yang akan diteliti oleh penulis adalah karyawan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang yang berjumlah 73 responden. Objek penelitian yang akan dipilih oleh penulis untuk diteliti adalah persepsi semua karyawan terhadap latar motivasi, kedisiplinan karyawan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

⁵³ Ahmad Tanzeh, Metodologi Penelitian Praktis, (Yogyakarta : Teras, 2011), Hlm.64.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, peristiwa dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian.⁵⁴ Dalam penelitian ini yang menjadi objek populasi adalah karyawan Bank BTN Syariah cabang Semarang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari kuantitas atau jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi.⁵⁵ Bila populasi besar, dan peneliti tidak dapat mempelajari pada populasi, misalkan karena keterbatasan waktu dan tenaga, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari disampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar dari representative (mewakili).

Pembagian jenis sampel yang diterapkan oleh Sugiyono (2016) ada berbagai macam. Diantaranya penulis menerapkan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara total sampling atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus adalah teknik sampling yang dilakukan dengan mengambil seluruh populasi digunakan sebagai sampel.⁵⁶ Menggunakan teknik sampling jenuh dikarena sampel kecil kurang dari 100 sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

3.4 Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukuran

3.4.1 Sumber Data

⁵⁴ M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group,2005), h.99.

⁵⁵ Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*, Yogyakarta : Innosain,2017.,hal 6

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif...*, hal.80

Data merupakan bentuk jamak dari datum, yang artinya kumpulan angka, fakta, fenomena atau keadaan lainnya, merupakan hasil dari pengamatan, pengukuran terhadap objek yang berfungsi dapat membedakan objek satu dengan lainnya pada variabel yang sama.⁵⁷ Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari dua sumber data, yaitu :⁵⁸

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian yaitu narasumber dengan menggunakan alat pengambilan atau pengumpulan data sebagai sumber informasi yang dicari yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu dari karyawan bank BTN Syariah KCS Semarang.

2. Data sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data misalnya melalui orang lain atau dokumen.

3.4.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang, atau objek yang mempunyai “variasi” antara satu orang dengan orang yang lain atau dengan satu objek atau dengan objek yang lain. Variabel juga dapat merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu.⁵⁹

⁵⁷ Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016., hal.6

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta, 2016, hal.137

⁵⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian*...h.60

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti yaitu 3 variabel bebas (X) yaitu Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3), dan satu variabel terikat atau tidak bebas yaitu Kinerja Karyawan (Y), dimana kinerja karyawan sebagai tolak ukur dari motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi. Sedangkan motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.4.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert yang berfungsi untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statemen yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini dengan memberikan tanda (x) atau ceklis (✓) pada alternatif jawaban. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.⁶⁰

Berikut ini adalah pengukuran indikator dari variabel tersebut diatas :

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5
2. Setuju (S) diberi skor 4
3. Ragu-Ragu (RR) diberi skor 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

3.5 Definisi Operasional

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*....h.93.

Definisi operasional merupakan unsur yang sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstruk, dan skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu latar belakang motivasi, disiplin karyawan, kompensasi, dan kinerja karyawan.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik 2. Kebutuhan sosial 3. Kebutuhan akan penghargaan 4. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan 	Likert
Disiplin (X_2)	Sikap ketaatan, kesetiaan dan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kehadiran 2. Ketaatan 	

	kesadaran seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Ketepatan waktu 4. Perilaku 	Likert
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas 	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Penekanan biaya 3. Hubungan antar karyawan 	Likert

	atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.		
--	--	--	--

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Perlu dijelaskan bahwa pengumpulan data dapat dikerjakan berdasarkan pengamatan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu :⁶¹

1. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden.

2. Teknik Penyebaran Angket (kuesioner)

Memberikan daftar pernyataan kepada karyawan Bank BTN KCS Semarang untuk mengetahui tanggapan maupun jawaban yang berkaitan dengan penelitian ini secara objektif, daftar pernyataan ini disebut juga angket. Angket adalah daftar pertanyaan/pernyataan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti.

3. Teknik Kepustakaan

Pengumpulan teori yang berhubungan dengan pembahasan penulisan ini dengan mempelajari dan mengutip teori dari berbagai buku dan literatur yang terdapat di perpustakaan

⁶¹ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta : PT Bumi Aksara,2009), h.128.

maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penulisan ini.

3.7 Teknis Analisis Data

Menganalisis data dalam penelitian kuantitatif berarti proses mensistematiskan apa yang sedang diteliti dan mengatur hasil wawancara seperti apa yang dilakukan dan dipahami agar bisa menyajikan apa yang didapatkan orang lain. Tujuan analisis data dalam penelitian kuantitatif adalah mencari makna dibalik data, melalui subyek pelakunya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

3.7.1 Uji Instrumen Data :

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya suatu data. Suatu pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur alat itu. Untuk menguji suatu kevalidan suatu data maka dilakukan suatu uji validitas terhadap butir-butir kuesioner. Tinggi rendah validitas suatu angket atau kuesioner dihitung dengan menggunakan metode *pearson's product moment correlation* yaitu dengan menghitung korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total. Dalam penelitian ini perhitungan validitas item dianalisis dengan menggunakan komputer program SPSS 20.⁶²

Hasil perhitungan ini akan dibandingkan dengan *critical value* pada tabel ini nilai r dengan taraf signifikansi 5% dan jumlah sampel yang ada. Apabila hasil perhitungan korelasi produk momen lebih besar dari *critical value*, maka instrument ini dinyatakan valid. Sebaliknya apabila skor item kurang dari *critical value*, maka instrument ini dinyatakan tidak valid.

Rumus uji validitas

⁶² *ibid*...h.76

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{((n\sum X^2 - (\sum X)^2) (n\sum Y^2 - (\sum Y)^2))}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

n : banyaknya sampel

X : skor masing-masing item Y : skor total variable

Dari rumus diatas dapat dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tidak berkorelasi signifikan/ tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang berkenaan dengan tingkat ketetapan atau konsistensi hasil pengukuran. Suatu instrument dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang memadai, bila instrument tersebut digunakan untuk mengukur aspek yang diukur beberapa kali hasilnya sama atau relative sama. Untuk mengetahui instrumen tersebut reliabel atau tidaknya dapat dilihat jikakurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan lebih dari 0,8 adalah baik.⁶³ Jadi pengujian reliabilitas instrumen dalam suatu penelitian dilakukan karena keterandalan instrumen berkaitan dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik terdapat pengujian yang harus dilakukan, yakni :

1. Uji Normalitas

⁶³Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS.*, hal.104

Uji normalitas merupakan teknik untuk mengetahui garis lurus atau apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Jika analisis menggunakan metode parametrik maka persyaratan normalitas harus terpenuhi. Jika data tidak berdistribusi normal atau jumlah sampel sedikit, dan jenis data nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah statistik non parametrik.⁶⁴ Uji normalitas dapat menggunakan uji *kolmogrof smirnov*. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan *Kolmogorow-Smirnov*. Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal, dan sebaliknya apabila nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.⁶⁵

2. Uji multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkorelasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat korelasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika *variance inflation factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.⁶⁶ Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance $< 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time*

⁶⁴Ricki Yulardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS...*, hal.113

⁶⁵AyukWahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*, skripsi S1 Perbankan Syariah, FEBI IAIN Tulung Agung. 2014

⁶⁶ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik...*,h.79.

series. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila :

- a. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- b. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
- c. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu motivasi (X_1), kedisiplinan (X_2), kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Persamaan umum *regresi linier* berganda adalah:

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

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (Kiner Karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Independen 1 (Motivasi)

X_2 = Variabel Independen 2 (Kedisiplinan)

X_3 = Variabel Independen 3 (Kompensasi)

e = Error

3.7.4 Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik yang didukung oleh uji ekonometrika sebagai berikut.⁶⁷

1. Uji T (T-test)

Untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi, sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel motivasi (X_1) kedisiplinan (X_2) dan kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan yaitu :

- Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel latar motivasi, kedisiplinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.
- Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel motivasi, kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.

2. Uji F (F-test)

Untuk menguji pengaruh secara bersama-sama antara motivasi, kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- Apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} maka keputusannya menerima hipotesis nol (H_0), artinya masing-masing variabel motivasi, kedisiplinan dan kompensasi secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.
- Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka keputusannya menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), artinya secara bersama-sama variabel motivasi,

⁶⁷ Ayuk Wahdanfiari, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*, Skripsi (Tulungagung : IAIN Tulungagung,2014).

kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Semarang.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen (motivasi, kedisiplinan dan kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Rumus Uji Koefisien Determinasi

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah BTN Syariah KCS Semarang⁶⁸

Berawal dari adanya perubahan peraturan perundang-undangan perbankan oleh pemerintah dari UU Perbankan No. 7 Tahun 1992 menjadi Perbankan No. 10 Tahun 1998, dunia perbankan nasional menjadi membumi dengan adanya bank syariah. Persaingan dalam pasar perbankan pun semakin ketat. Belum lagi dengan dikeluarkannya PBI No. 4/1/PBI/2002 tentang perubahan kegiatan usaha bank umum konvensional menjadi bank umum berdasarkan prinsip syariah oleh bank umum konvensional, jumlah bank syariah pun bertambah dengan banyaknya UUS (Unit Usaha Syariah).

Maka manajemen PT. Bank Tabungan Negara (Persero), melalui rapat komite pengarah tim implementasi restrukturisasi Bank BTN tanggal 12 Desember 2013, manajemen bank BTN menyusun rencana kerja dan perubahan anggaran dasar untuk membuka UUS agar dapat bersaing di pasar perbankan syariah. Untuk mengantisipasi adanya kecenderungan tersebut, maka PT Bank Tabungan Negara (Persero) pada Rapat Umum Pemegang Saham tanggal 16 Januari 2004 dan perubahan Anggaran Dasar dengan akta No. 29 tanggal 27 Oktober 2004 oleh Emi Sulistyowati, S.H sebagai Notaris di Jakarta yang ditandai dengan terbentuknya divisi syariah berdasarkan Ketetapan Direksi No.14/DIR/DSYA/2004.

Pembentukan Unit Usaha Syariah ini juga untuk mempererat ajaran Bank BTN untuk menjadikan kerja sebagai bagian dari ibadah yang tidak terpisah dengan ibadah-ibadah lainnya. Selanjutnya Bank BTN Unit

⁶⁸ Kemilau produk & jasa layanan Bank BTN Syariah, edisi 2017. Hal 1

Usaha Syariah disebut “BTN Syariah” dengan motto “Maju dan Sejahtera Bersama”.

Pada bulan November 2004 dibentuklah struktur organisasi kantor cabang syariah PT. BTN. Dimana setiap kantor cabang syariah dipimpin oleh satu orang kepala cabang yang bertanggung jawab kepada kepala divisi syariah. Yang pada saat bersamaan Dirut Bank BTN meminta rekomendasi penunjukan DPS dan pada tanggal 03 Desember 2004, Dirut Bank BTN menerima surat rekomendasi DSN/MUI tentang penunjukan DPS bagi BTN Syariah.

Bank BTN menerima surat persetujuan dari BI, Surat No. 6/1350/DPbs perihal persetujuan BI mengenai prinsip KCS (Kantor Cabang Syariah) Bank BTN. Yang secara sinergi melalui persetujuan dari BI dan Direksi PT. BTN tersebut, maka mulai beroperasi dan dibukalah kantor cabang syariah pertama kali di Jakarta pada tanggal 14 Februari 2005/ 5 Muharram 1426 H. Diikuti pada tanggal 25 Februari 2005 dengan dibukanya KCS Bandung kemudian pada tanggal 17 Maret 2005 dibuka KCS Surabaya yang secara berturut-turut tanggal 4 dan tanggal 11 April 2005 KCS Yogyakarta dan KCS Makassar dan pada bulan Desember 2005 dibukanya KCS Malang dan Solo. Selanjutnya pada tanggal 03 April 2008/ 26 Rabiul Awal 1428 H dibukanya KCS Semarang. Sampai tahun 2017 dibukanya 23 kantor cabang syariah (KCS) lainnya di beberapa kota di Indonesia, dengan 36 kantor cabang pembantu syariah (KCPS), 6 kantor kas syariah, dan 286 Kantor Layanan Syariah (KLS).⁶⁹

BTN Syariah KCS Semarang dengan Nomor NPWP 01.001.609.5-508.001 berlokasi awal di Jalan Majapahit No.283A Semarang, kemudian berpindah tempat pada tanggal 09 Februari 2010 di Jalan Ahmad Yani No.195 C Semarang sampai saat ini. BTN Syariah KCS Semarang telah berhasil membuka 4 kantor cabang pembantu syariah (KCPS), kelima

⁶⁹ PTBank Tabungan Negara (Persero) Tbk (ID), <https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> di akses pada Rabu 24/04/2019 pukul 10:23

kantor yang berada di Jawa Tengah memiliki fungsi yang sama yaitu menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dalam bentuk pembiayaan. Berikut lokasi kantor kas yang berada di 5 Jawa Tengah :⁷⁰

a) KCS Semarang

Jl. A. Yani No.195 C Semarang 50133

Telp. 024 – 8449918, 8449919

b) KCPS Majapahit

Jl. Brigjen Sudiarto No.324B Semarang

Tepl. 024 – 6700548, 6700549

c) KCPS Ngaliyan

Ruko Ngaliyan Jl. Professor Hamka No.34 Purwoyoso kec.
Ngaliyan Semarang

Telp. 024 – 7627916

d) KCPS Kendal

Jl. Simoplas, Brangsong Utara, Kendal, Jawa Tengah

Telp. 51372

e) KCPS Magelang

Jl. Tentara No.5 Rt 01 Rw.01, Kemirirejo, Magelang, Jawa
Tengah

Telp. 56121

4.1.2 Visi, Misi dan Nilai Dasar BTN Syariah

a. Visi Bank BTN Syariah

“Menjadi Bank Syariah yang terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sector perumahan dan Industri di Indonesia.”

b. Misi Bank BTN Syariah

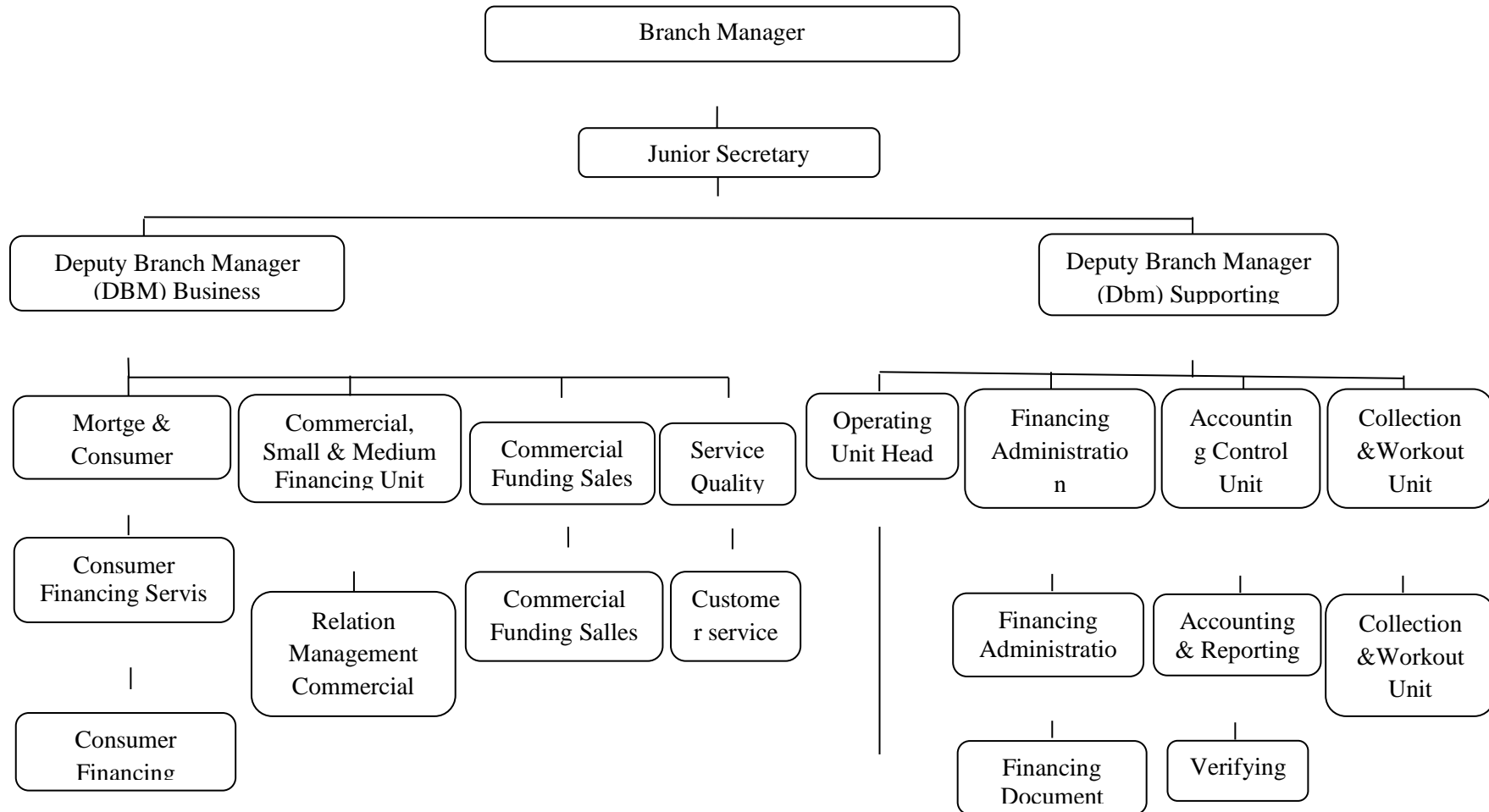
1) Memberikan pelayanan unggul dengan fokus dalam pembiayaan perumahan dan industri terkait.

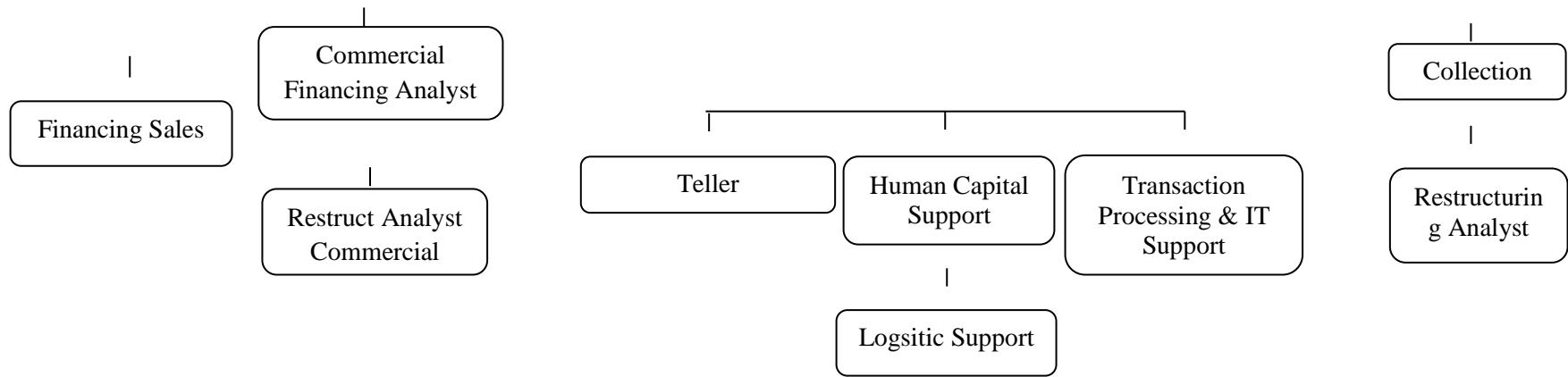
⁷⁰ Kemilau produk & jasa layanan Bank BTN Syariah, edisi 2017. Hal 50

- 2) Meningkatkan keunggulan kompetitif melalui inovasi pengembangan produk, jasa dan jaringan strategis berbasis digital.
 - 3) Menyiapkan dan mengembangkan Human Capital yang berkualitas, profesional dan memiliki integritas tinggi.
 - 4) Melaksanakan manajemen perbankan yang sesuai dengan prinsip kehati-hatian dan good corporate governance untuk meningkatkan Stakeholder Value.
 - 5) Mempedulikan kepentingan masyarakat dan lingkungannya secara berkelanjutan.
- c. 5 Nilai Dasar Dan 10 Budaya Kerja Dalam Bank BTN Syariah
- 1) Sinergi ; tulus terbuka dan kolaborasi yang produktif, saling percaya dan menghargai.
 - 2) Integritas ; konsisten dan disiplin, jujur dan berdedikasi.
 - 3) Inovasi ; tanggap terhadap perubahan, kreatif dan inovatif dalam melakukan penyempurnaan yang bernilai tambah.
 - 4) Profesionalisme ; kompeten, intrapreneurship dan bertanggungjawab. Bekerja cerdas dan berorientasi pada hasil.
 - 5) Spirit mencapai keunggulan ; antusias, proaktif dan pantang menyerah. Efektif efisien dan mengutamakan kepuasan pelanggan.

4.1.3 Struktur Organisasi BTN Syariah KCS Semarang

Gambar 4.1





4.1.4 Produk-Produk BTN Syariah⁷¹

Adapun produk-produk yang ditawarkan oleh BTN Syariah sebagai berikut :

a. Produk Penghimpunan Dana

Tabungan dengan akad *Wadi'ah* (titipan)

1) Tabungan BTN Batara iB

Produk simpanan dana berakad *wadi'ah* (titipan), bank dapat memberikan bonus yang menguntungkan dan bersaing bagi nasabah. Tujuan pembukaan adalah untuk keperluan sehari, hari. Dengan setoran awal minimal Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah). Serta biaya administrasi max Rp. 5000,- (lima ribu rupiah).

2) TabunganKu iB

Tabungan dengan akad *wadi'ah* (titipan) , bank dapat memberikan bonus yang menarik. Diterbitkan secara bersama-sama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan setoral awal Rp. 20.000,- (dua puluh ribu rupiah) dan bebas biaya adminitrasi.

3) Tabungan BTN Sempel iB

Tabungan dengan skema untuk pelajar yang berfungsi sebagai media edukasi untuk mendorong budaya menabung sejak dini dengan akad *wadi'ah* (titipan), bank dapat memberikan bonus yang menguntungkan dan bersaing bagi nasabah. Dengan setoran awal min Rp. 1000,- (seribu rupiah) dan bebas biaya administrasi.

4) Giro BTN iB

Produk simpanan dengan prinsip *wadi'ah* (titipan), bank dapat memberikan bonus yang menguntungkan bagi nasabah atas

⁷¹PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (ID)<https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> di akses pada Rabu 24/04/2019 pukul 13:23

simpanannya guna memperlancar aktifitas bisnis. Setoran awal untuk perorangan min Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) dan untuk lembaga min Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Tabungan dengan akad *Mudharabah Mutlaqoh* (investasi)

1) Tabungan BTN Prima iB

Produk simpanan dana berakad “*mudharabah muthlaqah*”(investasi), bank memberikan bagi hasil yang menguntungkan dan bersaing bagi nasabah. Tujuan pembukaan untuk keperluan sehari-hari & investasi setoran awal min Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah), biaya administrasinya max 15.000,- (lima belas ribu rupiah).

2) Tabungan BTN Haji dan Umroh iB

Tabungan untuk mewujudkan impian ibadah haji melalui program haji regular dan ibadah umroh dengan akad *mudharabah muthlaqoh* (investasi), pihak bank memberikan yang menguntungkan dan kompetitif. Setoran awal min Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah), dan bebas biaya administrasi.

3) Tabungan BTN Qurban iB

Tabungan untuk mewujudkan niat ibadah qurban dengan akad *mudharabah muthlaqoh* (investasi), bank memberikan bagi hasil yang menguntungkan dan kompetitif. Setoran awal 150.000,- (seratus lima puluh ribu rupiah), dan bebas biaya administrasi.

4) Tabungan BTN Emas iB

Tabungan dengan akad *mudharabah muthlaqoh* (investasi) yang digunakan untuk memberikan kemudahan kepada nasabah dalam bentuk emas untuk memenuhi kebutuhan nasabah dimasa yang akan datang. Setoran awal min Rp. 100.000,- (seratus ribu rupiah) dan minimal setoran wajib auto debet Rp. 50.000,- (lima puluh ribu rupiah).

5) Giro BTN Prima iB

Produk simpanan dengan prinsip *mudharabah muthlaqoh* (investasi), nasabah akan mendapatkan bagi hasil yang menguntungkan guna memperlancar aktivitas bisnis. Setoran awalnya untuk perorang min Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) dan untuk lembaga dan joint account min Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

6) Deposito BTN iB dan Deposito On Call BTN iB

Produk investasi berjangka berdasarkan prinsip *mudhorabah mutlaqah* (investasi). Dengan bagi hasil yang kompetitif dan jangka waktu yang fleksibel sesuai dengan kebutuhan.

Dari uraian sebelas produk penghimpunan dana BTN Syariah KCS Semarang, produk yang paling diminati oleh nasabah BTN Syariah KCS Semarang adalah produk tabungan BTN Batara iB, tabungan BTN simple iB, tabungan BTN Qurban iB, dan tabungan Haji iB dan Umrah iB.

b. Produk pembiayaan BTN Syariah

Adapun produk pembiayaan yang ada di BTN Syariah, diantaranya :

1) KPR BTN Bersubsidi iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perseorang yang tergolong masyarakat berpenghasilan rendah (MBR) dengan akad *murabahah* (jual-beli) dalam rangka pemilikan rumah atau rusun yang merupakan program pemerintah. Mempunyai manfaat dengan melalui proses yang mudah dan cepat, angsurannya ringan dan tetap sampai lunas, serta gratis asuransi jiwa dan kebakaran.

2) KPR BTN Platinum iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *murabahah* (jual-beli) dalam rangka pemilikan rumah, ruko, rukan, rusun, atau apartemen kondisi baru maupun

second. Dengan proses yang mudah dan cepat, dan margin yang kompetitif, serta dilindungi asuransi jiwa kebakaran.

3) KPR BTN Indent iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dalam rangka pemilikan rumah, ruko rukan, rusun atau apartemen dengan akad *istishna'* (pesanan). Dengan margin kompetitif dan dilindungi asuransi jiwa dan kebakaran.

4) Pembiayaan Properti BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah untuk kepemilikan asset bersama berupa pembelian property baru atau pembiayaan ulang / refinancing kepada nasabah yang telah memiliki property dengan akad *musyarakah mutanaqisoh*. Dengan jangka waktu yang fleksibel s/d 30 tahun dan imbal hasil/ sewa kompetitif, serta dilindungi asuransi jiwa dan kebakaran.

5) Pembiayaan Bangun Rumah BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *murabahah* (jual-beli) dalam rangka membangun atau merenovasi bangunan tempat tinggal. Mempunyai manfaat dengan mendapatkan nilai pembiayaan maksimal dan margin kompetitif, serta nominal angsuran sampai dengan lunas.

6) Pembiayaan Multi Manfaat iB

Merupakan pembiayaan bagi para pegawai dan pensiunan yang digunakan untuk keperluan pembelian berbagai jenis barang elektronik/ furniture dengan menggunakan akad *murabahah* (jual-beli). Mempunyai manfaat agar dapat membeli kebutuhan barang elektronik atau furniture dengan segera, proses yang cepat dan mudah, margin kompetitif serta dilindungi dengan asuransi jiwa.

7) Pembiayaan Multi Jasa iB

Merupakan pembiayaan yang dapat digunakan untuk keperluan mendanai berbagai kebutuhan layanan jasa (pendidikan,

kesehatan, wisata, haji khusus, atau umroh pernikahan) bagi nasabah. Pembiayaan ini menggunakan akad *kafalah bil ujah*. Dengan margin yang kompetitif, Proses cepat dan mudah, serta dilindungi asuransi jiwa dan kebakaran.

8) Pembiayaan Kendaraan Bermotor BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *murabahah* (jual-beli) dalam rangka pemilikan kendaraan bermotor yang diperuntukan untuk kepentingan pribadi. Mempunyai manfaat dengan kemudahan memiliki kendaraan bermotor, proses yang cepat dan mudah, angsurannya ringan, serta dilindungi asuransi jiwa dan kerugian.

9) Pembiayaan Tunai Emas BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah untuk memenuhi kebutuhan dana nasabah dengan berdasarkan akad *Qard* yang diberikan bank kepada nasabah berdasarkan kesepakatan dan disertai dengan surat gadai sebagai penyerahan *marhun* (barang jaminan) untuk jaminan pengembalian seluruh atau sebagian hutang kepada nasabah kepada bank (*murtahin*).

10) Pembiayaan Emasku BTN iB

Merupakan pembiayaan kepada nasabah perorangan dengan akad *murabahah* dalam rangka kepemilikan emas lantakan (batangan) bersertifikat antam.

11) Pembiayaan modal kerja BTN iB

Merupakan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan dana nasabah yang menjalankan usaha produktif selain usaha pembangunan proyek perumahan dan dilaksanakan dengan *mudharabah* (investas).

12) Pembiayaan Investasi iB

Merupakan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan dana nasabah yang menjalankan usaha produktif, guna pengadaan/pembelian barang-barang modal beserta jasa yang

diperlukan untuk aktifitas usaha/investasi dan dilaksanakan dengan akad *murabahah* (jual-beli) atau *mudharabah* (investasi).

13) Pembiayaan konstruksi BTN iB

Merupakan pembiayaan untuk emenuhi kebutuhan dana nasabah yang menjalankan usaha produktif berupa pembangunan poryek perumahan dan dilaksanakan sesuai dengan akad *musyarakah*.

Dari ke tiga belas produk pembiayaan yang ada di BTN Syariah KCS Semarang, produk yang paling banyak diminati nasabah adalah pembiayaan KPR BTN Bersubsidi iB dan KPR BTN Platinum iB. hal tersebut sesuai dengan visi bank BTN yang terdepan dan terpercaya dalam memfasilitasi sector perumahan di Indonesia.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan BTN Syariah KCS Semarang. Setiap responden mempunyai karakteristik yang berbeda, oleh karena itu perlu dilakukannya pengelompokan pada setiap karakteristik tertentu. Adapun karakteristik yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir. Berikut pengelompokan responden berdasarkan kuisisioner yang telah disebar :

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Responden dalam penelitian ini dikelompokkan berdasarkan laki-laki dan perempuan Untuk mengetahui proporsi dengan lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Perempuan	26	35,6%
Laki-Laki	47	64,4%
Total	73	100%

Sumber : Data Primer diolah

Pada tabel 4.2 dapat diketahui tentang jenis kelamin karyawan BTN Syariah KCS Semarang yang diambil sebagai responden, yaitu sebanyak 26 responden perempuan atau 35,6% dan 47 responden laki-laki atau 64,4%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah KCS Semarang di dominasi oleh laki-laki.

4.2.2 Usia Responden

Usia dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.3

Distribusi Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase
20-30	36	49,3%
30-40	24	32,9%
>40	13	17,8%
Total	73	100%

Sumber : data primer diolah

Pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah karyawan BTN Syariah KCS Semarang yang berusia 21-30 tahun dengan persentase 49,3%, usia 30-40 tahun dengan persentase 32,9% dan usia lebih dari 40 tahun dengan persentase 17,8%. Hal ini

menunjukkan bahwa karyawan BTN Syariah KCS Semarang dengan kisaran usia 20-30 tahun merupakan responden dengan persentase terbesar.

4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir karyawan BTN Syariah KCS Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SLTA	7	9,6%
Diploma/D3	11	15%
S1	47	64,4%
S2/S3	8	11%
Total	73	100%

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan data bahwa tingkat pendidikan responden karyawan BTN Syariah KCS Semarang di dominasi oleh lulusan strata satu/S1 yaitu sebanyak 47 responden atau 64,4%, lulusan S2/S3 sebanyak 8 responden atau 11%, diploma/D3 sebanyak 11 responden atau 15%, dan sisanya adalah lulusan SMA/SLTA sebanyak 7 responden atau 9,6%.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah keadaan yang menggambarkan tingkat instrument yang bersangkutan mampu mengukur apa yang diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan antara r-hitung (produt moment) dengan r-tabel. Suatu instrument penelitian dapat dikatakan valid, jika :

- a. Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ (pada taraf $\alpha = 5\%$), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ (pada taraf $\alpha = 5\%$), maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
1	0,585	0,194	Valid
2	0,507	0,194	Valid
3	0,548	0,194	Valid
4	0,575	0,194	Valid
5	0,553	0,194	Valid

Sumber : data primer diolah

Pada tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing – masing butir pernyataan variabel motivasi (X₁) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.194). Sehingga dapat disimpulkan masing - masing item pernyataan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel disiplin kerja

No Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
X2.1	0,575	0,194	Valid
X2.2	0,759	0,194	Valid

X2.3	0,741	0,194	Valid
X2.4	0,695	0,194	Valid
X2.5	0,603	0,194	Valid

Sumber : data primer diolah

Pada tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing butir pernyataan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.194). Sehingga dapat disimpulkan masing-masing item pernyataan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel 5\%}$	Kriteria
X3.1	0,407	0,194	Valid
X3.2	0,856	0,194	Valid
X3.3	0,763	0,194	Valid
X3.4	0,785	0,194	Valid
X3.5	0,825	0,194	Valid

Sumber : data primer diolah

Pada tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing – masing butir pernyataan variabel kompensasi (X_3) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.194). Sehingga dapat disimpulkan masing - masing item pernyataan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	r hitung	r tabel 5%	Kriteria
Y1	0,800	0,194	Valid
Y2	0,797	0,194	Valid
Y3	0,805	0,194	Valid
Y4	0,819	0,194	Valid
Y5	0,761	0,194	Valid

Sumber : data primer diolah

Pada tabel 4.8 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing – masing butir pernyataan variabel kinerja karyawan (Y_1) memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.194). Sehingga dapat disimpulkan masing - masing item pernyataan yakni valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Dalam mengukur uji reliabilitas penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha* atau konsistensi internal diantara item-item pernyataan dalam sebuah instrument. Dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, X3 dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Standar Reabilitas	Keterangan
Motivasi	0.705	5	0.60	Reliabel
Disiplin	0.687	5	0.60	Reliabel
Kompensasi	0.783	5	0.60	Reliabel
Kinerja	0.855	5	0.60	Reliabel

Sumber : data spss diolah,2019

Berdasarkan tabel 4.8 diatas nilai *cronbach's alpha* pada variabel Motivasi (X_1) adalah 0.705, nilai *cronbach's alpha* pada variabel Disiplin (X_2) adalah 0.687, nilai *cronbach's alpha* pada variabel kompensasi (X_3) adalah 0.783, dan nilai *cronbach's alpha* pada variabel kinerja (Y) adalah 0.855. Masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* diatas 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel terkait, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat menggunakan uji kolmogrov smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut :

- Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data adalah tidak normal.
- Nilai Sig. atau signifikasi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data adalah normal.

Tabel 4.10

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19.84932
	Std. Deviation	2.215995
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.061
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.676

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

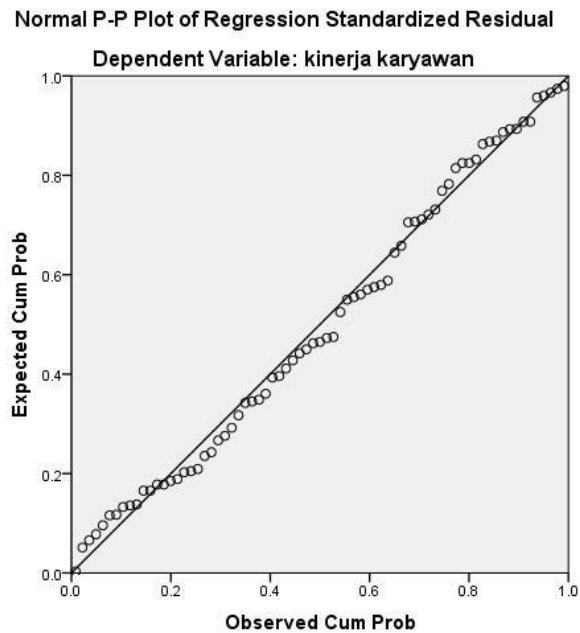
Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansinya adalah 0.676 lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang di uji berdistribusi normal.

Uji normalitas yang kedua menggunakan uji grafik P-Plot untuk mengetahui apakah data yang diuji berdistribusi normal atau tidak. Data dapat dikatakan berdistribusi normal jika data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Gambar 4.11

Grafik P-Plot



Sumber : data primer diolah

Berdasarkan gambar 4.10 grafik P-Plot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik tersebut menyebar disekitar atau mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan pola distribusi normal.

4.3.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dari antar variabel independen dalam satu model. Apabila ada kemiripan antar variabel dalam satu model maka akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Batas VIF adalah 10, dan nilai dari *Tolerance* adalah 0.1. Jika nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari 0.1 maka terjadilah multikolinieritas dan variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian. Begitu juga dengan sebaliknya jika

nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0.1 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas :

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.364	2.758		1.220	.227		
	motivasi (x1)	.241	.098	.259	2.472	.016	.863	1.159
	disiplin (x2)	.483	.128	.393	3.766	.000	.869	1.151
	kompensasi (x3)	.122	.100	.128	1.226	.225	.868	1.152

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel X1 (Motivasi) memperoleh nilai VIF 1.159, variabel X2 (Disiplin) memperoleh nilai VIF 1.151, dan variabel X3 (Kompensasi) memperoleh nilai 1.152. hasil nilai VIF ketiga variabel tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini terbebas dari adanya multikolinieritas.

4.3.5 Uji Heterokedastisitas

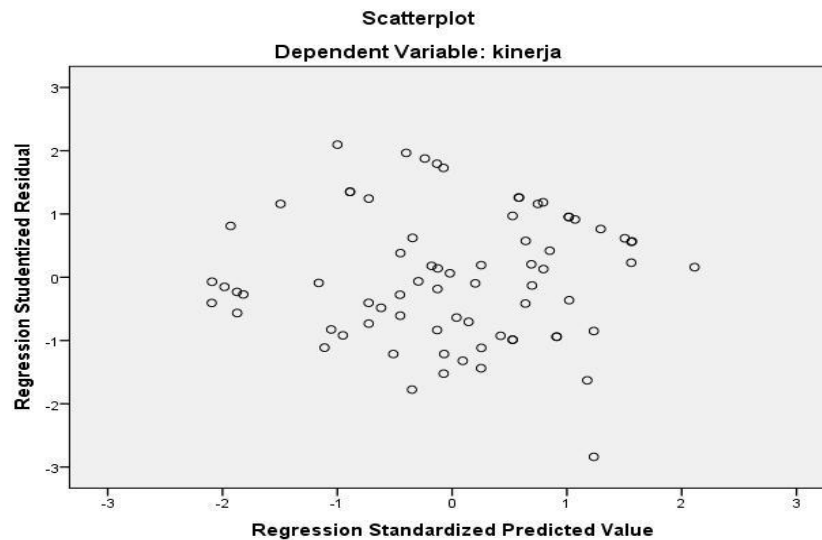
Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila :

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.13

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil pengujian diatas dapat dikatakan bahwa penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas karena titik-titik data tidak berpola dan menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan 3.

4.3.6 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu persamaan yang menggambarkan pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Atau digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau parsial antara variabel independen yaitu motivasi (X_1), disiplin (X_2), kompensasi (X_3) dan variabel dependen yaitu kinerja (Y). Berikut adalah hasil uji regresi linier berganda :

Tabel 4.14

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.364	2.758		1.220	.227
	motivasi	.241	.098	.259	2.472	.016
	disiplin	.483	.128	.393	3.766	.000
	kompensasi	.122	.100	.128	1.226	.225

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber :data primer diolah

Berdasarkan tabel 4.13 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut : Berdasarkan hasil pengujian parameter individual yang disajikan dalam gambar diatas, maka dapat dikembangkan sebuah model persamaan regresi yaitu :

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

$$Y = 3.364 + 0.241 + 0.483 + 0.122 + e$$

Dari persamaan regresi diatas maka dapat di uraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 3.364 menunjukkan bahwa nilai kinerja sebelum dipengaruhi oleh variabel motivasi, disiplin dan kompensasi adalah positif.
2. Koefisien $b_1 = 0.241$ menunjukkan peningkatan 1 skor motivasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.241 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja. Semakin motivasi tinggi dan sesuai maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien $b_2 = 0.483$ menunjukkan peningkatan 1 skor disiplin akan meningkatkan kinerja sebesar 0.483 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara disiplin dengan kinerja. Semakin disiplin kerja baik maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4. Koefisien $b_3 = 0.122$ menunjukkan peningkatan 1 skor kompensasi akan meningkatkan kinerja sebesar 0.122 dengan asumsi variabel-variabel bebas lainnya konstan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja. Semakin kompensasi yang diberikan sesuai maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.7 Uji Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang telah ditetapkan diterima atau ditolak secara statistik. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan Uji t (secara parsial), Uji f (secara simultan) dan Uji Statistik R^2 (*Adjusted R Square*).

4.3.7.1 Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Dapat dilihat pada gambar 4.14 dibawah ini:

Tabel 4.15

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.364	2.758		1.220	.227
motivasi	.241	.098	.259	2.472	.016
disiplin	.483	.128	.393	3.766	.000
kompensasi	.122	.100	.128	1.226	.225

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data primer diolah

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam gambar diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- 1) Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t test diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel motivasi adalah 2.472 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) adalah sebesar 1.994. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.472 > 1.994$), yang artinya ada alasan kuat pada H_1 diterima dan H_0 ditolak. Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi ($0.016 < 0.05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- 2) Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t test diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan adalah 3.766 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) adalah sebesar 1.994. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.766 > 1.994$) yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak, dengan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak.
- 3) Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t test diatas diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi adalah 1.226 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) adalah 1.994. Maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.226 < 1.994$) yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak, dengan tingkat signifikansi ($0.225 > 0.05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak.

4.3.7.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Dapat dilihat pada gambar 4.15 dibawah ini :

Gambar 4.15

Hasil Uji F test

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.566	3	117.855	12.214	.000 ^b
	Residual	665.777	69	9.649		
	Total	1019.342	72			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin, motivasi

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan dalam gambar diatas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 12.214 sedangkan hasil F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% (0.05) adalah sebesar 2.74. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($12.214 > 2.74$) dengan tingkat signifikansi ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

4.3.7.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat gambar pada gambar 4.16 dibawah ini :

Gambar 4.16

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.318	3.106

a. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin, motivasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang disajikan pada gambar diatas dapat diketahui bahwa pengaruh dari ketiga variabel independen (motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.347 atau 34.7%. Artinya secara simultan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi sebesar 34.7%. Sedangkan sisanya 65.3% dapat dipengaruhi oleh faktor – faktor lain diluar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan olahan statistik pada uji regresi linier berganda dapat diketahui nilai uji statistik T dengan nilai t-hitung sebesar 2.472 sedangkan nilai t-tabel 1994, dapat disimpulkan bahwa t-hitung $2.472 > 1.994$ dan nilai signifikannya adalah 0.016, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja karyawan mempunyai arah positif dan signifikan sehingga apabila setiap terjadi peningkatan pengalaman kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ini diterima. terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Slamet Riyadi (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerjanya. Maka dapat

dikatakan dengan diberikannya motivasi baik itu secara langsung maupun tidak langsung seperti fasilitas yang memadai kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dan dengan memotivasi karyawan dapat mengembangkan potensi yang dimiliki untuk kemajuan BTN Syariah KCS Semarang.

Selain itu Sulis Arifah (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada seseorang maka semakin tinggi pula kinerjanya, namun tingkat kinerja yang dihasilkan tidak begitu maksimal. Maka dapat dikatakan adanya dorongan yang diberikan oleh seorang pemimpin atau rekan kerja agar mencapai target yang telah ditentukan tidak diimbangi dengan kreatifitas karyawan dalam menerima dan mempraktekkan dorongan tersebut untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu ada kemungkinan karyawan tersebut tidak memiliki motivasi untuk memajukan dirinya sendiri apalagi memiliki motivasi untuk memajukan sebuah perusahaan, karyawan bekerja cuma sekedar bekerja.

4.4.2 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil data statistik diatas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} adalah 3.766 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) adalah sebesar 1.994. Maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.766 > 1.994$) dengan tingkat signifikansi $0.000 > 0.05$ yang artinya secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Dimana karyawan dengan semangat kerja yang tinggi

cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Karyawan akan semangat untuk berangkat kerja sehingga disiplin kerjanya menjadi tinggi. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran 67 disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariana (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Cendana Resort dan Spa Ubud, Gianyar Bali. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan insentif). Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya. Bagaimanapun pegawai bekerja dalam perusahaan telah memberikan pengorbanan waktu, tenaga, pikiran, konsentrasi, bahkan kadang bersifat material juga dilakukan.

Berdasarkan hasil data statistik diatas menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang secara signifikan. Kompensasi atau gaji adalah hal penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Kompensasi dapat digunakan dalam memotivasi karyawan untuk menjadi lebih betah dan nyaman bekerja di sebuah perusahaan dan yang lebih penting lagi dengan sistem gaji yang baik dapat distimulir peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan nilai t_{hitung} adalah 1.226 kemudian nilai pada tabel distribusi 5% (0.05) adalah sebesar 1.994. Maka nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.226 < 1.994$) dengan tingkat signifikansi $0.225 > 0.05$ yang artinya secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.

Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan Mardianto (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Haji Maryanto Depok Sports Center” dimana penelitian tersebut mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dengan hasil penghitungan $t_{hitung} 4.156 > t_{tabel} 1.674$.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang sudah diuraikan dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KC Semarang”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T-test menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2.472 > 1.994$ dengan tingkat signifikansi $0.016 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa H_1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T-test menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $3.766 > 1.994$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa H_2 yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan terbukti kebenarannya.
3. Kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji T-test menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $1.226 > 1.994$ dengan tingkat signifikansi $0.226 > 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa H_3 yang menyatakan bahwa berpengaruh positif secara parsial dan tidak signifikan.
4. Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F-test menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $12.214 > 2.74$ dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa H_4

yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dan signifikan antara Motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya.

B. Saran

Melihat dari keterbatasan penelitian dan pembahasan pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank BTN KCS Semarang, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan sehingga dapat menjawab keterbatasan dari penelitian ini. Penulis akan memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi semua pihak. Saran tersebut diantaranya :

1. Pihak manajemen bank hendaknya harus lebih berupaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan agar tujuan manajemen dapat tercapai.
2. Pihak bank harus lebih jeli dalam memperhatikan kebutuhan karyawan terutama tentang kesejahteraan karyawan yang dirasa perlu untuk ditingkatkan, karena berfungsi untuk memotivasi karyawan dan membuat agar karyawan lebih loyal terhadap perusahaan.
3. Melakukan perubahan sistem kerja yang dapat diterima dan dipahami oleh karyawan sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
4. Pihak manajemen perlu membangun, memelihara dan menjaga hubungan dengan karyawan sebagai upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja.
5. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini masih terbatas hanya menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi, disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan pengaruh kinerja karyawan memiliki banyak faktor diluar model penelitian, penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variasi variabel independen.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017
- Abdul Rahman Shaleh, *Psikologi ; Suatu Pengantar Dalam Perspektif Islam*, Jakarta : Prenadamedia Group, 2004
- Ahmad Tanzeh, *Metodologi Penelitian Praktis*, Yogyakarta : Teras, 2011
- Al – Qur'an Terjemah. *Departemen Agama RI*. Bandung : CV Darus Sunnah 2015
- Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013
- Asyraf Muhammad Dawwabah, *Meneladani Keunggulan Bisni Rasulullah*. Semarang : Pustaka Nuun ,2006
- Robert L Mathis dan John H Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2002
- Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University Press, 2011
- Handoko T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* , Yogyakarta : 2011
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : SIEYKPN, 2004
- Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016.
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers, 2016
- Kemilau produk & jasa layanan Bank BTN Syariah, edisi 2017.
- M Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005
- M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta : Rajawali pers, 2012
- Malayu SP Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2016

- Marihot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Gramedia, 2005
- Mushaf Albantani dan Terjemah (KP3B) Majelis Ulama Indonesia Prov. Banten, 2010
- Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Bogor: Ghalia Indonesia. 2009
- Nasution, *Metode Research*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2009
- Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPEE Yogyakarta. 1992
- Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta, 2004
- R Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. 10, Jakarta :Erlangga, 2008
- Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*, Yogyakarta : Innosain, 2017
- Ricki Yuliardi dan Zuli Nuraeni, *Statistika Penelitian Plus Tutorial SPSS*. Simamora, *Riset Pemasaran* , Jakarta : Gramedia Utama. 1997
- Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2003
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : ALFABETA, 2016
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta. 2005
- T. Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003
- Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bogor : Ghalia Indonesia, 2016
- Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rajawali Pers, 2009
- Wiyono dan Hakim. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kemitraan serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2009
- Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009

B. JURNAL

- Alfiah Mukhtar, *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BRI Syariah KC Makassar*, Jurnal PAM, Vol.1, Issue 2, Oktober 2017.
- Riyadi, Slamet *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*, jurnal manajemen dan kewirausahaan, vol.13, no. 1, Maret 2011.
- Sri Dwi A, *Managing Productive Performance Appraisal: Sebuah Upaya Menjawab Kebutuhan Penilaian Kinerja Karyawan yang Bebas KKN*, Jurnal Siasat Bisnis, No 7, Vol 1, Tahun 2002.

C. SKRIPSI

- Ati Juliati, *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon*, Skripsi Institut Agama Islam Negeri (Iain) Syekh Nurjati Cirebon 2012.
- Ayuk Wahdanfiari Adibah, *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Bank Bni Syariah Kantor Cabang Kediri*, skripsi S1 Perbankan Syariah, FEBI IAIN Tulung Agung. 2014
- Dina Fitriyana, *Pengaruh Komensasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung*, Tesis, (Lampung : Universitas Lampung, 2017).
- Fudin Zainal Abidin, “*Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Rektama Putra Gegana Bandung)*” (Skripsi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti Bandung, 2013).
- Wilhelmus Andiyanto dan Ismi Darmastuti, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keluarga Berencana Dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten*

Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur. (Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang : 2011)

D. INTERNET

<http://hendriwidjhaya.blogspot.com/2015/04/kompensasi-tinjauan-ekonomi-islam.html>. Diakses pada tanggal 25 April 2019.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Motivasi/> di akses pada Jumat 18/01/2019.

[Jurnal.id/id/blog/](http://jurnal.id/id/blog/) di akses pada tanggal 08 Desember 2019.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk (ID),
<https://www.btn.co.id/id/Syariah-Home> di akses pada Rabu 24/04/2019.

www.Btnsyariah.co.id. Diakses pada tanggal 10 Desember 2019.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian



**KEMENTRIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III, Ngaliyan, Telp/Fax (024) 7608454 Semarang 50185
Website : febi.walisongo.ac.id – Email : febi@walisongo.ac.id*

ANGKET PENELITIAN

A. Pengantar

Perkenalkan saya Siti Nurhadiyanti, sedang melakukan penelitian dalam menyelesaikan tugasakhir atau skripsi pada jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Dalam rangka penelitian,dengan ini saya mohon bantuan Bapak atau Ibu Karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Semarang sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu saya mohon angket ini diisi oleh Bapak atau Ibuuntuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan dengan sebenar-benarnya tanpa adapaksaan dari pihak manapun. Sehubungan dengan hal tersebut maka jawaban responden diharapkan objektif karena tidak akan mempengaruhi status dan jabatan responden dan hanya jawaban objektif dan realistis yang saya butuhkan.

Adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN KCS Semarang ” atas partisipasi Bapak dan Ibu saya ucapkan terimakasih.

B. Biodata Responden

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan :

C. Petunjuk Pengisian Angket

Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Berilah tanda (x) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.

Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, usahakan agar tidak ada jawaban yang

dikosongkan. Saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu/Sdr atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.

Petunjuk pengisian angket ada 5 alternatif jawaban

SSS : Sangat Setuju Sekali

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja						
No	Pernyataan	SS S	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan selalu memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan					
2	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat					
3	Pujian yang diberikan atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi					
4	Saya mendapatkan dorongan dari pimpinan ataupun rekan kerja agar mencapai target yang telah ditentukan					
5	Saya siap menerima pengarahan dan hukuman dari atasan setiap melakukan kesalahan					
Disiplin Kerja						
No	Pernyataan	SS S	SS	S	TS	STS
1	Karyawan harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya di dalam pekerjaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
3	Saya selalu hadir tepat waktu					
4	Karyawan yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedakan.					
5	Pimpinan menegur setiap karyawan yang melanggar peraturan.					
Kompensasi						
No	Pernyataan	SS S	SS	S	TS	STS
1	Gaji atau upah yang saya terima diberikan tepat waktu sesuai harapan					
2	Perusahaan memberikan tunjangan asuransi sebagai					

	tanggung jawab keselamatan karyawan					
3	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima					
4	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
5	Fasilitas yang diberikan perusahaan meningkatkan semangat kerja saya					
Kinerja Karyawan						
No	Pernyataan	SS S	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan					
2	Saya senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin					
4	Saya sering mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 2 : Data Hasil Kuesioner Penelitian

Motivasi (X₁)

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	5	5	4	4	23
2	3	3	3	3	2	14
3	5	5	5	5	5	25

4	3	3	3	3	3	15
5	3	4	4	3	4	18
6	2	2	3	2	3	12
7	4	4	4	4	3	19
8	4	4	4	4	3	19
9	3	4	4	4	3	18
10	5	5	3	4	3	20
11	3	3	3	3	3	15
12	3	4	3	2	2	14
13	3	4	3	3	2	15
14	4	3	3	2	1	13
15	3	4	4	3	4	18
16	5	4	4	3	4	20
17	2	3	3	3	2	13
18	2	5	5	4	3	19
19	3	3	3	3	3	15
20	5	5	5	5	3	23
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	4	4	23
23	5	5	5	5	5	25
24	4	4	4	4	4	20
25	2	4	4	3	3	16
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	5	5	5	5	1	21
29	5	5	4	4	3	21

30	4	4	3	3	3	17
31	4	4	4	3	3	18
32	2	5	2	3	1	13
33	5	5	5	4	5	24
34	4	5	3	3	2	17
35	4	4	4	4	4	20
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	3	3	21
39	4	4	4	4	4	20
40	5	5	5	4	4	23
41	3	4	4	4	5	20
42	4	4	4	4	4	20
43	4	4	4	4	4	20
44	4	3	1	5	4	17
45	4	3	4	5	4	20
46	3	3	2	5	5	18
47	4	5	3	4	5	21
48	4	3	3	3	5	18
49	4	5	2	5	3	19
50	3	4	4	4	5	20
51	4	5	5	5	4	23
52	4	5	2	5	5	21
53	5	5	4	3	5	22
54	2	3	4	3	5	17
55	4	2	5	5	4	20

56	4	4	4	4	4	40
57	3	3	3	3	3	15
58	4	5	4	3	3	19
59	4	4	5	5	5	23
60	4	5	3	2	3	17
61	3	3	3	3	3	15
2	3	4	5	5	5	22
63	4	4	4	3	4	19
64	3	4	3	4	5	19
65	3	2	4	4	3	16
66	3	4	4	5	5	21
67	2	2	4	3	3	14
68	2	3	4	5	4	18
69	3	4	5	5	5	22
70	4	4	4	3	3	18
71	5	4	4	3	5	21
72	5	4	3	4	5	21
73	5	5	3	3	3	19

Disiplin Kerja (X₂)

No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	4	4	4	4	21
2	3	3	3	3	3	15
3	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	5	5	5	23

6	4	5	5	5	5	24
7	4	3	3	4	4	18
8	3	3	3	3	3	15
9	2	4	5	5	5	21
10	5	5	5	5	4	24
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	4	5	5	5	3	22
14	3	3	3	3	4	16
15	4	4	5	5	5	23
16	4	4	4	4	4	20
17	3	3	3	3	3	15
18	3	4	4	5	4	20
19	3	3	3	3	3	15
20	5	5	5	5	3	23
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	4	24
23	5	5	5	5	5	25
24	5	4	4	4	4	21
25	3	4	4	4	3	18
26	5	4	4	4	5	22
27	4	4	4	3	3	18
28	5	5	5	5	5	25
29	5	4	5	3	3	20
30	5	5	5	5	4	24
31	5	5	5	5	4	24

32	4	5	4	4	3	20
33	5	5	5	5	5	25
34	3	3	3	5	3	17
35	4	4	5	4	3	20
36	5	5	4	4	4	22
37	5	5	5	5	4	24
38	5	5	5	5	4	24
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	4	4	5	23
41	3	3	4	5	6	21
42	5	4	5	2	5	21
43	5	4	3	4	4	20
44	5	4	3	2	3	17
45	4	5	5	4	5	23
46	4	5	3	2	5	19
47	5	4	3	4	5	21
48	5	4	4	3	3	19
49	4	5	5	3	2	19
50	4	4	5	5	4	22
51	4	4	4	3	5	20
52	5	5	5	5	3	23
53	2	3	4	4	5	18
54	5	4	3	2	4	18
55	4	5	4	5	5	23
56	3	4	5	2	1	15
57	3	3	4	5	4	19

58	3	4	5	5	5	22
59	4	5	3	4	3	19
60	4	4	4	4	4	20
61	3	3	3	4	4	17
2	5	4	3	3	3	18
63	3	4	5	4	3	19
64	1	3	4	5	4	17
65	3	4	3	4	5	19
66	2	3	4	5	5	19
67	3	3	3	4	2	15
68	3	2	4	3	4	16
69	4	4	4	4	4	20
70	5	4	3	2	2	16
71	5	5	2	2	3	17
72	5	5	5	5	5	25
73	3	4	5	4	4	20

Kompensasi (X₃)

No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	2	3	3	17
2	3	2	3	1	1	10
3	3	3	3	3	2	14
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	5	3	4	18
6	2	2	2	2	2	10
7	1	2	1	3	2	9
8	2	2	2	3	2	11

9	3	3	3	3	4	16
10	5	5	5	5	4	24
11	3	3	2	2	3	13
12	3	3	2	2	2	12
13	5	3	3	1	2	14
14	4	1	2	2	2	11
15	3	3	5	3	4	18
16	4	4	3	3	4	14
17	2	3	3	2	2	12
18	5	2	2	2	2	13
19	3	2	2	3	2	12
20	5	3	3	3	3	17
21	5	4	4	3	4	20
22	5	3	3	3	3	17
23	5	5	5	5	5	25
24	3	3	3	3	3	15
25	3	2	2	2	3	12
26	5	4	3	3	3	18
27	5	3	3	3	3	17
28	5	1	1	1	1	9
29	5	2	1	2	2	12
30	5	4	5	3	3	20
31	5	3	3	3	3	17
32	5	4	3	2	3	17
33	5	3	3	3	3	17
34	5	3	3	3	4	18

35	5	3	3	2	2	15
36	5	3	3	3	3	17
37	5	5	3	3	3	19
38	5	2	2	2	2	13
39	5	5	5	5	5	25
40	5	2	3	2	2	14
41	5	4	5	5	5	24
42	5	5	5	5	5	25
43	4	5	5	5	5	24
44	3	4	4	4	3	18
45	3	4	5	4	5	21
46	5	4	3	5	4	21
47	5	4	3	4	5	21
48	4	3	2	4	5	18
49	4	5	4	3	4	20
50	4	3	3	3	5	18
51	4	5	4	4	5	22
52	4	5	4	3	5	21
53	5	4	3	4	5	21
54	4	5	5	5	3	22
55	5	4	3	4	5	21
56	2	3	4	5	4	18
57	4	3	3	3	4	17
58	5	4	3	2	1	15
59	3	4	3	4	5	19
60	4	5	4	3	5	21

61	3	3	3	4	4	17
2	3	4	5	2	4	18
63	3	3	3	2	2	13
64	3	4	5	2	3	17
65	4	4	4	4	4	20
66	5	4	3	2	3	17
67	2	2	4	3	3	14
68	5	4	3	2	3	17
69	4	3	3	3	4	17
70	3	4	4	4	3	18
71	3	4	4	4	3	18
72	5	4	3	2	3	17
73	4	4	3	4	5	20

Kinerja Karyawan (Y)

No Responden	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	2	3	3	3	3	14
3	5	5	5	5	5	25
4	3	3	4	4	3	17
5	4	4	3	4	3	18
6	3	3	2	4	2	14
7	3	3	3	3	3	15
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	5	5	5	5	5	25

11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	5	5	5	5	5	25
14	3	5	3	4	3	18
15	4	4	3	4	3	18
16	3	3	3	4	4	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	5	4	4	3	19
19	3	3	3	3	3	15
20	5	5	5	5	5	25
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	3	3	4	4	4	18
25	2	3	3	3	3	14
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	5	5	5	5	25
31	4	5	4	5	4	22
32	4	5	4	5	4	22
33	5	5	4	5	5	24
34	4	5	4	5	4	22
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	5	5	25

37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	4	4	4	22
39	5	5	5	5	5	25
40	5	5	5	4	4	23
41	4	5	5	5	4	23
42	4	3	4	5	5	21
43	5	4	2	3	4	18
44	4	3	5	5	5	22
45	4	3	5	4	3	19
46	5	4	4	4	3	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	5	3	4	5	21
49	4	3	5	4	4	20
50	4	5	5	5	5	24
51	4	4	3	4	5	20
52	4	5	5	4	3	21
53	5	4	4	3	2	18
54	4	5	3	4	4	20
55	5	4	3	2	5	19
56	4	3	5	4	3	19
57	4	4	3	2	3	16
58	2	4	5	3	2	16
59	5	3	4	2	3	17
60	4	3	2	4	3	16
61	3	2	3	4	5	17
2	3	4	4	4	4	19

63	3	3	3	3	3	15
64	3	4	3	2	5	17
65	3	2	3	4	5	17
66	3	4	3	2	3	15
67	2	3	2	4	3	14
68	3	3	3	3	3	15
69	4	4	4	4	5	21
70	5	5	5	5	4	24
71	3	3	3	4	5	18
72	4	3	3	2	2	14
73	4	4	4	2	2	16

Lampiran 3 : Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Motivasi (X₁)

		Correlations					TOTAL_X 1
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	
X1_1	Pearson Correlation	1	.590**	.333**	.285*	.241*	.585**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.014	.040	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1_2	Pearson Correlation	.590**	1	.304**	.242*	.115	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.040	.331	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1_3	Pearson Correlation	.333**	.304**	1	.360**	.307**	.548**
	Sig. (2-tailed)	.004	.009		.002	.008	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1_4	Pearson Correlation	.285*	.242*	.360**	1	.505**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.014	.040	.002		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X1_5	Pearson Correlation	.241*	.115	.307**	.505**	1	.553**
	Sig. (2-tailed)	.040	.331	.008	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.585**	.507**	.548**	.575**	.553**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

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

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

Uji Validitas

Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.682**	.215	-.014	.073	.575**
	Sig. (2-tailed)		.000	.068	.905	.541	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X2_2	Pearson Correlation	.682**	1	.505**	.287*	.157	.759**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.014	.185	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X2_3	Pearson Correlation	.215	.505**	1	.562**	.262	.741**
	Sig. (2-tailed)	.068	.000		.000	.025	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X2_4	Pearson Correlation	-.014	.287*	.562**	1	.466**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.905	.014	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X2_5	Pearson Correlation	.073	.157	.262	.466**	1	.603**
	Sig. (2-tailed)	.541	.185	.025	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.575**	.759**	.741**	.695**	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

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

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

Uji Validitas

Kompensasi (X₃)

Correlations

		X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	TOTAL_X3
X3_1	Pearson Correlation	1	.296*	.037	.037	.135	.407**
	Sig. (2-tailed)		.011	.756	.755	.256	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X3_2	Pearson Correlation	.296*	1	.681**	.580**	.638**	.856**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X3_3	Pearson Correlation	.037	.681**	1	.542**	.542**	.763**
	Sig. (2-tailed)	.756	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X3_4	Pearson Correlation	.037	.580**	.542**	1	.717**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.755	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
X3_5	Pearson Correlation	.135	.638**	.542**	.717**	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.256	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.407**	.856**	.763**	.785**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

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

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

Uji Validitas

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	TOTAL_Y1
Y1_1	Pearson Correlation	1	.647**	.588**	.464**	.505**	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Y1_2	Pearson Correlation	.647**	1	.574**	.541**	.430**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Y1_3	Pearson Correlation	.588**	.574**	1	.612**	.435**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Y1_4	Pearson Correlation	.464**	.541**	.612**	1	.634**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73
Y1_5	Pearson Correlation	.505**	.430**	.435**	.634**	1	.761**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73
TOTAL_Y1	Pearson Correlation	.800**	.797**	.805**	.819**	.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73

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

Uji Reliabilitas

Motivasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.705	5

Uji Reliabilitas

Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.687	5

Uji Reliabilitas

Kompensasi (X₃)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	5

Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.855	5

Lampiran 4 :Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

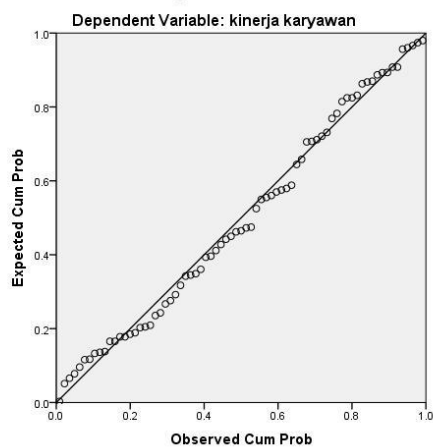
		Unstandardized Predicted Value
N		73
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	19.84932
	Std. Deviation	2.215995
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.061
	Negative	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		.721
Asymp. Sig. (2-tailed)		.676

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji P-Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



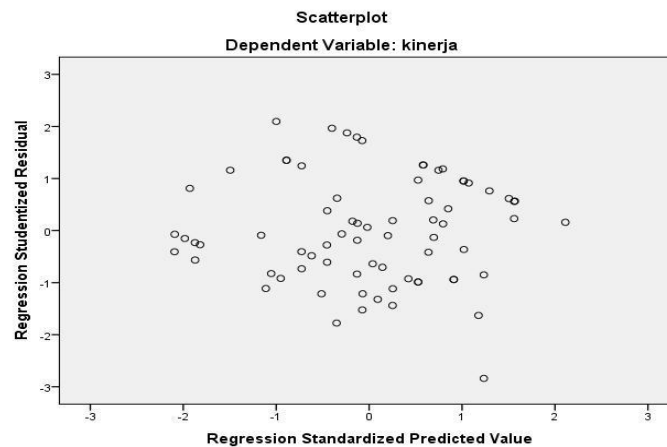
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.364	2.758		1.220	.227		
	motivasi (x1)	.241	.098	.259	2.472	.016	.863	1.159
	disiplin (x2)	.483	.128	.393	3.766	.000	.869	1.151
	kompensasi (x3)	.122	.100	.128	1.226	.225	.868	1.152

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (y)

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 5 : Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.364	2.758		1.220	.227
	motivasi	.241	.098	.259	2.472	.016
	disiplin	.483	.128	.393	3.766	.000
	kompensasi	.122	.100	.128	1.226	.225

a. Dependent Variable: kinerja

Lampiran 6 : Uji Hipotesis

Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.364	2.758		1.220	.227
	motivasi	.241	.098	.259	2.472	.016
	disiplin	.483	.128	.393	3.766	.000
	kompensasi	.122	.100	.128	1.226	.225

a. Dependent Variable: kinerja

Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.566	3	117.855	12.214	.000 ^b
	Residual	665.777	69	9.649		
	Total	1019.342	72			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin, motivasi

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.589 ^a	.347	.318	3.106

a. Predictors: (Constant), kompensasi, disiplin, motivasi

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Identitas

Nama : Siti Nurhadiyanti

Tempat/tanggal lahir : Grobogan, 29 Maret 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Ds. Sengonwetan RT 04 RW 02 Kec. Kradenan Kab.
Grobogan

Nama Ayah : H Nurhadi B.A

Nama Ibu : Dra Hj Sri Tristiani

No. Tlp : 082220913017

E-mail : sitinurhadiyanti338@gmail.com

II. Riwayat Pendidikan

1. SDN 2 Sengonwetan, Kradenan, Grobogan tahun 2003-2009
2. MTs NU Mu'allimat Kudus, Jl KH Wahid Hasyim No 04 Kudus, Demaan, Kudus tahun 2009-2012
3. MAN Tambakberas Jombang, Jl Merpati, Tambak Rejo, Jombang Jawa Timur tahun 2012-2015