

**PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK
SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP MT. HARYONO
SEMARANG**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

dalam Ilmu Perbankan Syariah



Disusun Oleh:

Ana Laily Nafisah (2005036023)

**S1 PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG**

2024

PERSETUJUAN PEMBIMBING



**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. Dr. Hamka (kampus III) Ngaliyan Telp/Fax (024) 7601291, 7624691, Semarang, Kode Pos 50185

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi

An. Ana Laily Nafisah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah Skripsi saudara :

Nama : Ana Laily Nafisah

NIM : 2005036023

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Islami
Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah
Indonesia (BSI) KCP MT Haryono Semarang

Demikian ini saya mohon kiranya Skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Demikian atas perhatiannya, harap menjadi maklum adanya dan kamiucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING

Pembimbing I

Dr. Wahab, MM
NIP. 196909082000031001

Semarang, 10 September 2024
Pembimbing II

Nurudin, SE., MM
NIP. 199005232015031004

PENGESAHAN



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

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

PENGESAHAN

Naskah skripsi berikut ini :

Nama : Ana Laily Nafisah

NIM : 2005036023

Jurusan : S1 Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang**

Telah di ujikan dalam sidang *munaqosyah* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang dan dinyatakan LULUS dengan predikat *cum laud/baik/cukup*, pada tanggal **25 September 2024**.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2024/2025.

Semarang, 4 Oktober 2024

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang

Rabi'atul Adawiyah, Lc., M.S.I.

NIP. 198911012019032008

Penguji Utama I,

Fajar Adhitva, S.Pd., MM.

NIP. 198910092015031003

Pembimbing I

Dr. Wahab, MM.

NIP. 196909082000031001

Sekretaris Sidang

Dr. Nurudin, SE., MM.

NIP. 199005232015031004

Penguji II,

Sokhikhatul Mawadah, M.E.I.

NIP. 198503272018012001

Pembimbing II

Dr. Nurudin, SE., MM.

NIP. 199005232015031004



MOTTO

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ^ط

"Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri"

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbil'aalamiin. Segala puji Syukur atas kehadiran Allah *Subhanahuwata'ala* yang telah memberikan kesehatan dan kesabaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Tak lupa shalawat serta salam penulis junjungkan kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW untuk menantikan syafa'atnya di hari akhir kelak. Dengan penuh kerendahan hati dan ketulusan hati, penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak dan Ibu yang telah memberikan restu, do'a, dukungan dan bimbingan kepada Saya, seta menjadi motivasi Saya untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu. Semoga Bapak dan Ibu senantiasa diberikan kesehatan, keberkahan dan kebahagiaan di dunia maupun di akhirat kelak. Semoga Bapak dan Ibu selalu ada disetiap perjalanan, langkah dan pencapaian Saya .
2. Keluarga besar BSI KCP MT. Haryono, yang telah memberikan support, motivasi, dukungan dan kesempatan yang luar biasa. Terima kasih atas bantuan dan dukungannya selama ini, semoga senantiasa diberikan kesuksesan.
3. Sahabat dan teman-teman yang tidak bisa Saya sebutkan namanya satu per satu, terima kasih telah memberikan banyak dukungan, bantuan serta inspirasi kepada Saya dalam proses pengerjaan skripsi ini. Semoga semua pihak yang telah berpartisipasi mendukung Saya selama perkuliahan sampai menyelesaikan tugas akhir ini senantiasa dilindungi oleh Allah SWT dan menjadi orang sukses nantinya.

DEKLARASI

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi pada bagian tertentu yang dirujuk sumbernya dan dengan hasil kaidah pengutipan yang dijadikan sebagai bahan rujukan.

Semarang, 09 September 2024

Deklarator,



Ana Laily Nafisah
NIM. 2005036023

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi merupakan hal yang penting dalam skripsi karena pada umumnya banyak istilah Arab, nama orang, judul buku, nama lembaga dan lain sebagainya yang aslinya ditulis dengan huruf Arab harus disalin ke dalam huruf Latin. Untuk menjamin konsistensi, perlu ditetapkan satu transliterasi sebagai berikut:

A. Konsonan

أ = Alif	خ = Kha	ش = Sya	غ = Gha	ن = Na
ب = Ba	د = Da	ص = Sha	ف = Fa	و = Wau
ت = Ta	ذ = Dza	ض = Dal	ق = Qa	ه = Ha
ث = Sa	ر = Ra	ط = Tha	ك = Ka	ء = Hamzah
ج = Jim	ز = Za	ظ = Za	ل = La	ي = Ya
ح = Ha	س = Sa	ع = Ain	م = Ma	

B. Vokal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
َ	Fathah	A
ِ	Kasrah	I
ُ	Dammah	U

C. Diftong

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
يَ	Fathah dan ya	Ai
و	Fathah dan wau	Au

D. Maddah

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

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin
أ...أ	Fathah dan alif atau ya	Ā
ي...ي	Kasrah dan ya	Ī
و...و	Dammah dan wau	Ū

E. Syaddah (-)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda (ّ).

F. Kata Sandang

Kata sandang (...) ال ditulis dengan al misalnya = الصناعة al-shina'ah. Al ditulis dengan huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.

G. Ta' Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya = الطبيعية المعيشة al-ma'isyah al-thabi'iyah.

ABSTRAK

Karyawan merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki kemampuan kinerja baik akan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat serta terampil, sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan kinerja yang kurang baik akan menyelesaikan pekerjaannya dengan lambat dan memakan banyak waktu sehingga dapat memberikan dampak negatif bagi kelangsungan suatu perusahaan. Seperti halnya yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang dimana terdapat beberapa divisi karyawan yang belum dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan dan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Pengujian data menggunakan SPSS 29. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,051$ atau nilai signifikan $0,030 < 0,05$. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 2,080 > t_{tabel} 2,051$ atau nilai signifikan $0,048 < 0,05$. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,051$ atau nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,676 menunjukkan bahwa pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 67,6%.

Kata Kunci : Kompensasi, Pelatihan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees are one of the factors that support the success of a company. Employees those who have good performance abilities will complete their work quickly and skillfully, while employees who have poor performance abilities will complete their work slowly and take a lot of time, which can have a negative impact on the continuity of a company. As happened with Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang, where there are several employee divisions that have not been able to achieve the targets set by the company. It is feared that this will affect the company's ability to achieve success. This type of research is field research and the technique used in sampling in this research is nonprobability sampling. Testing the data using SPSS 29. The results of the analysis show that compensation has a positive and significant effect on employee performance with a tcount value of 2.303 > ttable 2.051 or a significant value of 0.030 < 0.05. Training has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 2.080 > t table 2.051 or a significant value of 0.048 < 0.05. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 3.491 > t table 2.051 or a significant value of 0.002 < 0.05. The coefficient of determination (R²) is 0.676, indicating that the influence of all independent variables on the dependent variable is 67.6%.

Keywords : *Compensation, Training, Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbi'l'aalamiin*. Segala puji Syukur atas kehadiran Allah *Subhanahuwata'ala* yang telah melimpahkan Rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya dan tidak lupa penulis panjatkan shalawat serta salam kepada Baginda Rasullullah Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Walisongo Semarang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini dapat diselesaikan atas dukungan, bimbingan, serta arahan dan doa dari semua pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis untuk mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nizar, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang beserta para wakilnya.
2. Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
3. Arif afendi, SE., M.Sc. selaku Kajar Perbankan Syariah dan Mardhiyaturrositaningsih, ME. Selaku Sekjur Perbankan Syariah serta seluruh staff ahli program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
4. Dr. Wahab, MM. selaku Dosen Pembimbing I dan Nurudin, SE., MM. selaku Dosen Pembimbing II, yang selalu memberikan arahan, masukan, bimbingan kepada penulis dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi.
5. Ibu Heny Yuningrum, SE.,M.Si., selaku Wali Dosen yang selalu sabar memberikan arahan dengan baik selama perkuliahan.
6. Seluruh dosen Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, yang selama ini telah mengamalkan ilmu dan wawasan untuk membekali penulis selama kuliah.
7. Bapak Akhmad Nurudin, Bapak Febri Amirul Jumantoro dan Bapak Purwadi serta seluruh pihak BSI KCP MT Haryono Semarang yang telah memberikan support serta mengizinkan penulis dalam memperoleh data dalam penelitian ini.
8. Sahabat-sahabatku (Fitriya, Wanda, April, Mila, Amanda, Ika, Diyah, Nina dan Mba Ayu) yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan mengisi hari-hariku selama perkuliahan.

9. Keluarga besar PBAS A Angkatan 2020 serta pihak lain yang tidak dapat disebutkan secara rinci dimana telah memberi dukungan dan do'a untuk kelancaran proses penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi yang dibuat ini masih jauh dari kata sempurna baik dari segi penyusunan, Bahasa, maupun penulisannya. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca dan dapat bermanfaat untuk kita semua. Aamiin.

Semarang, 09 September 2024



Ana Laily Nafisah
NIM. 2005036023

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN.....	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
DEKLARASI.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	vi
ABSTRAK.....	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja	11
2.1.2 Kompensasi	16
2.1.3 Pelatihan Kerja	23
2.1.4 Motivasi	27
2.1.5 Sumber Daya Manusia.....	33
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.3 Kerangka Berpikir	38
2.4 Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian.....	43
3.2 Lokasi Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel	43
3.4 Sumber Data.....	44
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	45

3.6	Instrumen Penelitian.....	45
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	46
3.8	Metode Analisis Data.....	47
BAB IV PEMBAHASAN.....		51
4.1	Deskripsi Objek Penelitian	51
4.2	Karakteristik Responden.....	53
4.3	Uji Instrumen	55
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	57
4.5	Analisis Reresi Linier Berganda.....	61
4.6	Pembahasan Hasil Penelitian.....	64
BAB V PENUTUP		66
5.1	Kesimpulan.....	66
5.2	Saran	66
DAFTAR PUSTAKA		68
LAMPIRAN.....		73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Komposisi Pemegang Saham BSI Tahun 2023	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1.2 Data Jumlah Pegawai	5
Tabel 1.3 Data Target Posisi Bulan Agustus 2022	5
Tabel 1.4 Data Target Posisi Bulan Januari 2024	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Pedoman Skala Likert	46
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian	46
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	54
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (t)	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	39
Gambar 2.2 Uji Normalitas P-Plot.....	58
Gambar 2.3 Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aset termahal yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang juga sudah menjadi anggapan umum adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan perusahaan serta memajukan suatu perusahaan. Perusahaan akan bergantung pada sumber daya manusianya. Teknologi, mesin, modal, manajemen, semuanya akan mengikuti sumber daya manusia. Dalam pengelolaannya, sumber daya manusia memberikan suatu kontribusi besar dalam upaya peningkatan kinerja suatu perusahaan.¹ Karyawan yang memiliki kemampuan kinerja baik akan menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat serta terampil, sedangkan karyawan yang memiliki kemampuan kinerja yang kurang baik akan menyelesaikan pekerjaannya dengan lambat dan memakan banyak waktu sehingga dapat memberikan dampak negatif bagi kelangsungan suatu perusahaan.²

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut secara cermat untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan. salah satu faktor yang sangat berpengaruh adalah kesesuaian kompensasi yang diberikan perusahaan. Apabila karyawan memiliki suatu pandangan jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai maka prestasi kerja, motivasi kerja serta kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun. Dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai, adil dan seimbang dari perusahaan kepada karyawan serta dilakukannya program pelatihan yang memadai serta motivasi atau dorongan dari diri karyawan, pekerja akan melakukan tugas pekerjaannya dengan baik dan produktif.³

Pengadaan program pelatihan oleh perusahaan kepada para karyawan merupakan salah satu upaya yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang kompeten juga mampu membantu suatu perusahaan untuk

¹ M Mulyana, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Oleh Mumuh Mulyana', *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10.2 (2010), 164–70.

² I N Yasa and N M D A Mayasari, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan', *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8.2 (2022), 421–27.

³ Dinus Kenelak, Riane Johnly Pio, and Sonny Gerson Kaparang, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.4 (2016), 1–10.

meningkatkan laju pertumbuhan bank syariah di masa depan. Pelatihan yang tepat juga merupakan salah satu usaha untuk membangun SDM utamanya pada karyawan di bidang pengetahuan (knowledge), keupayaan (ability), kemahiran (skill) serta sikap (attitude) sehingga menghasilkan karyawan yang terampil cakap, cerdas, dan memiliki akhlak yang mulia.

Motivasi Islami merupakan salah satu dorongan spiritual pada diri karyawan yang juga menjadi salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan landasan spiritual yang kuat, etos kerja Islami, integritas nilai-nilai moral serta keseimbangan antara dunia dan akhirat, karyawan Muslim yang memiliki motivasi Islami dapat bekerja dengan penuh semangat, dedikasi dan profesionalisme. Sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal dan membawa manfaat bagi individu, perusahaan serta masyarakat.⁴

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Maulana, dkk pada tahun 2022 menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁵ Senada dengan itu, penelitian Tita Ulina BR Sembiring Pandia pada tahun 2021 dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁶ Penelitian Opan Arifudin pada tahun 2019 juga menyebutkan jika kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷ Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Ramon Hidayat pada tahun 2022 jika hasil penelitiannya menyebutkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok⁸. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Kgoedi &

⁴ Singgi Baharudin Moor and Agus Eko Sujianto, 'Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Indo Karya Stone Tulungagung', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8.03 (2022).

⁵ Ahmad Maulana, Putri Arini Hidayawati, and Eman Sulaeman, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4.6 (2022).

⁶ Tita Ulina BR Sembiring Pandia, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur', 2021.

⁷ Opan Arifudin, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3.2 (2019), 184–90 <<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>>.

⁸ Ramon Hidayat, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok', *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 6.2 (2022), 553–67.

Pillay pada tahun 2018 menyebutkan jika kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

Hasil penelitian terkait yang dilakukan oleh Eka Trisdayanti pada tahun 2021¹⁰ hasil penelitiannya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. senada dengan itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan Angela Roseriani, dkk pada tahun 2020¹¹ menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Tajira Karya Persada, artinya jika pelatihan diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan maka akan meningkatkan kinerja pegawainya. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Angelita Gabriel Woluto, dkk tahun 2018¹² hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Pusat di Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Singgi Baharudin Moor dan Agus Eko Sujianto pada tahun 2022¹³ hasil dari penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hesti Catur Istiani pada tahun 2017¹⁴ hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya, hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Syahputra Harahap pada tahun 2020¹⁵ menunjukkan bahwa variabel motivasi Islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri cabang pembantu Sukaramai Medan. Sejalan dengan hal itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Diah Maya Sari pada tahun 2017¹⁶ menunjukkan jika variabel

⁹ Tshwarelo Kgoedi and Alan Sathiaselan Pillay, 'The Impact Of Compensation On The Performance Of Employees At a Bank in Mpumalanga', *Journal for Economic and Administrative Sciences*, 11.24 (2018), 294–314.

¹⁰ Eka Trisdayanti, 'Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama' (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2021).

¹¹ Intan Angela Roseriani and Arief Syah Safrianto, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada', *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10.3 (2020).

¹² Angelita Gabriel Wotulo, Greis M Sendow, and Regina Saerang, 'Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado', *Pengaruh Pelatihan..... 2308 Jurnal EMBA*, 6.4 (2018), 2308–17.

¹³ Moor and Sujianto.

¹⁴ Hesti Catur Istiani, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi' (UPY, 2017) <<http://repository.upy.ac.id/id/eprint/1298>>.

¹⁵ Muhammad Syahputra Harahap, 'Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Sukaramai Medan', *Jurnal Human Falah* (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020).

¹⁶ Diah Maya Sari, 'Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan' (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017).

motivasi kerja Islami tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Marwan pada tahun 2022¹⁷ yang juga hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bank Syariah Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang perbankan dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam menjalankan kegiatan operasionalnya serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja. Bank Syariah Indonesia atau sering disebut dengan BSI merupakan sebuah Lembaga yang bergerak disektor perbankan syariah hasil merger atau penggabungan bank-bank syariah BUMN. Tiga bank-bank syariah tersebut diantaranya PT Bank Syariah Mandiri, PT Bank BRI Syariah Tbk, dan PT Bank BNI Syariah. Secara resmi, Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mengeluarkan izin merger pada tanggal 27 Januari 2021 yang izin ini telah tertuang dalam surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Pemerintah, melalui Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN), telah menginisiasi konsolidasi perbankan syariah di Indonesia dengan meresmikan merger tiga bank umum syariah pada Februari 2021. Keputusan ini diambil pada tanggal 12 Oktober 2020, dan proses merger berhasil diselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan. Selanjutnya, pada tanggal 1 Februari 2021, Presiden Republik Indonesia yaitu Joko Widodo meresmikan kehadiran BSI.¹⁸

Salah satu Bank Syariah Indonesia yang berada di kota Semarang, yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang pada bulan Agustus 2022, Oktober 2023 dan Januari 2024 karyawannya belum mampu mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Kantor cabang tersebut memiliki sebanyak 3 unit kantor Bank Syariah Indonesia dengan 1 kantor cabang pembantu sebagai kantor utama atau pusat yang terletak di Jl. MT. Haryono No.914a, Wonodri, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50242 serta 2 kantor fungsional yaitu BSI KFF (Kantor Fungsional Funding) yang terletak di Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan, Kota Semarang, Jawa Tengah 50185 dan yang terletak di Jl. Jendral Urip Sumoharjo No. 5 Karanganyar Ngaliyan, Karanganyar, Kec. Tugu, Kota Semarang,

¹⁷ Marwan Marwan, 'Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Kab. Teluk Bintuni, Papua Barat' (Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2022).

¹⁸ <https://www.bankbsi.co.id>, 'Sejarah Bank Syariah Indonesia'. diakses pada tanggal 19 Desember 2023, pukul 07:42 WIB

Jawa Tengah 50244, Pengadilan Agama Semarang. Saat ini di BSI KCP MT. Haryono Semarang memiliki populasi atau total keseluruhan sebanyak 30 orang pegawai.¹⁹

Tabel 1.2 Data Jumlah Pegawai

Cabang	Jumlah Pegawai
BSI KCP MT. Haryono Semarang	27 Pegawai
BSI KFF UIN Walisongo	2 Pegawai (FOS dan Teller)
BSI KFF Pengadilan Agama Semarang	1 Pegawai (Teller)
Total	30 Pegawai

Sumber: BOSM BSI KCP MT Haryono Semarang Tahun 2023

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang penting karena menjadi salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan serta memajukan perusahaan. Perusahaan akan bergantung pada kinerja dari karyawannya atau sumber daya manusianya. Perusahaan akan berhasil jika tujuannya tercapai yang salah satunya yaitu memiliki karyawan yang memiliki kinerja baik dan terampil serta mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan diinginkan oleh suatu perusahaan tempatnya bekerja.

Seperti halnya yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang dimana terdapat beberapa divisi karyawan yang belum dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dikhawatirkan akan mempengaruhi keberhasilan dari perusahaan tersebut dalam jangka panjang. Berikut data persentase target kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang MT. Haryono Semarang posisi pada bulan Agustus 2022:

Tabel 1.3 Data Target Posisi Bulan Agustus 2022

	Target Yang Harus Terpenuhi	Target Bulan Agustus 2022 (%)	Target Yang Belum Terpenuhi	Keterangan
I. Penghimpunan Dana				
A. Total DPK	100%	74,65%	25,35%	Tidak Tercapai
1. Giro	100%	46,33%	53,67%	Tidak Tercapai
2. Tabungan	100%	86,68%	13,32%	Tidak Tercapai
3. Deposito	100%	73,17%	26,83%	Tidak Tercapai
II. Baki Debet Pembiayaan Retail				
A. Konsumer	100%	89,79%	10,21%	Tidak Tercapai
1. Griya	100%	90,45%	9,55%	Tidak Tercapai

¹⁹ Wawancara dengan Branch Operasional Service Manager (BOSM) BSI KCP MT. Haryono Semarang pada tanggal 31 Oktober 2023

2. Oto	100%	172,89%	72,89%	Tercapai
3. Mitraguna	100%	113,59%	13,59%	Tercapai
4. Pensiun	100%	42,24%	57,76%	Tidak Tercapai
B. Pawning	100%	93,60%	6,40%	Tidak Tercapai
1. Gadai	100%	63,17%	36,83%	Tidak Tercapai
2. Cicil Emas	100%	148,64%	48,64%	Tercapai
C. SME	100%	106,71%	6,71%	Tercapai
D. Mikro	100%	100,82%	0,82%	Tercapai

Sumber: BOSM BSI KCP MT Haryono Semarang Tahun 2023

Berdasarkan dari data di atas dapat dilihat jika terdapat beberapa bagian atau divisi karyawan yang terlihat pada kolom “target yang belum terpenuhi” terdapat angka persentase masih berwarna merah yang artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat selisih kekurangan antara persentase target yang diberikan perusahaan dengan persentase target yang dicapai oleh karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang. Sedangkan pada angka persentase yang berwarna hitam artinya divisi bagian atau pegawai mampu memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan sehingga nilai persentase angkanya menjadi positif. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai atau divisi dapat dikatakan pada bulan Agustus tahun 2022 pegawai masih belum dapat bekerja secara maksimal dikarenakan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan masih belum tercapai.

Hal ini kemudian diperkuat dengan hasil pra-survey yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia KCP MT. Haryono Semarang oleh penulis pada hari Selasa, 31 Oktober 2023, pada saat pembacaan dashboard BSI KCP MT. Haryono yang dilakukan rutin setiap hari Selasa pada saat *morning briefing* di *banking hall* yang pada saat itu dibacakan oleh BOSM beberapa divisi masih terdapat selisih atau belum dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan tersebut. Artinya, dalam bulan Oktober tahun 2023 menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang belum bekerja secara maksimal sehingga masih belum dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.²⁰

Pada hari Senin, 12 Februari 2024 penulis melakukan survey kembali dan meminta data persentase posisi target pada pimpinan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang untuk mengetahui apakah pada bulan Januari 2024 para pegawai dapat mencapai target yang diberikan oleh perusahaan atau *Branch Manager* atau masih sama dengan bulan Oktober 2023 sebelumnya saat penulis melakukan pra-

²⁰ Pra-survey BSI KCP MT. Haryono Semarang pada tanggal 31 Oktober 2023

survey dimana beberapa divisi belum mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut keterangan yang diberikan oleh Bapak Febri Amirul Jumantoro selaku BOSM di Bank Syariah Indonesia KCP MT. Haryono Semarang yang menjelaskan bahwa pada bulan Januari masih terdapat beberapa divisi yang belum memenuhi target kantor.²¹ Berikut data persentase target kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk KCP MT. Haryono Semarang posisi pada bulan Januari 2024:

Tabel 1.4 Data Target Posisi Bulan Januari 2024

	Target Yang Harus Terpenuhi	Target Bulan Januari 2024 (%)	Target Yang Belum Terpenuhi	Keterangan
I. Penghimpunan Dana				
A. Total DPK	100%	115,24%	15,24%	Tercapai
1. Giro	100%	133,53%	33,53%	Tercapai
2. Tabungan	100%	185,37%	85,37%	Tercapai
3. Deposito	100%	103,80%	3,08%	Tercapai
II. Baki Debet Pembiayaan Retail				
A. Konsumer	100%	84,35%	15,65%	Tidak Tercapai
1. Griya	100%	92,32%	7,68%	Tidak Tercapai
2. Oto	100%	167,99%	67,99%	Tercapai
3. Mitraguna	100%	105,99%	5,99%	Tercapai
4. Pensiun	100%	48,12%	51,88%	Tidak Tercapai
B. Pawnng	100%	76,15%	23,85%	Tidak Tercapai
1. Gadai	100%	82,59%	17,41%	Tidak Tercapai
2. Cicil Emas	100%	78,38%	21,62%	Tidak Tercapai
C. SME	100%	67,24%	32,76%	Tidak Tercapai
D. Mikro	100%	97,21%	2,79%	Tidak Tercapai

Sumber: BOSM BSI KCP MT Haryono Semarang Tahun 2024

Berdasarkan dari data di atas terlihat bahwa pada bulan Januari 2024 kolom “target yang belum terpenuhi” masih terdapat divisi karyawan yang persentase angkanya berwarna merah yang dimana hal ini artinya menunjukkan masih terdapat beberapa beberapa karyawan yang belum dapat bekerja secara maksimal dikarenakan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau *Branch Manager* pada bulan tersebut belum terpenuhi atau belum tercapai. Penelitian tentang kinerja karyawan ini juga telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu. Namun, yang menjadi perbedaan atau *research gap* dalam penelitian ini yaitu peneliti mengambil objek penelitian di

²¹ Wawancara dengan Branch Operasional Service Manager (BOSM) BSI KCP MT. Haryono Semarang, 12 Februari 2024

BSI KCP MT. Haryono Semarang dengan menggunakan variabel independen kompensasi, pelatihan dan motivasi Islami.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang akan diteliti, yaitu terdiri dari dua variabel independen serta satu variabel dependen. Variabel independen pertama adalah Kompensasi (X_1), variabel independen kedua Pelatihan (X_2) dan variabel independen ketiga Motivasi Islami (X_3), kemudian variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y). ketiga variabel ini, muncul bukan tanpa alasan namun adanya faktor-faktor yang menyebabkan peneliti melakukan penelitian ini. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang. Berdasarkan pernyataan-pernyataan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI, PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KCP MT. HARYONO SEMARANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka untuk memberikan arah yang jelas dalam penelitian ini, penulis merumuskan masalah diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang tahun 2023?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang tahun 2023?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang tahun 2023?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang tahun 2023.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang tahun 2023.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang tahun 2023.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini yang dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak tertentu baik segi teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Teoritis
 - a. Bagi penulis, penelitian ini merupakan suatu proses belajar dalam menganalisa pengaruh kompensasi, pelatihan, dan motivasi Islami terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang.
 - b. Bagi peneliti lain, penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi serta wacana guna mengembangkan ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah.
2. Praktis
 - a. Bagi masyarakat, penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi mengenai pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang pada tahun 2023.
 - b. Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang, penelitian ini bisa dijadikan bahan pertimbangan dan masukan bagi Bank BSI KCP MT. Haryono Semarang dalam mengevaluasi perihal pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang pada tahun 2023.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam mempermudah urutan penyajian serta pemahaman dari penelitian ini, maka pembahasan penelitian ini memuat klasifikasi yang dibagi menjadi lima bab, yang masing-masing bab terdiri dari:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini memberikan Gambaran umum tentang penelitian, mulai dari identifikasi masalah hingga tujuan yang ingin dicapai.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini menyajikan tinjauan pustaka yang relevan, termasuk teori atau ide yang berkaitan dengan variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, sumber data yang dipakai dalam penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, definisi operasional variabel serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menyajikan hasil penelitian dan menginterpretasikan temuan tersebut dalam konteks penelitian yang lebih luas.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan uraian tentang kesimpulan dari hasil penelitian serta saran dari peneliti guna penelitian mendatang, dimana kesimpulan merupakan penyimpulan secara garis besar apa saja yang terdapat dalam sebuah penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

Menurut Wexley dan Yukl, kinerja merupakan sebuah implementasi dari teori keseimbangan. Teori ini mengatakan jika seseorang akan menunjukkan prestasinya yang maksimal atau optimal apabila dia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan rangsangan (*inducement*) didalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai.²²

Kinerja merupakan aplikasi dari teori penyeimbang. Seseorang yang akan membuktikan kinerjanya dilakukan dengan cara maksimum apabila dirinya memperoleh manfaat serta memperoleh rangsangan pada profesinya dengan cara yang baik. Dalam teori ini menyatakan 2 bagian diantaranya adalah input dan outcome, input merupakan semua faktor yang didapat karyawan yang dapat mendukung penerapan kegiatan. Outcome merupakan semua angka yang didapat dan dialami oleh karyawan.²³

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara, pengertian kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Nawawi, kinerja merupakan suatu jawaban atas pertanyaan apa hasil yang dicapai seseorang setelah mengerjakan sesuatu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja atau sebuah prestasi yang dicapai oleh pegawai ketika telah berhasil memenuhi kewajiban pekerjaan yang diberikan

²² Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016).

²³ Ali Fathoni, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan', *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1.2 (2016) <<https://doi.org/10.30736/jpim.v1i2.23>>.

sesuai ketentuan yang ditugaskan suatu organisasi.²⁴ Secara keseluruhan, kinerja didefinisikan dari hasil dari kualitas maupun kuantitas kerja yang dapat dicapai oleh seseorang saat melaksanakan tugas dan fungsi utama mereka sebagai pegawai sesuai dengan kewajiban serta tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi. Pada dasarnya, kinerja dinilai dari dua aspek utama yaitu kinerja pegawai (kinerja individual) maupun kinerja organisasi (kinerja tim). Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan capaian hasil kerja dari suatu organisasi secara keseluruhan.²⁵

Teori yang mendukung variabel kinerja karyawan ialah teori Wexley & Yuki yang telah dijelaskan pada Sinambela yaitu teori keseimbangan yang mengatakan jika seseorang akan menunjukkan pencapaian yang optimal apabila mereka memperoleh manfaat serta terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan rasional atau masuk akal. Kinerja yang optimal akan mudah dicapai jika terdapat keadilan yang diperoleh pegawai atau karyawan.²⁶

2.1.1.2 Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Terdapat beberapa macam aspek yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang mana hal ini dapat digunakan untuk menerangkan perubahan dari faktor kemampuan karyawan.²⁷ Faktor-faktor tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (*reward system*).²⁸
- 2) Imbalan atau kompensasi ialah tingkat balas jasa yang diterima oleh pegawai dari apa yang telah mereka lakukan untuk suatu perusahaan.
- 3) Kemampuan dan keterampilan secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh

²⁴ Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Penerbit Darussalam, 2002).

²⁵ Ena Atikawati dan Raswan Udjang, 'Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4 (2016) <<https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>>.

²⁶ Sinambela.

²⁷ Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Edisi Pert (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017).

²⁸ Fadli Sandewa, 'Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai Kepulauan', *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1.1 (2017).

sebab itu pegawai perlu ditempatkan di dalam pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan yang mereka miliki.

- 4) Penawaran tenaga kerja terhadap jam kerja semakin tinggi upah seseorang maka akan semakin berkurang jam kerjanya.²⁹

2.1.1.3 Tujuan Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala 2011, tujuan kinerja yaitu bertujuan untuk meningkatkan prestasi dengan cara merealisasikan untuk melakukan evaluasi yang bersifat objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lampau yang kemudian digunakan untuk membuat sebuah keputusan di masa yang akan datang.

Tujuan dari kinerja merupakan untuk menyesuaikan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi terhadap tujuan tim untuk dapat meningkatkan komitmen maupun keterampilan serta kemampuan yang dimiliki oleh pegawai di dalam perusahaan tersebut. Penilaian suatu kinerja pegawai yang dilakukan merupakan salah satu sarana untuk memperbaiki kinerja pegawai yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik untuk kemudian pegawai dapat mengetahui posisi dan perannya dalam usaha untuk menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan, terdapat beberapa tujuan dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan serta aspirasinya untuk meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sekarang.
2. Meningkatkan sikap saling pengertian antar pegawai tentang persyaratan kinerja.
3. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensi yang dimilikinya masing-masing.
4. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi atau minimal berprestasi sama dengan yang terdahulu.

²⁹ Sokhikhatul Mawadah, 'Kurva Penawaran Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Perempuan', *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 12.3 (2018), 357.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dari apa yang sudah dikerjakannya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Kinerja seseorang dapat diukur dan dinilai dari proses penilaian prestasi karyawan (performance appraisal).³⁰

Menurut Edison, dkk terdapat 4 indikator kinerja, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kualitas, ialah tentang seberapa baik seorang pegawai atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dengan kata lain jika hasil yang sudah mereka kerjakan sesuai dengan standar kualitas produk yang ditentukan oleh suatu perusahaan.
- 2) Target, ialah kuantitas pekerjaan yang diselesaikan atau pencapaian yang dapat diraih karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dan dapat bekerja dengan waktu yang efektif dan efisien oleh masing-masing karyawan sehingga target yang diberikan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik serta waktu yang mereka gunakan sangat diperhatikan untuk hasil kerja mereka.
- 3) Waktu Penyelesaian, ialah tentang seberapa jauh seorang pegawai atau karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan akurat dan tepat waktu. Artinya para pegawai atau karyawan melakukan pekerjaannya sesuai SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 4) Taat Asas, ialah kepatuhan karyawan terhadap peraturan, norma dan etika yang berlaku pada suatu organisasi atau perusahaan. Taat asa menunjukkan integritas, komitmen serta profesionalisme karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Karyawan yang taat asas dapat menjaga citra perusahaan dan meminimalisir segala risiko pelanggaran yang dapat berpotensi merugikan perusahaan.

2.1.1.5 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, kinerja dipandang sebagai suatu aktivitas kerja yang didasarkan dengan niat untuk memperoleh ridho dari Allah SWT sebagai

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2017).

bentuk nilai ibadah. Sedangkan kemuliaan manusia dapat dinilai dari usahanya dalam bekerja untuk mendapatkan rezeki melalui jalan yang baik.³¹

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٣٥﴾

Artinya: *Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”*

Berdasarkan pada kandungan QS. At Taubah ayat 105, bahwa Allah SWT mewajibkan setiap hamba-Nya untuk bekerja dan melakukan amalan-amalan dengan ikhlas serta dapat bertanggungjawab atas pekerjaan yang dilakukan dengan baik. Selain itu, terdapat perintah Allah kepada hambaNya agar mengusahakan yang terbaik untuk kehidupannya selama di dunia karena, Allah sudah memberikan semua yang dibutuhkan oleh manusia di dunia. Oleh karena itu, setiap manusia yang menginginkan kehidupan yang baik di dunia maupun di akhirat maka mereka harus bekerja untuk mendapatkannya dengan mematuhi larangan-larangan yang sudah Allah tetapkan.

Dalam sebuah hadits Rasulullah SAW bersabda:

من أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ

“Barangsiapa yang di waktu malam merasakan kelelahan karena bekerja dengan kedua tangannya dalam mencari nafkah maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani).

Pada hadits yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW memberikan pelajaran tentang pentingnya bekerja dimana bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, namun juga untuk memelihara harga serta martabat manusia. Ketika seseorang merasa kelelahan setelah pulang bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa-dosanya saat itu juga. Selain itu, dalam Islam apabila seseorang yang bekerja dengan tujuan untuk mendapatkan penghasilan dengan usahanya sendiri baik untuk memenuhi kebutuhannya

³¹ Nia Tri Agustina and Hendry Cahyono, ‘Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo’, *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3 (2020) <<https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n2.p1-12>>.

sendiri maupun kebutuhan keluarga, orang yang seperti ini dikategorikan *jihad fi sabilillah*.³²

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Definisi Kompensasi

Pada peraturan ketenagakerjaan di Indonesia yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat 3 mendefinisikan jika upah atau gaji merupakan hak yang harus diterima oleh para pegawai atau buruh yang dinyatakan sebagai imbalan dari pemberi imbalan atau pengusaha dalam bentuk uang sesuai dengan kesepakatan kerja, perjanjian, atau dalam peraturan undang-undang.³³ Selain itu, Pemerintah pusat juga menetapkan suatu kebijakan dalam hal pengupahan sebagai suatu upaya dalam mewujudkan hak seorang pekerja atau buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat 1 dan 2) undang-undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.³⁴ Menurut Suparyadi, kompensasi didefinisikan sebagai keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang sudah mereka berikan untuk organisasi atau perusahaan, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang maupun barang yang diberikan oleh suatu perusahaan untuk karyawan atas jasa yang sudah diberikan.³⁵

Menurut Dessler (2004) menyatakan jika kompensasi dapat diartikan segala bentuk imbalan yang diberikan untuk karyawan yang muncul dari apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut merupakan definisi dari kompensasi. Selain itu, Penggabean juga berpendapat jika kompensasi merupakan segala bentuk penghargaan yang diberikan untuk karyawan sebagai bentuk balas jasa atas apa yang sudah mereka berikan kepada perusahaan.³⁶ Kompensasi dapat

³² Elza Umiyarzi, 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1.2 (2021), 245–56.

³³ Undang-undang, No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³⁴ Rosariani and Safrianto. hal. 625

³⁵ Alfi Nugraha and Sri Surjani Tjahjawati, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3.3 (2018). Hal. 24-32

³⁶ Muhamad Alwi, 'Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ', *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 4.2 (2017). Hal. 74

juga diartikan sebagai suatu hubungan timbal balik antara sebuah perusahaan dengan pegawainya.³⁷

Teori yang mendukung variabel ini adalah teori keseimbangan atau *equity theory* yang dikemukakan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku tahun 1963. Dalam teori ini beranggapan jika manusia cenderung lebih menyukai perlakuan yang adil atau sebanding yang mana hal tersebut berhubungan dengan kepuasan relasional tentang persepsi distribusi yang adil atau tidak adil dari sumber daya pada hubungan interpersonal.³⁸ Karyawan yang merasakan jika keputusan kompensasi terhadap mereka adil akan mewujudkan kepuasan kerja yang lebih besar serta akan mewujudkan komitmen terhadap suatu perusahaan atau organisasi yang mana hal ini akan meningkatkan kinerja mereka terhadap tempat mereka bekerja.

2.1.2.2 Tujuan Kompensasi

Schuler dan Jackson (1999) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tujuan dari kompensasi, diantaranya kompensasi dapat digunakan untuk (1) menarik sumber daya manusia yang berpotensi serta berkualitas supaya bergabung dalam suatu perusahaan. Kompensasi yang baik, dapat membantu mendapatkan calon pegawai yang memiliki potensi serta berkualitas termasuk pada saat upaya perekrutan. (2) mempertahankan karyawan yang baik. Apabila kompensasi yang diberikan secara adil, maka karyawan yang ingin dipertahankan oleh suatu perusahaan akan merasa puas dan tidak meninggalkan perusahaan. Oleh sebab itu, untuk mempertahankan karyawan yang dinilai baik oleh suatu perusahaan, maka kompensasi dapat dibuat sedemikian rupa agar karyawan yang potensial akan merasa dirinya dihargai serta bersedia untuk terus bertahan di perusahaan. (3) mencapai keunggulan kompetitif.

Kompensasi yang baik, dapat memudahkan perusahaan dalam hal mendapatkan informasi besaran kompensasi masih menjadi biaya yang signifikan dalam menjalankan

³⁷ Edrick Leonardo and others, 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia', 3.2 (2015). Hal. 28

³⁸ Ali Ashar Ali Ashar, 'Konsep Keseimbangan Hidup Dalam Perspektif Al Quran', *Al Fattah Ejournal Sma Al Muhammad Cepu*, 1.01 (2023). Hal. 61

Pada pernyataan Flippo (1984) yang merinci tujuan kompensasi, diantaranya sebagai berikut:

“Kompensasi karyawan dirancang untuk melakukan tiga hal :

(1) agar dapat menarik karyawan yang cakap ke dalam suatu organisasi, (2) memotivasi mereka untuk mencapai prestasi kerja yang unggul, dan (3) agar dapat menciptakan masa dinas yang panjang”

Diberikannya kompensasi kepada karyawan oleh perusahaan maupun organisasi pasti memiliki tujuan tertentu. Beberapa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:³⁹

a. Terdapat Ikatan Kerja

Adanya pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya diharapkan agar pihak karyawan memiliki hubungan baik terhadap perusahaan, baik secara moral ataupun profesionalisme dengan perusahaan tempatnya bekerja.

b. Kepuasan Kerja

Karyawan akan merasa puas terhadap pemberian kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan sebagai bentuk penghargaan untuk karyawan atas hasil dari kerja keras yang dilakukannya untuk perusahaan.

c. Meningkatkan Performa Pekerja

Ketika karyawan puas terhadap penghargaan yang diberikan oleh suatu perusahaan, maka karyawan akan meningkatkan performa kerjanya menjadi yang lebih baik lagi dari yang sebelumnya. Pemberian kompensasi juga dapat membentuk lingkungan kerja yang kompetitif serta sportif dalam hal bekerja.

d. Sebagai Motivasi

Ketika di suatu perusahaan terdapat lingkungan kerja yang kompetitif dan sportif, karyawan akan menjadi lebih semangat serta menjadi lebih termotivasi untuk dapat bekerja lebih baik lagi daripada sebelumnya. Hal ini yang nanti akan dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan

³⁹Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (Penerbit P4I, 2022).

- e. **Disiplin Kerja**
Dengan pemberian kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai maka disiplin kerja akan semakin baik.
- f. **Pengaruh Serikat Buruh**
Program kompensasi yang baik akan menghindarkan Perusahaan dari pengaruh serikat buruh sehingga karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan yang dijalankannya.
- g. **Sebagai Bentuk Penghargaan Bagi Karyawan**
Kompensasi diberikan terhadap pegawai merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi dan etos kerja pegawai di suatu Perusahaan. Hasilnya, sumber daya manusia yang ada akan lebih efisien dan efektif karena banyak pegawai yang memiliki prestasi dan semangat kerja yang tinggi.
- h. **Mendorong Pertumbuhan Perusahaan**
Pegawai yang merasa puas terhadap kompensasi yang dia peroleh akan mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi suatu perusahaan.
- i. **Mendapatkan Karyawan yang Berkualitas**
Pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap penerimaan karyawan baru yang berkualitas. Calon pelamar kerja yang berkualitas akan lebih memilih Perusahaan yang memperhatikan dan memberikan kompensasi yang kompetitif.
- j. **Memenuhi Administrasi Legalitas**
Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan kepada karyawannya akan memiliki legalitas yang baik di dalam pemerintahan atau sesuai dengan undang-undang. Sehingga, secara legalitas perusahaan tersebut akan memiliki kredibilitas yang baik dan terpercaya.

2.1.2.3 Jenis Kompensasi

Menurut Nawawi, bagi suatu perusahaan atau organisasi, kompensasi diartikan sebagai penghargaan untuk pekerja yang sudah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuannya.⁴⁰ Menurut Nawawi kompensasi dapat dibagi berdasarkan jenis-jenisnya, diantaranya:

⁴⁰ Ade Firmansyah and Aima Havidz, 'Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *KINERJA*, 17.2 (2020). Hal. 172-185.

1. Kompensasi langsung, diartikan sebagai pemberian berupa gaji yang diberikan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap pula. Umumnya adalah diberikan setiap bulan, meskipun terdapat juga organisasi atau perusahaan khususnya di sektor swasta yang memberikannya dua kali dalam sebulan.
2. Kompensasi tidak langsung, yang diartikan sebagai pemberian dari bagian manfaat bagi para pegawai diluar gaji tetap, biasanya dapat berupa uang maupun barang.

Menurut Mulyadi (2004), kompensasi dapat digolongkan menjadi dua kelompok, diantaranya yaitu:

1. *Kompensasi Instrinsik*, ialah kompensasi yang berupa rasa puas diri yang didapatkan oleh para pegawai yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat sasaran tertentu. Misalnya, dengan penambahan tanggung jawab, *job enrichment* dan usaha lain akan meningkatkan harga diri pegawai serta akan mendorong pegawai untuk menjadi yang terbaik.
2. *Kompensasi Eksentrik*, ialah kompensasi yang diberikan kepada pegawai berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium, dan bonus, kompensasi tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan, dan tunjangan masa sakit serta penghargaan non keuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, tempat parkir, gelar istimewa dan sekretaris pribadi.

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan dan diterima secara langsung, rutin, maupun periodik misalnya gaji, bonus atau tunjangan. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan imbalan yang diberikan perusahaan untuk karyawan, misalnya tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, dan lain-lain.⁴¹

⁴¹ Kenelak, Pio, and Kaparang.

2.1.2.4 Indikator Kompensasi

Menurut Sudiro, terdapat beberapa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut:⁴²

1. Upah dan Gaji

Upah ialah bayaran yang dipergunakan bagi pekerjaan produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan tetap atau upah merupakan kompensasi yang diberikan berdasarkan jam kerja, hari kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh pegawai. Sedangkan gaji ialah bayaran yang diberikan kepada karyawan tetap di suatu perusahaan atau kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap suatu organisasi. Artinya, dapat disimpulkan bahwa kompensasi sudah pasti terkait gaji dan upah . namun, gaji dan upah belum tentu kompensasi karena, kompensasi lebih luas dari gaji dan upah.

2. Insentif

Insentif merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian insentif bertujuan untuk memotivasi karyawan agar terus meningkatkan produktivitas dan mencapai target kinerja yang ditetapkan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan komponen remunerasi tambahan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk kesejahteraan. Umumnya tunjangan diberikan secara berkala dan bersifat tetap, serta mencakup berbagai jenis seperti tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas kerja merupakan segala bentuk dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kenyamanan dan

⁴² Sudiro, 'Manajemen Kompensasi Dan Remunerasi: Pendekatan Strategis' (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2009), pp. 107–112.

produktivitas kerja. Fasilitas dapat berupa fasilitas fisik seperti runag kerja yang nyaman, peralatan kerja yang memadai, hingga fasilitas non-fisik seperti program pengembangan diri.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Hendro (2018) indikator kompensasi diukur dalam beberapa indikator, diantaranya sebagai berikut:⁴³

1. Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh seorang pegawai, biasanya berupa gaji atau upah.

2. Gaji Variabel

Gaji variabel merupakan suatu bentuk kompensasi yang terkait dengan kinerja dari individu, kelompok ataupun kinerja dari organisasi. Jenis yang umum dari gaji variabel untuk pegawai salah satunya adalah program pembayaran bonus serta insentif.

3. Benefit

Benefit merupakan salah satu program penghargaan yang ditujukan kepada pegawai sebagai bentuk bagian dari benefit perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mempertahankan serta memperbaiki keadaan fisik dan mental pegawai supaya produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Berdasarkan Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. SE/07/MEN/1990 Tentang Pengelompokan Komponen Upah dan Pendapatan Non Upah, terdapat beberapa komponen terkait gaji yang dibutuhkan yang bertujuan untuk membentuk penghasilan kepada karyawan diantaranya upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, potongan serta upah lembur.

2.1.2.5 Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Dalam hadits riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam*, bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِيفَ عَرْقُهُ

⁴³ Edy Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*, ed. by Yogi Hidayat, M., Miskadi, Setiawan, Pertama (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan Bahasa dan Penelitian Indonesia).

Artinya: “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringnya kering.” (HR. Ibnu Majah, *shahih*).⁴⁴

Anas (ra) mengatakan bahwa Rasulullah SAW tidak pernah membayar upah yang rendah kepada siapapun. Salat satu dari tiga orang yang akan dibantah oleh Rasulullah pada hari kiamat adalah seseorang yang memperkerjakan buruh dan menikmati keuntungan penuh darinya, namun tidak membayar upahnya. Pahala diberikan kepada orang-orang yang bersegera menunaikan hak para pekerja setelah mereka selesai melakukan pekerjaan, begitu juga dapat dimaksud untuk memberikan gaji secara adil dan sesuai dengan kesepakatan terkait aturan pemberian gaji oleh perusahaan kepada karyawannya.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Muthaffifin ayat 1-3 yang berbunyi:

وَيْلٌ لِّلْمُطَفِّفِينَ ﴿١﴾ الَّذِينَ إِذَا أَكْتَالُوا عَلَى النَّاسِ يَسْتَوْفُونَ ﴿٢﴾ وَإِذَا كَالُوهُمْ أَوْ وَّزَنُوهُمْ يُخْسِرُونَ ﴿٣﴾

Artinya : “Celakalah mereka yang melakukan penipuan, mereka yang mengambil tindakan penuh Ketika mereka menerima dari orang lain, tetapi memberi lebih sedikit ketika memberi mereka dalam ukuran atau berat”.

Islam mengajarkan bahwa jumlah gaji harus mencukupi dan menutupi kebutuhan karyawan (terutama dengan mempertimbangkan biaya hidup yang berlaku). Jumlah hadiah harus cukup bagi mereka untuk membeli makanan, pakaian, tempat tinggal serta transportasi.

2.1.3 Pelatihan Kerja

2.1.3.1 Definisi Pelatihan

Menurut Simamora, mengemukakan bahwa pelatihan merupakan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di dalam dunia kerja serta proses dimana pegawai mencapai keterampilan tertentu untuk membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan.⁴⁵ Mathis, mengartikan bahwa pelatihan adalah sebuah proses dimana orang-orang

⁴⁴ Imam Mahfud, ‘Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam’, *Madani Syari’ah*, 2 (2019), 45–64.

⁴⁵ Evert Fandi Mandang, Bode Lumanauw, and Mac D.B. Walangitan, ‘Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado’, *Jurnal EMBA*, 5.3 (2017), 4324–35.

mencapai kemampuan yang bertujuan untuk membantu perusahaan atau organisasi mencapai tujuannya.⁴⁶ Ivancevich juga mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu usaha yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada pekerjaannya saat ini maupun pekerjaannya yang lain.⁴⁷

Menurut Departemen Pendidikan Nasional (2009), pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Seperti halnya yang tertuang dalam pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, disebutkan jika pelatihan merupakan keseluruhan kegiatan guna memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang serta kualifikasi jabatan dan pekerjaan.⁴⁸

Pelatihan dapat juga diartikan sebagai suatu sarana pembentukan dan pembakalan karyawan dengan menambah kemampuan, pengetahuan, keahlian, serta perilaku karyawan tersebut. Dengan kata lain, pelatihan akan dapat membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu fasilitas yang disediakan oleh suatu perusahaan yang bertujuan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian serta perilaku karyawan.⁴⁹

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Simamora dan Hartatik (2014), mengungkapkan bahwa tujuan dilakukannya pelatihan kerja untuk memperbaiki kinerja karyawan yang dinilai tidak memuaskan dengan alasan karena kurangnya keterampilan.

Beberapa tujuan pelatihan yang dikemukakan menurut pendapat Simamora dan Hartatik (2014), yaitu: (1) memperbaiki kinerja karyawan yang tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan. (2) memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. (3) mengurangi waktu

⁴⁶ Firmansyah and Havidz. Hal. 175

⁴⁷ John M Ivancevich, Dharma Yuwono, and Michael T Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 & (Jakarta: Erlangga, 2008).

⁴⁸ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁹ Kasmir.

pembelajaran bagi karyawan sejalan dengan adanya kemajuan teknologi. (4) membantu memecahkan masalah operasional. (5) mempersiapkan karyawan untuk promosi. (6) mengorientasikan karyawan baru terhadap organisasi. (7) memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Menurut Supriadi, beberapa tujuan pelatihan antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja individu. Karyawan yang telah mengikuti program pelatihan cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik, sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien.

2. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Program pelatihan yang terstruktur dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas mereka, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih terarah dan optimal.

3. Meningkatkan Daya Saing

Pelatihan karyawan merupakan investasi yang menguntungkan bagi perusahaan. Karyawan yang terlatih dengan baik akan memiliki kompetensi yang lebih tinggi, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan yang semakin kompetitif.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Program pelatihan di suatu organisasi atau perusahaan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun individu atau pegawai yang terlibat di dalamnya. Manfaat pelatihan sumber daya manusia yaitu :

a) Manfaat untuk Organisasi atau Perusahaan

- Meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan.
- Meningkatkan hubungan baik atasan dengan bawahan.
- Meningkatkan semangat kerja karyawan.
- Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja.

- Memfasilitasi pemahaman karyawan terhadap sistem dan prosedur suatu organisasi atau perusahaan.
 - Membantu membangun *image* atau citra perusahaan yang baik.
 - Meningkatkan kinerja perusahaan.
 - Mendapatkan bimbingan dari tenaga yang kompeten.
- b) Manfaat untuk Individu atau Pegawai
- Membantu karyawan untuk dapat mencapai keberhasilan mereka sendiri.
 - Membantu karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.
 - Membantu individu dalam membuat keputusan yang tepat.
 - Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - Penyediaan informasi untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan.
 - Menumbuhkan keinginan untuk terus belajar.
 - Membantu meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan baik.⁵⁰

2.1.3.4 Indikator Pelatihan

Menurut Evert Fandi Mandang⁵¹ terdapat beberapa indikator pelatihan diantaranya yaitu:

1. **Tujuan Pelatihan**, pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang bertujuan untuk lebih meningkatkan keterampilan, kualitas, dan kemampuan seseorang. Sesudah mengikuti pelatihan kinerja dan produktivitas karyawan akan meningkat karena peningkatan keterampilan dan pengetahuan, memperbarui keterampilan karyawan melalui pelatihan untuk memastikan karyawan dapat menggunakan teknologi terkini secara efektif serta mengurangi waktu belajar atau proses penyesuaian karyawan baru dan karyawan pada posisi baru.
2. **Materi**, pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang disesuaikan dengan tujuan pelatihan personil yang harus dicapai perusahaan.

⁵⁰ Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedu (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014).

⁵¹ Mandang, Lumanauw, and Walangitan.

3. **Metode yang digunakan**, metode pelatihan memastikan bahwa kegiatan pelatihan SDM yang efektif dilakukan jika sesuai dengan jenis materi dan keterampilan peserta.
4. **Kualifikasi peserta**, peserta dalam pelatihan perlu dipilih berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.
5. **Kualifikasi pelatih**, pelatihan pada umumnya ditujukan untuk meningkatkan keterampilan. Oleh karena itu, pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki pengetahuan khusus yang memadai, profesional, dan kompeten.

2.1.3.5 Pelatihan Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam pelatihan merupakan salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk membantu meningkatkan pengetahuan.

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَأَفْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ أَنْشُرُوا فَأَنْشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya : "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Dalam QS. Al-Mujadalah (58): 11 tersebut menunjukkan bahwa Allah SWT akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman dan orang-orang yang berilmu. Ilmu pengetahuan dapat diperoleh melalui berbagai cara yang salah satunya dengan mengikuti pelatihan kerja dengan mengikuti pelatihan kerja seseorang dapat meningkatkan ilmu pengetahuannya dan meningkatkan derajatnya di sisi Allah SWT sehingga manusia dapat mencapai potensi terbaiknya.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1. Definisi Motivasi

Beberapa ahli mendefinisikan motivasi seperti menurut Robbins dan Judge, motivasi adalah sebagai bentuk yang menjalankan intensitas, arah, serta ketekunan seorang individu dalam upayanya mencapai tujuan. Sedangkan

Wexley and Yukl juga mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Keitner & Kinicki mengartikan motivasi sebagai proses psikologis yang menyebabkan munculnya suatu tindakan yang memiliki arah untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.⁵² Robert Heller dalam Wibowo juga mendefinisikan motivasi kerja merupakan sebuah tindakan setiap orang yang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.⁵³ Bangun, memberikan pernyataan jika motivasi merupakan salah satu bentuk tindakan dengan tujuan mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut dapat berperilaku (*to behave*) secara teratur. Sedangkan Manullang mendefinisikan motivasi ialah sebuah kekuatan dari dalam maupun dari diri luar seseorang sebagai pendorong semangat untuk mengejar tujuan tertentu.⁵⁴

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan jika motivasi dapat diartikan bahwa suatu energi yang bersumber dari dalam diri seseorang yang memberikan arahan untuk tetap berada pada arah tersebut kepada individu dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja memiliki kaitan yang erat dengan upaya atau *effort* yang dikeluarkan seseorang untuk bekerja motivasi juga merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Motivasi merupakan segala sesuatu yang dilakukan agar dapat menimbulkan dorongan kepada diri seseorang untuk melakukan tindakan serta mengontrol tingkah laku seseorang tersebut untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, motivasi dapat dikatakan sebagai salah satu faktor pendorong seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu.⁵⁵

2.1.4.2. Teori Motivasi

Menurut teori yang dikemukakan Herzberg⁵⁶ motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha merupakan peluang untuk melaksanakan tugas yang

⁵² Kiki Cahaya Setiawan, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang', *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1.2 (2015), 43–53.

⁵³ Abhie Zeni Nurmalya and Hermin Endratno, 'Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal', 4.4 (2022), 479–87.

⁵⁴ Dewi Suryani Khair Harahap and Hazmanan Khair, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja', 2.1 (2019), 69–88.

⁵⁵ Nurudin, 'The Effect of Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Faculty of Islamic Economics and Business, UIN Walisongo Semarang', *Journal of Islamic Economics, Management, and Business*, 2.1 (2020), 31–48 <<https://doi.org/10.21580/jiemb.2020.2.1.6841>>.

⁵⁶ Sari. 35-37

membutuhkan keahlian serta peluang untuk mengembangkan kemampuan. Menurut teori ini terdapat dua macam faktor kebutuhan, diantaranya:

a. Faktor Pemeliharaan atau Kesehatan

Faktor pemeliharaan berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin mendapat rasa tenang serta kesehatan badaniah, meliputi: balas jasa, kepastian pekerjaan, fasilitas pekerjaan (mobil dinas, rumah dinas, dll.), hubungan antar pribadi serta tunjangan lainnya. Apabila faktor ini hilang maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Sedangkan kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, misalnya kebutuhan makan, kemudian lapar lagi, makan lagi dan begitupun seterusnya. Karena hal ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi.

b. Faktor Motivasi

Faktor ini berkaitan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi rangkaian kondisi intrinsik. Kepuasan kerja dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik apabila dapat menggerakkan tingkat kekuatan motivasi. Faktor-faktor tersebut diantaranya: (1) Prestasi, (2) Pengakuan, (3) Pekerjaan itu sendiri, (4) Tanggung jawab, (5) Kemajuan, (6) Pengembangan potensi individu.

Pada dasarnya teori ini bertujuan untuk mendapatkan alat serta cara terbaik dalam memotivasi semangat bekerja karyawan agar mereka mau bekerja dengan giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

2.1.4.3. Motivasi Islami Dalam Perspektif Islam

Konsep motivasi Islam didasarkan pada dua pilar utama yang saling berhubungan, yaitu "*hope* dan *fear*". *Hope* (harapan), artinya sebuah harapan atas segala tindakan yang dilakukan mendapatkan balasan dari Allah SWT. Sedangkan *Fear* (ketakutan), artinya ketakutan-ketakutan pada diri seseorang pada Allah SWT serta segala balasan atas perbuatan yang dilakukan untuk orang-orang yang melanggar perintah dan larangan-Nya. Motivasi kerja Islami dibangun berdasarkan tiga konsep dasar yang meliputi motivasi akidah, motivasi ibadah serta motivasi muamalat. Motivasi akidah merupakan motivasi yang dapat ditafsirkan sebagai dorongan dari dalam yang muncul akibat aqidah seseorang. Motivasi muamalat ialah motivasi yang muncul karena adanya aturan

dan tuntutan dari agama. Sedangkan motivasi muamalat ialah dorongan kekuatan diri untuk memenuhi kebutuhan sesama manusia yang dilandaskan oleh kekuatan moral spiritual.⁵⁷

Islam memandang motivasi Islami merupakan upaya seseorang untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah serta salah satu bentuk wujud syukur atas nikmat dan karunia Allah SWT yang telah diberikan kepada seluruh umatnya. Bekerja merupakan bukan tujuan untuk mengejar hidup hedonism, status atau kekayaan namun semata-mata untuk kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.⁵⁸ Motivasi kerja Islam juga dapat diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dengan tujuan memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologis maupun sosial. Kekuatan motivasi manusia dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul Khoiro* yang artinya berlomba-lomba dalam kebaikan.⁵⁹ Seperti halnya yang tercantum dalam Surat *Al-Muthaffifin* ayat 26 yang berbunyi:

خَتْمُهُ وَمِسْكٌ وَفِي ذَلِكَ فَلْيَتَنَافَسِ الْمُتَنَافِسُونَ ﴿٦٦﴾

Artinya: “Laknya terbuat dari kasturi. Untuk (mendapatkan) yang demikian itu hendaknya orang berlomba-lomba.”

Ayat tersebut menjelaskan bahwa Allah menganjurkan untuk berlomba-lomba dalam mendapatkan ridha Allah SWT dan menghindari murka-Nya yaitu dengan mengejar kedudukan yang mulia di akhirat kelak serta menjauhi lomba yang berebut pangkat dengan yang tercela seperti tindak-menindak di dunia sehingga mengorbankan saudaranya yang lain.

2.1.4.4. Ciri-ciri Motivasi Islami

Menurut Akh. Muwafik Saleh dalam Sari tahun 2017⁶⁰ menyatakan jika banyak orang bekerja hanya untuk mengejar materi atau urusan duniawi saja

⁵⁷ Moh. Musfiq Arifqi, ‘Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)’, *Jurnal Perbankan Syariah*, 2.01 (2020), 61–83. 67

⁵⁸ Nur Shofa Barkhiyyah and Ari Prasetyo, ‘Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya’, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7.1 (2020), 183–98. hal. 187-188.

⁵⁹ Riski Ade Satriyani, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus’ (UIN Walisongo Semarang, 2015). 22-23.

⁶⁰ Sari. 42-43.

dan tidak memikirkan kepentingan akhirat kelak. Para pekerja yang memiliki motivasi kerja Islami dapat memberikan kepribadian yang baik serta dibenarkan oleh Islam dimana terdapat ciri-cirinya yaitu sebagai berikut:

1. Memiliki niat baik dan benar (mengharap Ridha Allah SWT)

Seorang pekerja harus mengetahui niat dan motivasinya sebelum menjalankan pekerjaan karena niat dan motivasi merupakan salah satu faktor penentu arah pekerjaan. Apabila seseorang bekerja dengan niat untuk mendapatkan gaji, maka hanya hal itu yang mereka dapatkan. Namun apabila niat bekerja sekaligus untuk mendapatkan simpanan akhirat, harta halal serta untuk menafkahi keluarga, maka mereka akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan.

2. Takwa dalam bekerja

Terdapat dua pengertian takwa, yaitu: (1) Taat melaksanakan perintah dan menjauhi larangan Allah SWT. (2) Memiliki sikap tanggung jawab sebagai seorang muslim atas keimanan yang telah diyakini dan yang telah diikrarkannya. Seorang pekerja yang bertakwa akan mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan serta selalu menampilkan sikap positif. Oleh karena itu, orang yang bertakwa dalam bekerja akan menunjukkan sikap-sikap sebagai berikut ini:

- a. Bekerja dengan cara terbaiknya sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkannya.
- b. Menjauhi segala bentuk kemungkarannya untuk dirinya dan orang lain. Misalnya, tidak malas-malasan, tidak merugikan rekan kerjanya, dsb.
- c. Taat pada aturan yang telah ditetapkan pada tempat kerjanya.
- d. Menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

3. Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas merupakan salah satu kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Segala aktivitas yang dilakukan oleh manusia termasuk bekerja apabila dilakuakn dengan penuh keikhlasan maka hal ini akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Beberapa ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu sebagai berikut:

- a. Bekerja semata-mata hanya mengharap ridha Allah SWT.
- b. Bersih dari segala bentuk pamrih dan ria.
- c. Memiliki semangat tinggi dalam menjalankan seluruh tugas pekerjaannya.
- d. Tidak mudah berkecil hati menghadapi tantangan sehingga tetap produktif dalam bekerja.

Dalam perspektif Islam, mencari rezeki yang halal merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap individu, khususnya umat Islam. Dengan demikian motivasi Islami bukan hanya memenuhi nafkah semata namun juga sebagai sarana untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Islam tidak hanya tentang moralitas akhlak namun juga memberikan peletakan dasar tentang konsep yang membangun kehidupan dan peradaban tinggi.

2.1.4.5. Indikator Motivasi Islami

Menurut Saleh⁶¹ terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi kerja Islami, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Mengharapkan Ridha Allah SWT.

Motivasi utama dalam bekerja adalah untuk mencari ridha Allah SWT, setiap pekerjaan yang dilakukan harus dilandasi dengan niat yang tulus untuk ibadah kepada Allah SWT. Misalnya, seorang karyawan bekerja bukan hanya semata-mata untuk mendapatkan gaji tetapi juga untuk memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggan sebagai bentuk ibadah.

2. Niat bekerja.

Dalam Islam, bekerja bukan hanya sekedar mencari nafkah namun juga merupakan suatu bentuk ibadah. Sebelum memulai suatu pekerjaan seseorang perlu membenarkan niat agar segala aktivitas yang dilakukan dapat bernilai ibadah. Misalnya, seorang pegawai yang ditempatkan di daerah terpencil dengan fasilitas terbatas, namun tetap bekerja secara maksimal.

3. Taat melaksanakan perintah dan menjauhi larangan Allah SWT.

⁶¹ Akh. Muwafik Saleh, *Bekerja Dengan Hati Nurani* (Erlangga, 2009). Hal. 65

Ketaatan merupakan wujud pengabdian seorang hamba kepada Allah SWT. Ketaatan dalam bekerja, tercermin dalam upaya menjalankan perintah Allah, seperti jujur, Amanah dan bekerja secara bersungguh-sungguh. Misalnya, seorang pengusaha yang selalu membayar zakat dari hartanya dan menghindari praktik-praktik yang merugikan orang lain.

4. Tanggung jawab.

Tanggung jawab merupakan kesadaran akan kewajiban yang perlu dilaksanakan. Tanggung jawab dalam konteks bekerja artinya melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan bertanggung jawab atas hasil kerja. Misalnya, seorang pegawai yang selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan berkualitas meskipun menghadapi tekanan pekerjaan.

5. Semangat kerja.

Semangat kerja merupakan dorongan yang kuat untuk melakukan pekerjaan dengan penuh energi dan antusiasme. Dalam Islam, semangat kerja didorong oleh keyakinan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan adalah ibadah. Misalnya, seorang pegawai yang selalu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, meskipun gaji yang diterima tidak seberapa.

2.1.5 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan hasil terjemahan dari “*human resources*”, tetapi terdapat ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” atau tenaga kerja.⁶² Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh yang cukup besar kepada perusahaan. Dengan kata lain, besarnya modal serta organisasi jika tidak dikelola melalui sumber daya manusia yang professional maka perusahaan tersebut dapat dikatakan sulit untuk berkembang. Dalam organisasi maupun perusahaan, sumber daya manusia dapat dikelola oleh manajemen sumber

⁶² Sutrisno.

daya manusia yang mempunyai fungsi serta peran penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.⁶³

Dalam pernyataan yang diungkapkan oleh Schermerhorn menyatakan bahwa definisi sumber daya manusia merupakan individu maupun kelompok yang membantu suatu organisasi dalam menghasilkan barang atau jasa. Sedangkan menurut pendapat dari Nawawi mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja dan memiliki manfaat sebagai asset suatu Perusahaan maupun organisasi yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif).⁶⁴ Werther dan Davis (1996) mengungkapkan jika sumber daya manusia merupakan seorang pegawai yang siap dan mampu untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Wiley, sumber daya manusia yaitu sebuah pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi serta tujuan dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia juga diartikan sebagai kesatuan tenaga manusia yang ada pada sebuah organisasi dan bukan hanya penjumlahan karyawan yang ada.

2.1.5.1 Tujuan Peningkatan Kualitas SDM

Berbagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia, seperti pemberian kompensasi, pelatihan dan motivasi Islami memiliki tujuan yang jelas. Menurut Sedarmayanti⁶⁵ tujuan-tujuan tersebut secara umum dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a) Mempersiapkan individu untuk menghadapi tantangan pekerjaan baru yang nantinya juga dapat berpengaruh terhadap kinerjanya.
- b) Mempersiapkan kesiapan individu untuk melaksanakan tugas yang lebih kompleks untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi.
- c) Memastikan proses peralihan tugas pekerjaan berjalan dengan lancar.
- d) Memfasilitasi penyesuaian individu terhadap perubahan tugas secara sebagian atau seluruhnya.

⁶³ Shofa Salsabila Rizqiya, 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah Kantor Cabang Semarang' (UIN Walisongo Semarang, 2022).

⁶⁴ Zahera Mega Utama, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori* (UNJ Press).

⁶⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001).

- e) Meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja individu sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan ini tidak berdiri sendiri, melainkan merupakan bagian dari rangkaian penelitian yang lebih luas. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu yang relevan untuk mengidentifikasi kesenjangan penelitian, menguatkan kerangka teoritis, serta memperoleh inspirasi untuk pengembangan instrument penelitian. Secara ringkasnya penelitian terkait dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1.	Ahmad Maulana, Putri Arini Hidayawati, dan Eman sulaeman (2022) ⁶⁶	Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Pelatihan Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Opan Arifudin (2019) ⁶⁷	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM)	X ₁ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.
3.	Ramon Hidayat (2022) ⁶⁸	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok	X ₁ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok.
4.	Tita Ulina BR Sembiring	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	X ₁ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan

⁶⁶ Maulana, Hidayawati, and Sulaeman.

⁶⁷ Arifudin.

⁶⁸ Ramon Hidayat, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok', *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 6.2 (2022), 553–67.

	Pandia (2021) ⁶⁹	Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur		terhadap kinerja karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur.
5.	Kimani Jean, Thomas Katua Ngui, Arasa Robert (2017)	<i>Effect Of Compansation Strategies On Employee Performance Mombasa Cement Limited</i>	X ₁ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6.	Eka Trisdayanti (2021) ⁷⁰	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama	X ₁ = Pelatihan X ₂ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas negeri lama.
7.	Intan Angela Rosariani dan Arief Syah Safrianto (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada	X ₁ = Kompensasi X ₂ = Pelatihan Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi dan pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Kompensasi mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada.
8.	Kgoedi & Pillay (2018) ⁷¹	<i>The Impact Of Compensation On The Performance Of Employees At a</i>	X ₁ = Kompensasi Y = Kinerja Karyawan	Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap

⁶⁹ Tita Ulina BR Sembiring Pandia, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur', 2021.

⁷⁰ Trisdayanti.

⁷¹ Kgoedi and Pillay.

		<i>Bank In Mpumalanga</i>		kinerja karyawan.
9.	Nur Shofa Barkhiyyah dan Ari Prasetyo (2020) ⁷²	Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya	X ₁ = Motivasi Islam X ₂ = Kepuasan Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Motivasi Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tinggi dan rendahnya kinerja karyawan.
10.	Marwan (2022)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda), Kab. Teluk Bintuni, Papua Barat	X ₁ = Pelatihan X ₂ = Motivasi Kerja X ₃ = Disiplin Kerja Y = Kinerja	3. Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan, motivasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
11.	Angelita Gabriel Woluto, dkk (2018) ⁷³	Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo	X ₁ = Pelatihan X ₂ = Pengembangan Karir X ₃ = Kompetensi Y = Kinerja Karyawan	Variabel pelatihan tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat di Manado.

⁷² Barkhiyyah and Prasetyo.

⁷³ Angelita Gabriel Woluto, Greis M Sendow, and Regina Saerang, 'Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado', *Pengaruh Pelatihan..... 2308 Jurnal EMBA*, 6.4.

		Pusat di Manado		
12.	Muhammad Syahputra Harahap (2020) ⁷⁴	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Sukaramai Medan	$X_1 = \text{Motivasi Kerja Islami}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan.}$	Motivasi Kerja Islami tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Sukaramai Medan.
13.	Fitrian Ansori dan Sri Abidah Suryaningsih (2019) ⁷⁵	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung	$X_1 = \text{Kepemimpinan}$ $X_2 = \text{Motivasi Islami}$ $Y = \text{Kinerja Karyawan}$	1. Kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi Kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terlihat jika terdapat perbedaan persepsi dari hasil pada masing-masing setiap variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis disini ingin melakukan penelitian kembali mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Variabel yang akan diuji kembali oleh penulis adalah Kompensasi, Pelatihan, dan Motivasi. Perbedaan lain terletak pada objek yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu karyawan dalam sektor perbankan yaitu Bank Syariah Indonesia KCP MT. Haryono Semarang, sedangkan persamaan dari penelitian terdahulu dengan pelatihan ini adalah variabel dependen yaitu terkait kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Berpikir

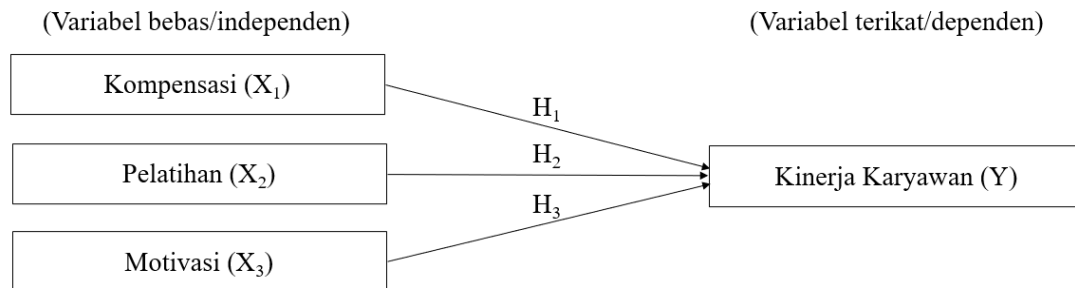
Kerangka berpikir merupakan sebuah konsep untuk mendefinisikan teori terkait berbagai faktor sebagai masalah utama. Kerangka berpikir bertujuan untuk

⁷⁴ Harahap.

⁷⁵ Fitrian Ansori and Sri Abidah Suryaningsih, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung', *Jurnal Ekonomi Islam*, 2 (2019), 211–17.

memberikan gambaran pemahaman tentang masalah yang dipelajari. Oleh karena itu, penulis memberikan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian



- a) Variabel terikat (variabel dependen): variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam hal ini adalah kinerja karyawan yang didalam penelitian ini disebut (Y).
- b) Variabel bebas (variabel independen): variabel yang diduga mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas didalam hal ini adalah Kompensasi (X₁), Pelatihan (X₂), dan Motivasi (X₃).

Kerangka berpikir dalam penelitian ini menjelaskan secara rinci konsep dan variabel yang akan diteliti. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kompensasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP MT. Haryono Semarang. Tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dan akan lebih maksimal jika karyawannya dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang diajukan sebagai jawaban awal atas permasalahan yang ingin dikaji. Kebenaran hipotesis ini akan diuji melalui analisis data yang diperoleh dari sampel penelitian. Dengan kata lain, hipotesis merupakan pernyataan tentang suatu kondisi dalam populasi yang kebenarannya masih perlu dibuktikan secara empiris.

2.4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang

Pemberian kompensasi yang baik dalam suatu perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan tersebut. Karyawan akan mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal jika karyawan tersebut menerima kompensasi yang

sesuai dengan kontribusi yang dilakukannya untuk perusahaan. Namun, apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan pekerjaannya. Artinya, kompensasi menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien.⁷⁶

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global (PT.GM) yang penelitiannya dilakukan oleh Opan Arifudin pada tahun 2019⁷⁷ hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Kimani Jean, dkk tahun 2017 yang berjudul *Effect Of Compansation Strategies On Employee Performance Mombasa Cement Limited* menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya pemberian kompensasi dari perusahaan untuk karyawannya sudah dilakukan dan sudah sesuai. Maka dari itu permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini menetapkan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang.

2.4.2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang

Pelatihan karyawan merupakan salah satu hal penting yang dilakukan oleh suatu perusahaan dengan tujuan memiliki tenaga kerja yang berkualitas sehingga produktifitas menjadi maksimal serta dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini akan berdampak positif bagi perusahaan dimana kebutuhan suatu perusahaan akan terpenuhi di masa kini dan di masa yang akan datang.⁷⁸

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Trisdayanti pada tahun 2021⁷⁹ yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama. Hasil penelitiannya menyatakan jika variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian

⁷⁶ Arifudin.

⁷⁷ Arifudin.

⁷⁸ Atika Retno Wijayanti, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Kantor Cabang Malang Kawi)', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis FEB UB*, 3.2 (2019), 58–66 <<http://www.tjybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>>.

⁷⁹ Trisdayanti.

yang dilakukan oleh Intan Angela Rosariani dan Arief Syah Safrianto pada tahun 2022⁸⁰ yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel pelatihan mendukung peningkatan kinerja karyawan PT. Tajira Karya Persada. Artinya, perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawannya dengan baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Maka dari itu, permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini menetapkan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang.

2.4.3. Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang

Motivasi merupakan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu serta menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Seseorang dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan aktif karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja seseorang dalam suatu perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan pekerjaannya yang didasarkan atas dasar religiusitas dan memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara bekerja bersungguh-sungguh kemudian meniatkannya kepada Allah SWT, maka pekerjaan yang dilakukannya akan dinilai sebagai salah satu bentuk ibadah disisi Allah SWT.⁸¹

Menurut Wibisono dalam Harsuko Riniwati, 2011⁸² dengan bukunya yang berjudul Mendongkrak Motivasi dan Kinerja menyatakan bahwa motivasi spiritual terdiri dari motivasi aqidah, ibadah serta muamallat berpengaruh terhadap kinerja dan religious, dimana motivasi aqidah dan ibadah berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja dan religious. Sedangkan motivasi muamallat berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja religious. Motivasi spiritual mempengaruhi secara positif kinerja level manajemen yang religious. Sedangkan motivasi ibadah berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja level manajemen yang religious. Hasil penelitian

⁸⁰ Rosariani and Safrianto.

⁸¹ Barkhiyyah and Prasetyo. 188-189.

⁸² Harsuko Riniwati, *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Cetakan Pe (Malang: UB Press, 2011). Hal. 92.

yang dilakukan oleh Riski Ade Satriyani pada tahun 2015⁸³ yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS SAKA DANA Mulia Kudus menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini menetapkan hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang.

⁸³ Satriyani.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yang artinya pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti dengan tujuan agar memperoleh data yang relevan dengan menggunakan pendekatan data kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.⁸⁴ Dalam penelitian ini mencakup tentang kompensasi, pelatihan dan motivasi sebagai variabel independen serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi pada penelitian ini adalah di Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang yang beralamat di Jalan MT. Haryono No. 914a, Wonodri, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Penulis memilih lokasi tersebut dikarenakan lokasi tersebut strategis karena berada pada satu bangunan dengan BSI area Semarang Kota (pusat), selain itu sebelumnya peneliti telah melakukan pra survey lapangan dan bersamaan pada saat itu penulis melaksanakan magang di bank tersebut sehingga penulis mengetahui permasalahan terkait kinerja karyawan. Sehingga dari permasalahan tersebut penulis memutuskan bahwa BSI KCP MT. Haryono Semarang tepat dijadikan sebagai objek/lokasi dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai Bank BSI KCP MT. Haryono Semarang, yang berjumlah 30 (tiga puluh) orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. Jenis *non probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling jenuh*. *Sampling jenuh* merupakan teknik pengambilan

⁸⁴ Hermawan Wasito, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995). Hal. 25

sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono, sampling jenuh (sensus) merupakan salah satu teknik penentuan sampel yang digunakan apabila anggota populasinya kurang dari 30, maka seluruh populasi dijadikan sampel.⁸⁵ Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya relatif kecil sehingga penulis menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Berdasarkan pada populasi yang telah dijelaskan diatas bahwa sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank BSI KCP MT. Haryono Semarang yang berjumlah 30 orang karyawan.

3.4 Sumber Data

Adapun beberapa sumber data penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data primer (langsung) adalah data yang didapatkan peneliti secara langsung dari sumber pertama di dalam memperoleh data. Data primer dikumpulkan peneliti melalui survei, observasi ataupun kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer kuantitatif yang mana data yang diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner (angket) yang berisi pernyataan yang sifatnya kuantitatif dengan disebarkan langsung pada responden penelitian yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang.⁸⁶

b. Data Sekunder

Data sekunder (pendukung) menurut ialah data yang didapatkan atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data ini dapat diperoleh dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya. Selain itu, peneliti juga menggunakan buku, jurnal, laporan, artikel ilmiah, undang-undang dasar, website, skripsi dan sebagainya sebagai acuan dalam mendukung penelitian.

⁸⁵ Arkas Viddy, *Penelitian Vokasi*, Cetakan Pe (Uwais Inspirasi Indonesia, 2024).

⁸⁶ Syaiful Bahri, *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah cara yang dilakukan guna mengumpulkan data-data penelitian. Pengumpulan data dilakukan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari penelitian.

3.5.1 Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara sistematis serta pencatatan gejala yang muncul pada subjek penelitian.⁸⁷ Penelitian ini langsung ditinjau secara langsung dalam melakukan kunjungan pada objek penelitian di BSI KCP MT. Haryono Semarang. Observasi ini dilakukan dengan tujuan untuk mengumpulkan data secara sistematis dan objektif tentang kejadian dari objek yang diamati.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data secara tidak langsung, artinya peneliti tidak melakukan tanya jawab secara langsung kepada responden. Angket merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berisi serangkaian pertanyaan yang telah disusun secara sistematis dan harus dijawab oleh responden sesuai dengan persepsinya. Dalam pelaksanaan pengisian angket ini diberikan secara langsung kepada para pegawai BSI KCP MT. Haryono Semarang agar dapat diisi sesuai dengan keadaan yang terjadi di lapangan.

3.5.3 Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono ialah suatu peristiwa yang telah berlalu dalam bentuk tulisan, gambar maupun karya-karya monumental dari seseorang.⁸⁸ Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk tulisan, data, dan gambar. Dokumentasi dijadikan peneliti sebagai bahan pendukung dalam memperoleh data untuk kebutuhan penelitian.

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independen) dan satu variabel terikat (dependen). Variabel bebas atau variabel independen meliputi kompensasi, pelatihan, dan motivasi. Variabel terikat atau variabel dependennya adalah peningkatan kinerja karyawan. Penulis akan menggunakan skala likert dalam

⁸⁷ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2018). Hal. 75

⁸⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012).

menyebarkan kuesioner. Skala likert berisi data sistematis yang menunjukkan sikap responden terhadap pernyataan pada kuesioner. Indikator instrumen penelitian mendeskripsikan asumsi bahwasanya setiap kategori memiliki respon yang sama-sama kuat. Skala likert menggunakan lima poin respon, yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Pedoman Skala Likert

No.	Pernyataan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (R)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh sebuah perusahaan dengan harapan perusahaan dapat mendapatkan imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari para karyawannya. ⁸⁹	a) Upah dan Gaji b) Insentif c) Tunjangan d) Fasilitas ⁹⁰
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan merupakan suatu rangkaian kegiatan terstruktur dan terorganisir yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan non senior dalam jangka waktu tertentu sehingga karyawna mendapatkan pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab ereka. Efektivitas program pelatihan dapat dinilai dari perubahan perilaku karyawan, termasuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, serta perubahan sikap dan perilaku sosial yang relevan dengan tugas yang diemban. ⁹¹	a) Tujuan pelatihan b) Materi c) Metode yang digunakan d) Kualifikasi peserta e) Kualifikasi pelatih ⁹²
Motivasi (X ₃)	Motivasi adalah sebagai bentuk yang menjalankan intensitas, arah, serta ketekunan seorang individu dalam upayanya mencapai tujuan. Motivasi Islami merupakan upaya seseorang untuk mencari nafkah yang merupakan bagian	a) Mengharapkan Ridha Allah SWT. b) Niat bekerja. c) Taat melaksanakan perintah dan menjauhi larangan Allah SWT.

⁸⁹ Leonardo and others. 28.

⁹⁰ Sudiro. 107-112.

⁹¹ Suwanto and Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis Bandung: Alfabeta*, 2014).

⁹² Mandang, Lumanauw, and Walangitan.

	dari ibadah serta salah satu bentuk wujud syukur atas nikmat dan karunia Allah SWT yang telah diberikan kepada seluruh umatnya. ⁹³	d) Tanggung jawab. e) Semangat kerja. ⁹⁴
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan tolak ukur keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja ini dapat diukur dan dinilai secara berkala melalui proses penilaian kinerja yang melibatkan berbagai aspek, seperti kuantitas dan kualitas hasil kerja dan perilaku kerja. ⁹⁵	a) Kualitas b) Target c) Waktu penyelesaian d) Taat asas ⁹⁶

Dalam riset ini menggunakan jenis kuesioner, tipe kuesioner atau angket yang digunakan oleh peneliti diambil dari penelitian-penelitian terdahulu. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner tertutup yang merupakan kuesioner yang dilengkapi dengan opsi jawaban bersumber pada kolom jawaban yang ada.

3.8 Metode Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan menggunakan program SPSS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1.8.1 Uji Validitas

Pada suatu penelitian, untuk memperoleh data yang baik, maka kuesioner yang dijadikan instrument pengumpulan data harus diuji datanya terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mengukur data itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.⁹⁷

Uji validitas dilakukan untuk uji instrumen data guna mengetahui tingkat keakuratan suatu item pernyataan dalam pengukuran variabel. Item pernyataan dikatakan valid apabila nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, tetapi jika nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

⁹³ Barkhiyyah and Prasetyo. 188-189

⁹⁴ Saleh. 65

⁹⁵ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: (Jakarta, Kencana, 2011), hal. 151.

⁹⁶ Edison, Anwar, and Komariyah, *Manajemen Kinerja: Konsep, Model, Dan Implementasinya* (Yogyakarta: Pustaka Cendekia Mulia, 2016).

⁹⁷ Santoso, *Buku Latihan SPSS* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2002).

1.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui Tingkat konsistensi alat ukur Ketika akan dilakukan pengukuran ulang dari alat ukur pada kuesioner yang menggunakan skala likert. Kuesioner dapat dikatakan reliabel atau tidak jika jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner konsisten dari waktu ke waktu. Metode yang sering digunakan pada skala likert yaitu formula *Crombach Alpha*. Sebagai penentu instrument tersebut reliabel atau tidak maka 0,60 digunakan sebagai pembatas. Jika *Crombach Alpha* > 0,60 maka beberapa soal tersebut reliabel.⁹⁸

$$r = \left(\frac{N}{N-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right)$$

Keterangan:

r : Koefisien reliabilitas instrument (*cronbach's alpha*)

N : Banyaknya pertanyaan

$\sum ab^2$: Total varian pertanyaan

t : Total varian

1.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan dengan tujuan untuk menguji layak atau tidak suatu model jika digunakan dalam penelitian.

1.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah nilai residual dalam model regresi berdistribusi dengan normal atau tidak. Model regresi umumnya dapat dikatakan baik apabila nilai residual yang dihasilkan berdistribusi secara normal. Pada penelitian ini uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov Smirnov*. Residual disebut normal jika nilai signifikansi yang didapat > 0,05.⁹⁹

1.8.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen pada model regresi. Apabila terjadi korelasi antar

⁹⁸ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Ke 9 (Universitas Diponegoro).

⁹⁹ Singgih Santoso, *Mahir Statistik Parametrik* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019).

variabel independen maka ditemukan problem multikolinieritas. Sedangkan model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antar variabel independen.¹⁰⁰

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menganalisis nilai VIF dari hasil yang diperoleh berdasarkan *output* regresi linear berganda. Model regresi dianggap bebas dari gejala multikolinieritas jika nilai VIF dibawah 10 ($VIF < 10$) begitupun sebaliknya.¹⁰¹

1.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi linear. Model regresi yang baik umumnya tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas. Dasar pengambilan dari uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikan (2-tailed) $> 0,05$ berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas namun jika nilai signifikan (2-tailed) $< 0,05$ berarti terjadi gejala heteroskedastisitas.¹⁰²

1.8.4 Uji Hipotesis

1.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda ditunjukkan untuk melihat seberapa besar pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Persamaan regresi berganda dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 : Koefisien regresi Kompensasi

β_2 : Koefisien regresi Pelatihan

β_3 : Koefisien regresi Motivasi

X_1 : Koefisien standar Kompensasi

X_2 : Koefisien standar Pelatihan

¹⁰⁰ Rastiana Alfaaghiyatul Arsy, 'Pengaruh Pengetahuan Dan Kebijakan Terhadap Penerapan Green Banking Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC MT Haryono Semarang' (UIN Walisongo Semarang, 2022).

¹⁰¹ Irwan Gani and Siti Amalia, *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015).

¹⁰² Syaiful Bahri, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Andi, 2018).

X_3 : Koefisien standar Motivasi

e : Standard error

1.8.4.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen dalam memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian t test dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05), maka untuk menguji pengaruh dari tiap variabel independen digunakan t test dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ artinya bahwa variabel independen secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ artinya bahwa variabel independen secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.¹⁰³

1.8.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi sebagai indikator untuk melihat besaran persentase pengaruh variabel dependen terhadap keseluruhan variabel independen atau uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Nilai R square berkisar antara 0 hingga 1, dimana nilai yang mendekati 0 dapat dikatakan jika variabel independen lemah dalam mempengaruhi variabel dependen, dan begitupun sebaliknya. Jika nilai R square yang dihasilkan mendekati 1 maka dapat dikatakan jika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen menguat atau memiliki tingkat kesesuaian yang tinggi, serta jika nilai R square dihasilkan bernilai minus maka dapat dikatakan bahwa variabel independen penelitian tidak memiliki pengaruh apapun terhadap variabel dependen penelitian.¹⁰⁴

¹⁰³ Siregar Syofian, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). Hal 410.

¹⁰⁴ Syofian. 338

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)

Pada tanggal 12 Oktober 2020 secara resmi Kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mengumumkan bahwa telah dimulai proses merger tiga bank umum syariah anak usaha bank BUMN seperti Bank Mandiri Syariah, BNI Syariah dan BRI Syariah yang kemudian ditargetkan akan selesai pada bulan Februari 2021. Otoritas Jasa Keuangan (OJK) secara resmi mengeluarkan izin merger tiga bank syariah tersebut pada 27 Januari 2021 melalui surat Nomor SR-3/PB.1/2021. Pemerintah melihat peluang merger ini dapat membuktikan bahwa Indonesia sebagai negara dengan mayoritas muslim memiliki bank syariah yang kuat secara fundamental. Bahkan, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo mempertegas kembali jika pembentukan bank syariah merupakan salah satu upaya pemerintah guna memperkuat industri keuangan syariah di Indonesia.¹⁰⁵

Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang sebelumnya merupakan kantor cabang Bank BRI Syariah. Transformasi ini bermula dari akuisisi Bank Jasa Arta oleh PT BRI (Persero) Tbk pada tanggal 19 Desember 2007. Setelah mendapatkan izin usaha dari Bank Indonesia dengan dikeluarkannya surat No. 10/67/KEP.GBI/DPG/2008 pada tanggal 16 Oktober 2008, entitas baru ini resmi beroperasi pada tanggal 17 November 2008 dengan nama PT Bank Syariah. Unit Usaha Syariah PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk melebur dalam PT Bank BRI Syariah kemudian mulai berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009 ditandai dengan dilakukannya penandatanganan oleh Sofyan Basir (Direktur Utama PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk dan Ventje Rahardjo (Direktur Utama PT Bank BRI Syariah).

4.1.2. Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia (BSI)

Visi :

TOP 10 GLOBAL ISLAMIC BANK

Misi :

¹⁰⁵ <https://www.bankbsi.co.id>.

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia
Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
Top 5 bank yang paling profitable di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia
Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.1.3. Nilai-Nilai Bank Syariah Indonesia (BSI)

Core Values “AKHLAK”.

1. **Amanah**, memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
 - Memenuhi janji dan komitmen.
 - Bertanggungjawab atas tugas, keputusan dan tindakan yang dilakukan.
 - Berpegang teguh kepada nilai moral dan etika.
2. **Kompeten**, terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
 - Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah.
 - Membantu oranglain belajar.
 - Menyelesaikan tugas dengan kualitas baik.
3. **Harmonis**, saling peduli dan menghargai perbedaan.
 - Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya.
 - Suka menolong orang lain.
 - Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
4. **Loyal**, berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara.
 - Menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan negara.
 - Rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar.
 - Patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum dan etika.
5. **Adaptif**, terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan.
 - Cepat menyesuaikan diri untuk menjadi lebih baik.
 - Terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi.

- Bertindak produktif.
6. **Kolaboratif**, membangun kerjasama yang sinergis.
- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi.
 - Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah.
 - Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh pegawai BSI KCP MT. Haryono Semarang. Oleh sebab itu untuk memperoleh data responden dibutuhkan adanya penelitian yang menggunakan angket/kuesioner untuk mengetahui data dari responden yang kemudian nantinya diolah menggunakan data statistik. Data responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Nama, Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Bekerja dan Penghasilan. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner sebanyak 30 kuesioner yang akan diisi oleh seluruh pegawai atau responden dan semuanya Kembali dan tidak ada yang rusak maupun hilang kemudian akan digunakan untuk mengolah data, secara ringkas dan jelasnya dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	18	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki adalah 18 responden atau 60% dan sebagian responden lainnya yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 12 responden atau 40%.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	7	23.3	23.3	23.3
	30-40	14	46.7	46.7	70.0
	>40	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berdasarkan usia adalah 30-40 tahun yaitu 14 responden atau 46,7% diantara responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 7 responden atau 23,3% dan usia >40 tahun sebanyak 9 responden atau 30%.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	20.0	20.0	20.0
	S1	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah S1 sebanyak 24 responden atau 80%, diantara jumlah responden lainnya yaitu SMA sebanyak 6 responden atau 20%, dan S2/S3 sebanyak 0 responden.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5	9	30.0	30.0	30.0
	6-10	13	43.3	43.3	73.3
	>11	8	26.7	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja adalah 6-10 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 43,3%, diantara jumlah responden yang lain yaitu 1-5 tahun sebanyak 9 responden atau 30%, dan >11 tahun sebanyak 8 responden atau 26,7%.

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

		Penghasilan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp.<2.999.999	2	6.7	6.7	6.7
	Rp.3.000.000- Rp.4.999.999	16	53.3	53.3	60.0
	Rp.>5.000.000	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa mayoritas responden berdasarkan penghasilan adalah sebesar Rp.3.000.000-Rp.4.999.999 sebanyak 16 responden atau 53,3% diantara jumlah yang lainnya yaitu Rp.<2.999.999 sebanyak 2 responden atau 6,7% dan Rp.>5.000.000 sebanyak 12 responden atau sebesar 40%.

4.3 Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan atau pertanyaan ada yang perlu dihapus maupun diganti karena dianggap tidak valid/tidak relevan. Uji validitas dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diisi oleh seluruh pegawai BSI KCP MT. Haryono Semarang sebanyak 30 orang responden. Kemudian diolah menggunakan data statistik yang menggunakan uji *pearson correlation*. Untuk kuesioner yang dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (0,361) dan nilai signifikansi < 0,05. Rumus mencari r tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu, df (derajat kebebasan) = n-2 = 30-2 = 28. Berdasarkan distribusi ini didapatkan hasil yang dijelaskan secara ringkas pada tabel berikut :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Item Variabel	r-hitung	r-tabel	Sig	Keterangan
X1.1	0,681	0,361	<0,001	Valid
X1.2	0,620	0,361	<0,001	Valid
X1.3	0,631	0,361	<0,001	Valid
X1.4	0,667	0,361	<0,001	Valid
X1.5	0,479	0,361	0,007	Valid
X1.6	0,487	0,361	0,006	Valid
X1.7	0,597	0,361	<0,001	Valid
X1.8	0,653	0,361	<0,001	Valid
X2.1	0,530	0,361	0,003	Valid
X2.2	0,664	0,361	<0,001	Valid
X2.3	0,375	0,361	0,041	Valid
X2.4	0,375	0,361	0,041	Valid
X2.5	0,509	0,361	0,004	Valid
X2.6	0,474	0,361	0,008	Valid
X2.7	0,545	0,361	0,002	Valid
X2.8	0,554	0,361	0,002	Valid
X2.9	0,439	0,361	0,015	Valid
X2.10	0,517	0,361	0,003	Valid
X3.1	0,596	0,361	<0,001	Valid
X3.2	0,367	0,361	0,046	Valid
X3.3	0,567	0,361	0,001	Valid
X3.4	0,554	0,361	0,001	Valid
X3.5	0,427	0,361	0,019	Valid
X3.6	0,662	0,361	<0,001	Valid
X3.7	0,554	0,361	0,001	Valid
X3.8	0,423	0,361	0,020	Valid
X3.9	0,485	0,361	0,007	Valid
Y.1	0,481	0,361	0,007	Valid
Y.2	0,437	0,361	0,016	Valid
Y.3	0,647	0,361	<0,001	Valid
Y.4	0,762	0,361	<0,001	Valid
Y.5	0,431	0,361	0,017	Valid
Y.6	0,591	0,361	<0,001	Valid
Y.7	0,696	0,361	<0,001	Valid
Y.8	0,646	0,361	<0,001	Valid
Y.9	0,571	0,361	<0,001	Valid
Y.10	0,549	0,361	0,002	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas nilai r-hitung dari masing-masing variabel Kompensasi (X₁), Pelatihan (X₂), Motivasi (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki

nilai yang lebih besar dari r tabel (0,361), sehingga dari uji ini menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali oleh responden yang sama kuesioner dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Dari hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini mendapatkan hasil sebagaimana secara jelas dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	0,749	0,60	Reliabel
2	Pelatihan (X2)	0,655	0,60	Reliabel
3	Motivasi (X3)	0,648	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,778	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel bervariasi dan pada intinya melebihi batas nilai reliabilitasnya (0,60), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala normalitas residual, multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Regresi linier dapat disebut baik jika memenuhi asumsi bahwa data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinieritas dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah distribusi variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik umumnya memiliki distribusi data yang mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan adalah uji normalitas Kolmogorov-semirnov. Data dikatakan normal apabila nilai signifikan

lebih besar dari 0,05. Sebaliknya apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 pada ($p < 0,05$) maka data dikatakan ditolak.

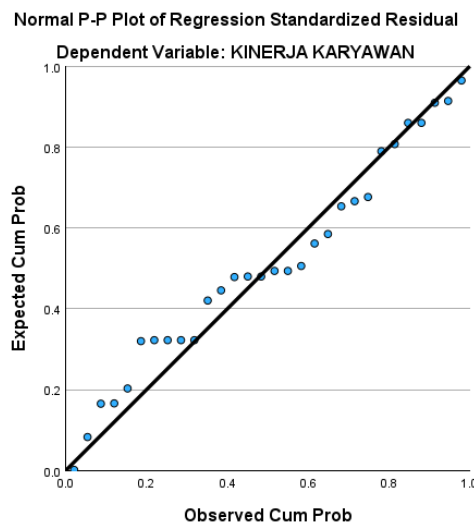
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.10197208
Most Extreme Differences	Absolute		.144
	Positive		.094
	Negative		-.144
Test Statistic			.144
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.115
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.113
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.105
		Upper Bound	.121
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.			

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan gambar 2.2 dapat kita lihat bahwa hasil uji statistik Kolmogorov-smirnov menunjukkan nilai signifikan $0,115 > 0,05$. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini memiliki data nilai residual berdistribusi normal.

Gambar 2.2 Uji Normalitas P-Plot



Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Hasil uji normalitas pada penelitian ini diperkuat juga dengan diagram P-Plot diatas yang dapat disimpulkan bahwa titik-titik dalam digram tersebut mengikuti garis diagonalnya dan tidak menyebar menjauh dari garis diagonalnya sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji penelitian berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikoliniearitas adalah bagian dari uji asumsi klasik dalam analisis regresi linier berganda. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variabel independent. Model regresi yang baik ditandai dengan tidak terjadi interkorelasi antar variabel independent (tidak terjadi gejala multikolinearitas). Cara untuk mengetahui ada tidaknya terjadi korelasi yaitu melihat nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Dari hasil pengujian pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistik		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kompensasi	0,612	1,633	Tidak terjadi multikolinearitas
Pelatihan	0,747	1,338	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi	0,641	1,560	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Dari tabel 4.8 diatas dapat kita lihat bahwa nilai *tolerance* menunjukkan $> 0,10$ yaitu variabel Kompensasi 0,612, Pelatihan 0,747, Motivasi Islami 0,641 dan untuk nilai VIF < 10 yaitu VIF Kompensasi 1,633, Pelatihan 1,338 dan Motivasi 1,560 sehingga dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa pada variabel penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Uji heterokedastisitas ini dikatakan signifikan apabila Tingkat signifikan $> 0,05$. Hasil uji heterokedastisitas pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

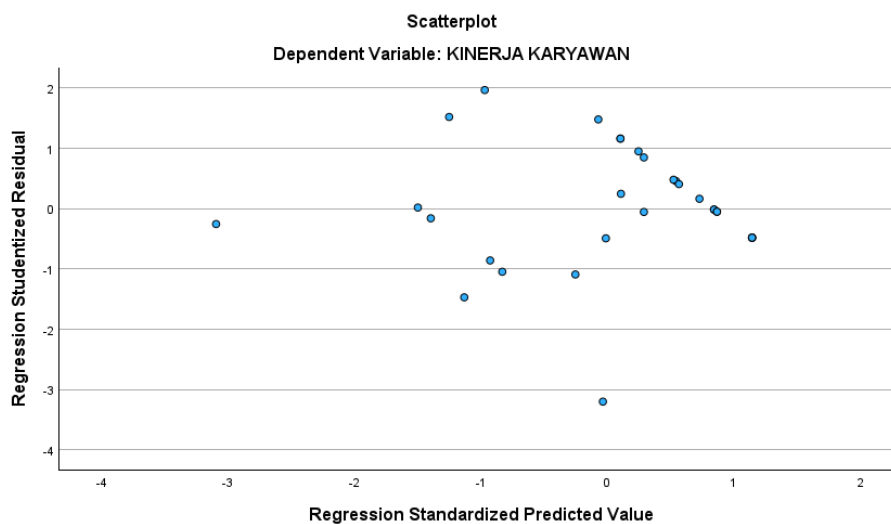
Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig	Keterangan
Kompensasi	0,428	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Pelatihan	0,372	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Motivasi	0,343	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel X_1 sebesar 0,428, variabel X_2 sebesar 0,372 dan variabel X_3 sebesar 0,343 dan dapat dinyatakan $>0,05$ sehingga pada penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa setiap variabelnya tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk memperkuat uji ini juga dapat dibuktikan dengan grafik scatterplot sebagai berikut:

Gambar 2.3 Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan pengamatan terhadap gambar diatas, terlihat bahwa penyebaran titik-titik atau plot pada uji heterokedastisitas diatas menyebar secara merata baik itu diatas maupun dibawah garis diagonalnya yaitu titik nol (0) dan juga tidak membentuk suatu pola baik itu menyempit maupun mengembang mengikuti garis diagonalnya. Hal ini mengindikasikan tidak terjadi heterokedastisitas dalam model yang dianalisis.

4.5 Analisis Reresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini yaitu untuk menganalisis variabel Kompensasi (X₁), Pelatihan (X₂), Motivasi (X₃) dengan Kinerja Karyawan (Y). dari hasil analisis yang didapat dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.159	5.998		.193	.848
	KOMPENSASI	.353	.153	.311	2.303	.030
	PELATIHAN	.239	.115	.254	2.080	.048
	MOTIVASI	.518	.148	.461	3.491	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Dari hasil uji regresi linier berganda pada gambar 2.5 diatas dapat diambil kesimpulan bahwa :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,159 + 0,353X_1 + 0,239X_2 + 0,518X_3 + e$$

1. Nilai konstanta pada uji ini yaitu sebesar 1,159 yang artinya apabila variabel Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi memiliki nilai 0 maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 1,159.
2. Pada variabel Kompensasi (X₁) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,353. Hal ini berarti apabila nilai X₁ meningkat 1 satuan maka nilai variabel Y juga akan naik sebesar 0,353.
3. Pada variabel Pelatihan (X₂) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,239. Hal ini

berarti apabila nilai X_2 meningkat 1 satuan maka nilai variabel Y juga akan naik sebesar 0,239.

4. Pada variabel Motivasi (X_3) memiliki pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu dilihat dari nilai koefisien sebesar 0,518. Hal ini berarti apabila nilai X_1 meningkat 1 satuan maka nilai variabel Y juga akan naik sebesar 0,518.

Pengujian Hipotesis

4.5.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji secara statistik apakah terdapat pengaruh signifikan secara parsial (sendiri) dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). uji t ini dapat digunakan untuk membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada penelitian ini menggunakan t tabel nya yaitu 2,051. Dari hasil uji statistik yang dilakukan terdapat hasil sebagai berikut :

$$\text{Rumus } t_{tabel} = (n-k)$$

N = Jumlah Sampel

K = Jumlah Variabel

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ artinya bahwa variabel independen secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikansi $> 0,05$ artinya bahwa variabel independen secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.159	5.998		.193	.848
	KOMPENSASI	.353	.153	.311	2.303	.030
	PELATIHAN	.239	.115	.254	2.080	.048
	MOTIVASI	.518	.148	.461	3.491	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa :

1. Diketahui nilai $t_{hitung} 2,303 > t_{tabel} 2,051$ atau nilai signifikan $0,030 < 0,05$ artinya bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
2. Diketahui nilai $t_{hitung} 2,080 > t_{tabel} 2,051$ atau nilai signifikan $0,048 < 0,05$ artinya bahwa variabel Pelatihan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).
3. Diketahui nilai $t_{hitung} 3,491 > t_{tabel} 2,051$ atau nilai signifikan $0,002 < 0,05$ artinya bahwa variabel Motivasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai R^2 semakin besar mendekati 1 maka akan semakin baik. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Y). Hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.676	1.164

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PELATIHAN, KOMPENSASI

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Berdasarkan pada gambar 2.7 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,676, menunjukkan bahwa secara simultan, pengaruh dari variabel independen Kompensasi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 67,6%. Sisanya yaitu sebesar 32,4% yaitu dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yang mungkin termasuk juga variabel lain.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,303 > 2,051$ dan nilai signifikan yaitu $0,030 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi ini berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hasil pengujian sesuai dengan teori keseimbangan dimana seseorang akan menunjukkan prestasi kerjanya secara maksimal apabila seseorang tersebut mendapatkan manfaat (*benefit*) dan rangsangan (*reasonable*) secara adil dan masuk akal.

Dalam hal ini juga mengindikasikan bahwa penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden atau mencakup seluruh karyawan pada BSI KCP MT Haryono Semarang ini memiliki mayoritas karyawan yang setuju apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian dengan variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan ini juga diteliti oleh Agung Surya Dwianto (2019)¹⁰⁶ menyatakan dari hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerjanya, artinya pada variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Ahmad Maulana (2019)¹⁰⁷ yang juga menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,080 > 2,051$ dan nilai signifikan yaitu $0,048 < 0,05$

¹⁰⁶ Agung Surya Dwianto, Pupung Purnamasari, and Tukini, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2.2 (2019).

¹⁰⁷ Maulana, Hidayawati, and Sulaeman.

sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini juga mengindikasikan bahwa penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden atau mencakup seluruh karyawan pada BSI KCP MT Haryono Semarang ini memiliki mayoritas karyawan yang setuju apabila pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian dengan variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan ini juga diteliti oleh Trisdayanti (2021)¹⁰⁸ yang menyatakan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019)¹⁰⁹ yang juga menyatakan bahwa pelatihan kerja kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya sangat berguna selain karyawan semakin ahli pada bidang kerjanya, pelatihan juga dapat meminimalisasi resiko kesalahan kerja. Artinya, variabel pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil analisis statistik yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,491 > 2,051$ dan nilai signifikan yaitu $0,002 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini juga mengindikasikan bahwa penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden atau mencakup seluruh karyawan pada BSI KCP MT Haryono Semarang ini memiliki mayoritas karyawan yang setuju apabila motivasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi lapangan oleh penulis, menggambarkan bahwa BSI KCP MT Haryono Semarang motivasi sudah terimplementasi dengan baik. Hal ini dilihat dari acara pengajian dan khataman rutin setiap akhir bulan, sholat dhuhur berjamaah serta adanya syukuran setiap pencapaian yang dilakukan oleh para karyawan BSI KCP MT Haryono Semarang.

¹⁰⁸ Trisdayanti.

¹⁰⁹ Debby Endayani Safitri, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Dimensi*, 8.2.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Islami Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT Haryono Semarang, yang melibatkan seluruh 30 karyawan sebagai responden, analisis data menggunakan SPSS versi 29 menunjukkan bahwa:

1. Variabel Kompensasi (X_1) berdasarkan hasil uji statistik SPSS versi 29 yang telah dilakukan maka dinyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sedangkan jika kompensasi rendah, maka rendah pula kinerja karyawan.
2. Variabel Pelatihan (X_2) berdasarkan hasil uji statistik SPSS versi 29 yang telah dilakukan maka dinyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan dengan kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sedangkan jika pelatihan rendah, maka rendah pula kinerja karyawan.
3. Variabel Motivasi (X_3) berdasarkan hasil uji statistik SPSS versi 29 yang telah dilakukan maka dinyatakan terdapat hubungan yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi dengan kinerja karyawan (Y). Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, sedangkan jika motivasi rendah, maka rendah pula kinerja karyawan.

5.2 Saran

1. Mengenai kompensasi, berdasarkan hasil temuan dilapangan yang telah diteliti rata-rata karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT Haryono Semarang setuju bahwa pemberian kompensasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun terdapat skor item yang rendah dibandingkan skor item yang lain yaitu pada gaji dan insentif. Sehingga diharapkan perusahaan

memastikan gaji yang diberikan mampu mencukupi kebutuhan hidup karyawannya serta pemberian insentif secara adil dan transparan.

2. Mengenai pelatihan, berdasarkan hasil temuan lapangan yang telah diteliti rata-rata karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT Haryono Semarang setuju bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan, namun terdapat skor item yang rendah dibandingkan skor item yang lain yaitu pada metode yang digunakan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memastikan metode pelatihan yang digunakan kepada karyawannya sudah efektif dan efisien.
3. Mengenai Motivasi, berdasarkan hasil temuan lapangan yang telah diteliti rata-rata karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT Haryono Semarang sangat setuju bahwa Motivasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diharapkan tetap mempertahankan dan meningkatkan kekuatan moral spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Nia Tri, and Hendry Cahyono, 'Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Syariah Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Sidoarjo', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 3 (2020) <<https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n2.p1-12>>
- Alfaaghiyatul Arsy, Rastiana, 'Pengaruh Pengetahuan Dan Kebijakan Terhadap Penerapan Green Banking Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC MT Haryono Semarang' (UIN Walisongo Semarang, 2022)
- Alwi, Muhamad, 'Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ', *Jurnal Logika Universitas Swadaya Gunung Jati*, 4.2 (2017)
- Ansori, Fitriani, and Sri Abidah Suryaningsih, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot Rawon Rosobo Mojoagung', *Jurnal Ekonomi Islam*, 2 (2019), 211–17
- Arifqi, Moh. Musfiq, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami Dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)', *Jurnal Perbankan Syariah*, 2.01 (2020), 61–83
- Arifudin, Opan, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Global Media (PT.GM) Bandung', *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3.2 (2019), 184–90 <<https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>>
- Ashar, Ali Ashar Ali, 'Konsep Keseimbangan Hidup Dalam Perspektif Al Quran', *Al Fattah Ejournal Sma Al Muhammad Cepu*, 1.01 (2023)
- Bahri, Syaiful, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Yogyakarta: Andi, 2018)
- , *Metodologi Penelitian Bisnis Lengkap Dengan Teknik Pengolahan Data SPSS* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2018)
- Barkhiyyah, Nur Shofa, and Ari Prasetyo, 'Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya', *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 7.1 (2020), 183–98
- Dwianto, Agung Surya, Pupung Purnamasari, and Tukini, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA', *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2.2 (2019)
- Edison, Anwar, and Komariyah, *Manajemen Kinerja: Konsep, Model, Dan Implementasinya* (Yogyakarta: Pustaka Cendekia Mulia, 2016)
- Fadli Sandewa, 'Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Di Kabupaten Banggai Kepulauan', *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1.1 (2017)
- Fathoni, Ali, 'Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan', *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1.2 (2016) <<https://doi.org/10.30736/jpim.v1i2.23>>
- Firmansyah, Ade, and Aima Havidz, 'Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *KINERJA*, 17.2 (2020)

- Gani, Irwan, and Siti Amalia, *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi Dan Sosial* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015)
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi Ke 9 (Universitas Diponegoro)
- Harahap, Dewi Suryani Khair, and Hazmanan Khair, 'Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja', 2.1 (2019), 69–88
- Harahap, Muhammad Syahputra, 'Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Sukaramai Medan', *Jurnal Human Falah* (Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2020)
- Henriani, Susi, and Fitri Hariyandi, 'Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau', *JURNAL APLIKASI BISNIS*, 4.2 (2014), 124–56
- Hidayat, Ramon, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Pembantu Solok', *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 6.2 (2022), 553–67 <<https://doi.org/10.47313/jkik.v6i2.2034>>
- <https://www.bankbsi.co.id>, 'Sejarah Bank Syariah Indonesia'
- Indrasari, Meithiana, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Edisi Pert (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017)
- Istiani, Hesti Catur, 'Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi' (UPY, 2017) <<http://repository.upy.ac.id/id/eprint/1298>>
- Ivanchevich, John M, Dharma Yuwono, and Michael T Matteson, *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*, Jilid 1 & (Jakarta: Erlangga, 2008)
- Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016)
- Kenelak, Dinus, Riane Johnly Pio, and Sonny Gerson Kaparang, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya', *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.4 (2016), 1–10
- Kgoedi, Tshwarelo, and Alan Sathiaselan Pillay, 'The Impact Of Compensation On The Performance Of Employees At a Bank in Mpumalanga', *Journal for Economic and Administrative Sciences*, 11.24 (2018), 294–314
- Leonardo, Edrick, Program Manajemen Bisnis, Program Studim Manajemen, Universitas Kristen Petra, and Jl Siwalankerto, 'Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia', 3.2 (2015)
- Mahfud, Imam, 'Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam', *Madani Syari'ah*, 2 (2019), 45–64 <<https://stai-binamadani-e-journal.id/Madanisyariah/article/download/138/110/>>
- Mandang, Evert Fandi, Bode Lumanauw, and Mac D.B. Walangitan, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado', *Jurnal EMBA*, 5.3 (2017), 4324–35
- Mangkunegara, Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Jakarta: Penerbit

- Darussalam, 2002)
- Mangkuprawira, Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Edisi Kedu (Bogor: Ghalia Indonesia, 2014)
- Marwan, Marwan, 'Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), Kab. Teluk Bintuni, Papua Barat' (Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2022)
- Maulana, Ahmad, Putri Arini Hidayawati, and Eman Sulaeman, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daros Siman Jaya', *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4.6 (2022)
- Mawadah, Sokhikhatul, 'Kurva Penawaran Tenaga Kerja Dan Jam Kerja Perempuan', *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 12.3 (2018), 357
- Moor, Singgi Baharudin, and Agus Eko Sujianto, 'Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Indo Karya Stone Tulungagung', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8.03 (2022), 2929–42
- Mulyana, M, 'Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Oleh Mumuh Mulyana', *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10.2 (2010), 164–70
- Nugraha, Alfi, and Sri Surjani Tjahjawati, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3.3 (2018)
- Nurmalaya, Abhie Zeni, and Hermin Endratno, 'Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Ayu Kabupaten Tegal', 4.4 (2022), 479–87
- Nurudin, 'The Effect of Work Motivation on Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable in the Faculty of Islamic Economics and Business , UIN Walisongo Semarang', *Journal of Islamic Economics, Management, and Business*, 2.1 (2020), 31–48 <<https://doi.org/10.21580/jiemb.2020.2.1.6841>>
- Pandia, Tita Ulina BR Sembiring, 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Subur Arum Makmur', 2021
- Riniwati, Harsuko, *Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*, Cetakan Pe (Malang: UB Press, 2011)
- Rizqiya, Shofa Salsabila, 'Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Dan Program Pelatihan Dasar Perbankan Syariah Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Jateng Syariah Kantor Cabang Semarang' (UIN Walisongo Semarang, 2022)
- Rosariani, Intan Angela, and Arief Syah Safrianto, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tajira Karya Persada', *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 10.3 (2020)
- Safitri, Debby Endayani, 'Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Dimensi*, 8.2
- Saleh, Akh. Muwafik, *Bekerja Dengan Hati Nurani* (Erlangga, 2009)
- Santoso, *Buku Latihan SPSS* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2002)

- Santoso, Singgih, *Mahir Statistik Parametrik* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2019)
- Sari, Diah Maya, 'Pengaruh Etika Kerja Islam, Motivasi Kerja Islam Dan Lingkungan Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan' (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2017)
- Satriyani, Riski Ade, 'Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus' (UIN Walisongo Semarang, 2015)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja* (Bandung: CV Mandar Maju, 2001)
- Setiawan, Kiki Cahaya, 'Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang', *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami*, 1.2 (2015), 43–53
- Sinambela, Lijan Poltak, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016)
- Sudiro, 'Manajemen Kompensasi Dan Remunerasi: Pendekatan Strategis' (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2009), pp. 107–12
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Sujarweni, V. Wiratna, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustakabarupress, 2018)
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana, 2017)
- Syofian, Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2014)
- Trisdayanti, Eka, 'Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Negeri Lama' (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, 2021)
- Udjang, Ena Atikawati dan Raswan, 'Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4 (2016) <<https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>>
- Umiyarzi, Elza, 'Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam; Sebuah Kajian Teori', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbankan Syariah (JIMPA)*, 1.2 (2021), 245–56
- Utama, Zahera Mega, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dasar & Teori* (UNJ Press)
- Viddy, Arkas, *Penelitian Vokasi*, Cetakan Pe (Uwais Inspirasi Indonesia, 2024)
- Wasito, Hermawan, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995)
- Wijayanti, Atika Retno, 'Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BRI Kantor Cabang Malang Kawi)', *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis FEB UB*, 3.2 (2019), 58–66 <<http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>>
- Winata, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*

(Penerbit P4I, 2022)

Winata, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*, ed. by Yogi Hidayat, M., Miskadi, Setiawan, Pertama (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan Bahasa dan Penelitian Indonesia)

Wotulo, Angelita Gabriel, Greis M Sendow, and Regina Saerang, 'Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulutgo Pusat Di Manado', *Pengaruh Pelatihan..... 2308 Jurnal EMBA*, 6.4 (2018), 2308–17

Yasa, I N, and N M D A Mayasari, 'Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Motivasi Kerja Terhadap Karyawan', *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8.2 (2022), 421–27

LAMPIRAN

DOKUMENTASI



SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN



25 Januari 2024
No. 04/115-3/8007A

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk
Kantor Area Semarang Kota
Jl. MT Haryono No. 655A LL2
Kota Semarang 50249
T : 024-831-8364
F : 024-844-0214
www.bankbsi.co.id

Kepada :
Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus III Ngaliyan
Semarang

Perihal : **INFORMASI PERSETUJUAN IJIN PENELITIAN DI BSI AREA SEMARANG KOTA**

Reff : Surat UIN Walisongo Semarang No.4526/Un.10.5/D1/PG.00.00/12/2023 Permohonan Ijin Penelitian
Surat UIN Walisongo Semarang No.82/Un.10.5/D1/TA.00.01/01/2023 Izin Riset /Penelitian

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Bapak/Ibu beserta seluruh staff senantiasa dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufik serta hidayah dari Allah SWT.

Merujuk perihal dan referensi di atas, dengan ini kami sampaikan bahwa pelaksanaan penelitian dapat disetujui dengan keterangan sebagai berikut:

No	Nama/NIM	Unit Kerja
1	Ana Laily Nafisah / 2005036023	BSI KCP Semarang MT Haryono
2	Viki Safirotu Nadan / 1805036071	BSI KCP Semarang MT Haryono

1. Peserta harus mematuhi UU Perbankan No tahun 1998 serta ketentuan intern Bank Syariah Indonesia yang menyangkut prinsip-prinsip kerahasiaan Bank.
2. Peserta hanya dapat memperoleh data untuk kepentingan ilmiah dan yang bersangkutan tidak diperkenankan menyebarkan ke pihak lain.
3. Peserta tidak diperkenankan menyalin (*fotocopy*) data dan membuat salinan dokumen nasabah untuk kepentingan pribadi.
4. Peserta melaksanakan magang selama maksimal jangka waktu 3 (tiga) bulan.
5. Peserta magang dibawah bimbingan dan pengawasan seorang pejabat Bank.
6. Peserta magang menyerahkan 1 (satu) buah *copy* hasil riset yang telah diperiksa/disetujui oleh Pembimbing dan Pejabat Bank Syariah Indonesia.
7. Peserta wajib menandatangani **Surat Pernyataan** bermaterai (terlampir).

Demikian kami sampaikan. Atas perhatian Saudara, kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk
AREA SEMARANG KOTA

Abdul Azis SW
Area Manager

Muhammad Muttaqin
Pj. AOSM

SURAT KETERANGAN PENELITIAN



PT. Bank Syariah Indonesia Tbk.
KCP Semarang MT Haryono
Jl MT Haryono No. 655 A, Widyadarmas
Kota Semarang Selatan 50249
T : 024-831-7000
F : 024-844-0214
www.bankbsi.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 04/058-3/9005

PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk Kantor Cabang Pembantu MT Haryono Semarang menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

NAMA : Ana Laily Nafisah
NIM : 2005036023
PTN : UIN Walisongo Semarang
FAKULTAS : Ekonomi dan Bisnis Islam
PRODI : S1 Perbankan Syariah

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Islami Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT Haryono Semarang” guna melengkapi penyusunan skripsi di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Semarang MT Haryono.

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 1 Juni 2024

PT. BANK SYARIAH INDONESIA, Tbk
KCP SEMARANG MT HARYONO



Febri Amirul Jumatoro
BOSM

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/I Pegawai BSI KCP MT. Haryono Semarang
Di Tempat

Assalamuallaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kuesioner ini bertujuan untuk membantu pengumpulan data guna Menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP MT. Haryono Semarang”. Sebagai salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program S1 Jurusan Perbankan Syariah di Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk bersedia meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner ini.

Perlu saya sampaikan bahwa data pribadi Bapak/Ibu yang masuk dalam kuesioner ini akan terjaga kerahasiannya dan hanya diperlukan semata-mata sebagai bahan untuk Menyusun skripsi. Atas kesediaan dan bantuannya dalam mengisi angket ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat Saya,
Peneliti

Ana Laily Nafisah
NIM. 2005036023

Lampiran 2. Identitas Responden

Berilah tanda centang pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

1. Nama :
2. Jenis Kelamin Laki - laki
 Perempuan
3. Usia saat ini 20 – 30 Tahun
 30 – 40 Tahun
 > 40 Tahun
4. Pendidikan Terakhir SMA
 Diploma/D3
 S1
 S2/S3
5. Lama Bekerja 1 – 5 Tahun
 6 – 10 Tahun
 > 11 Tahun
6. Penghasilan < Rp. 2.999.999
 Rp. 3.000.000 – Rp. 4.999.999
 > Rp. 5.000.000

A. Petunjuk Pengisian

Mohon tandai jawaban yang dianggap paling tepat untuk setiap pertanyaan dengan memberikan tanda pada kolom pilihan jawaban yang tersedia. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban, dengan skala penilaian:

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Jawaban Responden Terkait Variabel Kompensasi (X₁)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Rata-rata
1.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang ditetapkan pemerintah.	25	5	-	-	-	30	15
2.	Gaji yang diberikan oleh perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan.	24	6	-	-	-	30	15
3.	Perusahaan memberikan bonus/insentif kepada karyawan yang berprestasi atau karyawan yang mendapatkan pencapaian yang baik.	25	5	-	-	-	30	15
4.	Perusahaan telah memberikan insentif kepada karyawannya secara adil dan transparan kepada karyawan.	24	6	-	-	-	30	15
5.	Karyawan mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahunnya yang diberikan oleh perusahaan.	26	5	-	-	-	30	15,5
6.	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan posisi saya.	26	4	-	-	-	30	15
7.	Perusahaan menyediakan fasilitas yang mendukung suasana/lingkungan kerja yang kondusif.	26	4	-	-	-	30	15
8.	Adanya fasilitas tempat ibadah dan tempat parkir yang memadai sebagai bentuk penghargaan pihak perusahaan terhadap karyawannya.	26	4	-	-	-	30	15

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Jawaban Responden Terkait Variabel Pelatihan (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Rata-rata
1.	Saya memperoleh pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	24	6	-	-	-	30	15
2.	Materi yang diberikan memudahkan saya dalam menjalankan tugas sesuai SOP	23	7	-	-	-	30	15
3.	Saya menerapkan apa yang diajarkan selama pelatihan	20	10	-	-	-	30	15
4.	Pelatihan yang saya dapatkan bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	20	10	-	-	-	30	15
5.	Setelah pelatihan, kinerja saya menjadi lebih baik daripada sebelumnya	25	5	-	-	-	30	15
6.	Terdapat perbedaan pengetahuan antara sebelum dan sesudah pelatihan	22	8	-	-	-	30	15
7.	Pelatihan terus dilakukan dalam waktu tertentu	22	8	-	-	-	30	15
8.	Metode yang digunakan memudahkan proses pelatihan	23	7	-	-	-	30	15
9.	Pelatih memberikan materi secara jelas	21	9	-	-	-	30	15
10.	Setelah melakukan pelatihan saya memiliki tambahan pengalaman dan keterampilan sesuai bidang yang saya kerjakan.	23	7	-	-	-	30	15

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Jawaban Responden Terkait Variabel Motivasi (X₃)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Rata-rata
1.	Saya bekerja untuk mengharap ridha Allah SWT	22	8	-	-	-	30	15
2.	Saya bekerja dengan niat ibadah kepada Allah SWT	25	5	-	-	-	30	15
3.	Saya selalu melaksanakan kewajiban sholat lima waktu	25	5	-	-	-	30	15
4.	Saya hanya ingin menginginkan hasil pekerjaan yang halal	22	8	-	-	-	30	15
5.	Saya bekerja dengan rasa tanggung jawab	22	8	-	-	-	30	15
6.	Saya menyelesaikan tugas dengan cara yang terbaik sebagai wujud tanggung jawab dalam bekerja	26	4	-	-	-	30	15
7.	Saya bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan	22	8	-	-	-	30	15
8.	Saya tidak bermalas-malasan dalam bekerja	27	3	-	-	-	30	15
9.	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh semangat	27	3	-	-	-	30	15

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Jawaban Responden Terkait Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS	Total	Rata-rata
1.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.	27	3	-	-	-	30	15
2.	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai	25	5	-	-	-	30	15

	dengan cara kerja yang ditetapkan perusahaan.							
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target.	26	4	-	-	-	30	15
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang diberikan.	24	6	-	-	-	30	15
5.	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin dalam melakukan pekerjaan.	24	6	-	-	-	30	15
6.	Penggunaan sistem absensi yang mudah dapat mempermudah akses saya	27	3	-	-	-	30	15
7.	Saya selalu memiliki gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja.	26	4	-	-	-	30	15
8.	Saya memiliki keterampilan pada bidang yang saya kerjakan	27	3	-	-	-	30	15
9.	Saya mempunyai komitmen untuk bergerak searah yang lebih baik bersama perusahaan.	25	5	-	-	-	30	15
10.	Saya menjalankan tugas pekerjaan yang diberukan sesuai SOP yang berlaku di Perusahaan.	26	4	-	-	-	30	15

Sumber : Data Primer yang diolah, (2024)

Lampiran 3. Jawaban Responden

1. Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X_1)

No Responden	KOMPENSASI (X_1)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	4	4	5	4	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	4	4	5	4	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5
16	5	4	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5	5	5
20	4	4	5	5	5	4	5	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5
24	4	5	5	4	5	5	4	4
25	4	4	5	4	5	4	5	4
26	5	5	5	5	5	4	5	5
27	4	5	4	4	5	5	5	4
28	5	5	4	5	4	4	4	5
29	4	4	5	4	5	5	5	5
30	5	5	4	5	4	5	4	5

2. Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X_2)

PELATIHAN (X_2)									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	4	4	5	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5	4	5	5	4
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5

3. Jawaban Responden Variabel Motivasi (X₃)

MOTIVASI ISLAM (X ₃)								
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9
5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	4	5	5	4	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	5	5	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X₁)

		Correlations								
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	KOMPENSASI
X1.1	Pearson Correlation	1	.447*	.040	.671**	-.200	.351	.088	.877**	.681**
	Sig. (2-tailed)		.013	.834	<.001	.289	.057	.645	<.001	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.447*	1	.224	.375*	.224	.294	.049	.294	.620**
	Sig. (2-tailed)	.013		.235	.041	.235	.115	.797	.115	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.040	.224	1	.224	.760**	.088	.614**	.088	.631**
	Sig. (2-tailed)	.834	.235		.235	<.001	.645	<.001	.645	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.671**	.375*	.224	1	.000	.049	.294	.539**	.667**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.041	.235		1.000	.797	.115	.002	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-.200	.224	.760**	.000	1	.088	.614**	-.175	.479**
	Sig. (2-tailed)	.289	.235	<.001	1.000		.645	<.001	.354	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.351	.294	.088	.049	.088	1	.135	.423*	.487**
	Sig. (2-tailed)	.057	.115	.645	.797	.645		.478	.020	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	.088	.049	.614**	.294	.614**	.135	1	.135	.597**
	Sig. (2-tailed)	.645	.797	<.001	.115	<.001	.478		.478	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	.877**	.294	.088	.539**	-.175	.423*	.135	1	.653**
	Sig. (2-tailed)	<.001	.115	.645	.002	.354	.020	.478		<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KOMPENSASI	Pearson Correlation	.681**	.620**	.631**	.667**	.479**	.487**	.597**	.653**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	.007	.006	<.001	<.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

2. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	PELATIHAN
X2.1	Pearson Correlation	1	.315	.177	.000	.224	.075	.075	.315	.218	.315	.530**
	Sig. (2-tailed)		.090	.350	1.000	.235	.692	.692	.090	.247	.090	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.315	1	.111	.279	.388*	.380*	.024	.441*	-.017	.441*	.664**
	Sig. (2-tailed)	.090		.558	.136	.034	.038	.901	.015	.928	.015	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.177	.111	1	.100	-.126	-.107	.373*	.111	.154	-.056	.375*
	Sig. (2-tailed)	.350	.558		.599	.505	.575	.042	.558	.416	.770	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.000	.279	.100	1	.063	.373*	.053	.279	-.154	-.223	.375*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.136	.599		.740	.042	.780	.136	.416	.236	.041
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.224	.388*	-.126	.063	1	.135	.135	.176	.098	.599**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.235	.034	.505	.740		.477	.477	.352	.608	<.001	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.075	.380*	-.107	.373*	.135	1	.148	.024	.099	.202	.474**
	Sig. (2-tailed)	.692	.038	.575	.042	.477		.436	.901	.604	.284	.008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.075	.024	.373*	.053	.135	.148	1	.202	.428*	.202	.545**
	Sig. (2-tailed)	.692	.901	.042	.780	.477	.436		.284	.018	.284	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	.315	.441*	.111	.279	.176	.024	.202	1	.155	.068	.554**
	Sig. (2-tailed)	.090	.015	.558	.136	.352	.901	.284		.414	.720	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.218	-.017	.154	-.154	.098	.099	.428*	.155	1	.155	.439*
	Sig. (2-tailed)	.247	.928	.416	.416	.608	.604	.018	.414		.414	.015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.10	Pearson Correlation	.315	.441*	-.056	-.223	.599**	.202	.202	.068	.155	1	.517**
	Sig. (2-tailed)	.090	.015	.770	.236	<.001	.284	.284	.720	.414		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
PELATIHAN	Pearson Correlation	.530**	.664**	.375*	.375*	.509**	.474**	.545**	.554**	.439*	.517**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	<.001	.041	.041	.004	.008	.002	.002	.015	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

3. Uji Validitas Variabel Motivasi (X₃)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	MOTIVASI ISLAMI
X3.1	Pearson Correlation	1	-.270	.337	.489**	.148	.207	.489**	.050	.050	.596**
	Sig. (2-tailed)		.150	.069	.006	.436	.272	.006	.792	.792	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	-.270	1	.040	.135	.135	.088	.135	.447*	.149	.367*
	Sig. (2-tailed)	.150		.834	.477	.477	.645	.477	.013	.432	.046
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.337	.040	1	.135	-.067	.614**	.539**	-.149	.149	.567**
	Sig. (2-tailed)	.069	.834		.477	.723	<.001	.002	.432	.432	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.489**	.135	.135	1	-.023	.207	.318	.050	.050	.554**
	Sig. (2-tailed)	.006	.477	.477		.905	.272	.087	.792	.792	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.148	.135	-.067	-.023	1	.207	-.193	.553**	.302	.427*
	Sig. (2-tailed)	.436	.477	.723	.905		.272	.306	.002	.105	.019
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.207	.088	.614**	.207	.207	1	.207	.196	.523**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.272	.645	<.001	.272	.272		.272	.299	.003	<.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.7	Pearson Correlation	.489**	.135	.539**	.318	-.193	.207	1	-.201	.050	.554**
	Sig. (2-tailed)	.006	.477	.002	.087	.306	.272		.287	.792	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.8	Pearson Correlation	.050	.447*	-.149	.050	.553**	.196	-.201	1	.259	.423*
	Sig. (2-tailed)	.792	.013	.432	.792	.002	.299	.287		.167	.020
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X3.9	Pearson Correlation	.050	.149	.149	.050	.302	.523**	.050	.259	1	.485**
	Sig. (2-tailed)	.792	.432	.432	.792	.105	.003	.792	.167		.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
MOTIVASI ISLAMI	Pearson Correlation	.596**	.367*	.567**	.554**	.427*	.662**	.554**	.423*	.485**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	.046	.001	.001	.019	<.001	.001	.020	.007	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)
 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Y
KINERJA KARYAWAN	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.001	.010	<.001	<.001	.011	<.001	<.001	<.001	<.001	.005
	Pearson Correlation	.481**	.431**	.641**	.165**	.431**	.281**	.080**	.040**	.211**	.240**
Y1	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.003	.042	.050	.005	.308	.308	.418	.003	.042	.005
	Pearson Correlation	.253**	.088	.453**	.238**	-.108	.108	.132	.253**	.088	.4
Y2	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.013	.834	.042	.532	.013	.435	<.001	.435		.042
	Pearson Correlation	.441**	.040	.088	.554**	.441**	.148	.014**	.148	.4	.088
Y3	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.101	.013	.508	<.001	.228	.101	.508		.435	.003
	Pearson Correlation	.528	.441**	.108	.081**	.111	.528	.108	.4	.148	.253**
Y4	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.508	.021	.050	.112	.112	.003		.508	<.001	.418
	Pearson Correlation	.108	.321	.453**	.504	.504	.253**	.4	.108	.014**	.132
Y5	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.228	.435	.003	.034	.034	.003	.003	.101	.435	.508
	Pearson Correlation	-.111	.148	.253**	.388	.388	.4	.253**	.528	.148	.108
Y6	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.318	.532	.181	.318		.034	.112	.228	.013	.508
	Pearson Correlation	-.101	.554**	.048	.101	.4	.388	.504	.111	.441**	-.108
Y7	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.034	.532	.005		.318	.034	.112	<.001	.532	.005
	Pearson Correlation	.388	.554**	.238**	.4	.101	.388	.504	.081**	.554**	.238**
Y8	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.003	.042		.005	.181	.003	.050	.508	.042	.050
	Pearson Correlation	.253**	.088	.4	.238**	.048	.253**	.453**	.108	.088	.453**
Y9	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)	.435		.042	.532	.532	.435	.021	.013	.834	.042
	Pearson Correlation	-.148	.4	.088	.554**	.554**	.148	.321	.441**	.040	.088
Y10	И	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Significance (2-tailed)		.435	.003	.034	.318	.228	.508	.101	.013	.003
	Pearson Correlation	.4	-.148	.253**	.388	-.101	-.111	.108	.528	.441**	.253**

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.749	8

2. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	10

3. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.648	9

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	10

Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

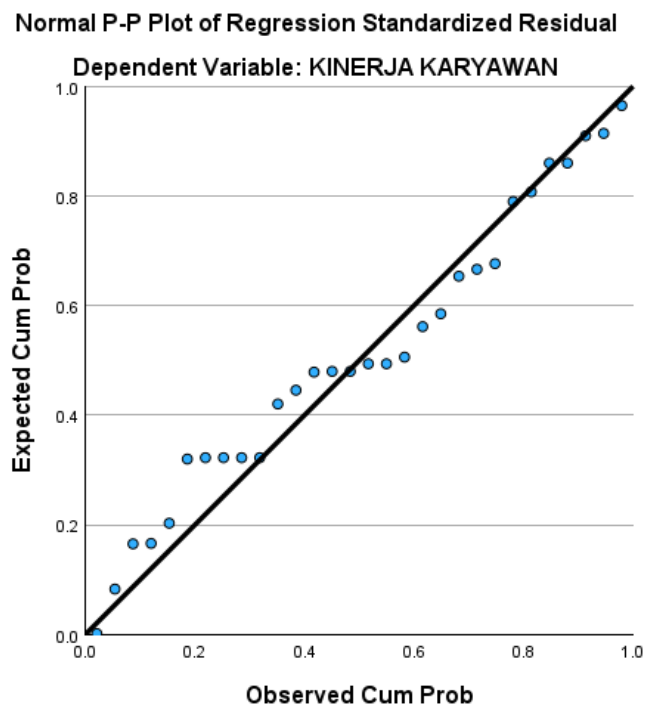
		Unstandardize d Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.10197208	
Most Extreme Differences	Absolute	.144	
	Positive	.094	
	Negative	-.144	
Test Statistic		.144	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.115	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.113	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.105
		Upper Bound	.121

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 334431365.



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.612	1.633
	PELATIHAN	.747	1.338
	MOTIVASI ISLAMI	.641	1.560

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

3. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.759	3.961		1.201	.240
	KOMPENSASI	-.082	.101	-.191	-.806	.428
	PELATIHAN	.069	.076	.195	.909	.372
	MOTIVASI ISLAMI	-.095	.098	-.224	-.966	.343

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.159	5.998		.193	.848
	KOMPENSASI	.353	.153	.311	2.303	.030
	PELATIHAN	.239	.115	.254	2.080	.048
	MOTIVASI ISLAMI	.518	.148	.461	3.491	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

1. Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.159	5.998		.193	.848
	KOMPENSASI	.353	.153	.311	2.303	.030
	PELATIHAN	.239	.115	.254	2.080	.048
	MOTIVASI ISLAMI	.518	.148	.461	3.491	.002

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

2. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.151	3	28.717	21.202	<,001 ^b
	Residual	35.216	26	1.354		
	Total	121.367	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI ISLAMI, PELATIHAN, KOMPENSASI

3. Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 ^a	.710	.676	1.164

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI ISLAMI, PELATIHAN, KOMPENSASI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Ana Laily Nafisah
 2. Tempat & Tanggal Lahir : Demak, 9 Maret 2002
 3. Alamat Rumah : Ds. Sumberejo RT 02/03, Kec.
Mranggen, Kab. Demak 59567
- Hp : 08816423326
- E-Mail : analailyyyy@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri Sumberejo 1 Tamat Berijazah Tahun 2008
2. SMP Negeri 2 Mranggen Tamat Berijazah Tahun 2017
3. SMA Negeri 2 Mranggen Tamat Berijazah Tahun 2020
4. UIN Walisongo Semarang