

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BANK
ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT OPERASIONAL**



**Disusun Oleh :
Uswatun Nisa
NIM. 170603016**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
2022 M/1443 H**

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Uswatun Nisa
NIM : 170603016
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

- 1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
- 2. Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
- 3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
- 4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
- 5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. **A R - R A N I R Y**

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 4 Januari 2022

Mengetahui,



Uswatun Nisa

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat
Operasional**

Disusun Oleh:

Uswatun Nisa
NIM: 170603016

Disetujui untuk disidangkan dan dinyatakan bahwa isi dan formatnya telah memenuhi syarat penyelesaian studi pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh

Pembimbing I,



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

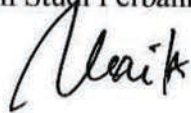
Pembimbing II,



Rachmi Meutia M. Sc
NIP. 198803192019032013

Mengetahui

Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI
Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas
Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat
Operasional

Uswatun Nisa
NIM: 170603016

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus serta Diterima Sebagai Salah Satu Syarat
untuk Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam
Bidang Perbankan Syariah

Pada Hari/Tanggal: 4 Januari 2022 M
2 Jumadil Akhir 1443 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua


Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003


Sekretaris


Rachmi Meutia M. Sc
NIP. 198803192019032013

Penguji I


Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A.
NIP. 198310282015031001

Penguji II


Rika Mahi a, MBA
NIP. 198906032020122013



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,


Dr. Zaki Fuad, M. Ag
NIP. 196403141992031003



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH

UPT. PERPUSTAKAAN

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922

Web: www.library.ar-raniry.ac.id Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Uswatun Nisa

NIM : 170603016

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : uswatunnisa222@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

Tugas Akhir KKU Skripsi

Yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah kantor Pusat Operasional.

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada tanggal : 13 Januari 2022

Mengetahui,

Penulis

Uswatun Nisa
170603016

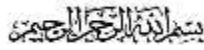
Pembimbing I

Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003

Pembimbing II

Rachmi Meutia M.Sc
NIP.198803192019032013

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT, tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan limpahan nikmat dan rahmat yang tidak mampu dihitung oleh hamba-Nya. Semoga dengan rahmat-Nya kita selalu dalam lindungan Allah SWT, serta menambah rasa syukur dan taqwa dihadapan-Nya.

Syukur Alhamdulillah atas izin Allah yang Maha segala-Nya dan berkah rahmat-rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional”. Shalawat beriring salam kita sanjung sajikan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatnya, Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana (S1) pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan serta saran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, tanpa itu semua penulis menyadari tidak mungkin menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga terutama kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
2. Dr. Nevi Hasnita S.Ag., M.Ag selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah juga selaku Pembimbing I dan Rachmi Meutia, M.Sc, selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta masukan, saran dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Muhammad Arifin, Ph.D sebagai Ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
4. Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A. sebagai Penguji 1 dan Rika Mulia, MBA sebagai Penguji II yang dengan sabar telah meluangkan waktunya dan memberi saran serta masukan pada sidang penulis.
5. Ayumiati, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry juga selaku Penasehat Akademik dan dosen wali yang telah memberikan informasi dan pengarahan selama penulis menempuh perkuliahan beserta Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

6. Kepada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional yang telah bersedia memberi izin serta membantu penulis untuk menjadikan objek penelitian ini.
7. Kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Adin Saleh dan Ibunda Cahya Wati yang telah membesarkan dan mengasuh dan memberikan limpahan cinta dan kasih sayang serta mendoakan dengan tulus yang tak pernah putus-putusnya untuk kesehatan, keselamatan, dan kekuatan. Serta adik Miftahul Afdhal dan Muhammad Syauqi Khalis dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan serta semangat kepada penulis.
8. Kepada sahabat dan teman-teman serta rekan-rekan yang tidak bisa disebutkan satu-persatu, yang telah mendoakan serta memberi dukungan dan semangat kepada penulis. Semoga Allah SWT membalas segala doa dan dukungan dari kalian semua.
9. Pihak-pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah memberikan dukungan dan inspirasi serta doa kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Semuakebaikan yang telah diberikan, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan untuk kalian semua.

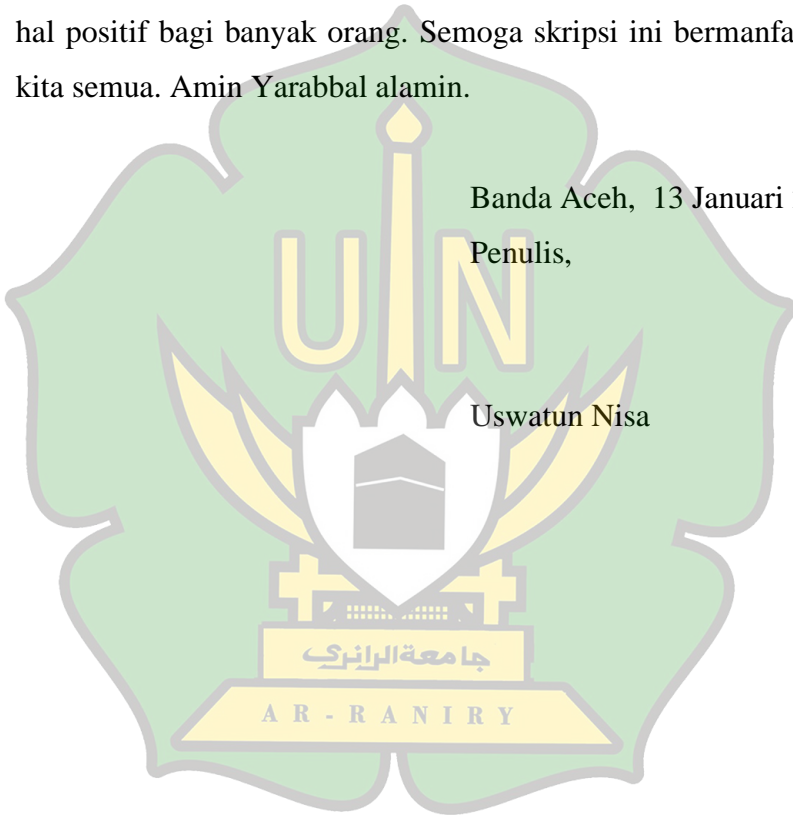
Semoga segala jasa bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang berlipat ganda dan yang terbaik dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini jauh dari kata

kesempurnaan serta masih banyak kekurangan, untuk menjadikan skripsi ini dapat menjadi lebih baik maka peneliti mengharapkan adanya kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini dapat berguna dan memberikan banyak manfaat terutama kepada penulis, pembaca dan pihak-pihak lainnya yang membutuhkan serta menjadi hal positif bagi banyak orang. Semoga skripsi ini bermanfaat untuk kita semua. Amin Yarabbal alamin.

Banda Aceh, 13 Januari 2022

Penulis,

Uswatun Nisa



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987–Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

| No | Arab | Latin | No | Arab | Latin |
|----|------|--------------------|----|------|-------|
| 1 | ا | Tidak dilambangkan | 16 | ط | Ṭ |
| 2 | ب | B | 17 | ظ | Ẓ |
| 3 | ت | T | 18 | ع | ‘ |
| 4 | ث | Ṣ | 19 | غ | G |
| 5 | ج | J | 20 | ف | F |
| 6 | ح | H | 21 | ق | Q |
| 7 | خ | Kh | 22 | ك | K |
| 8 | د | D | 23 | ل | L |
| 9 | ذ | Ẓ | 24 | م | M |
| 10 | ر | R | 25 | ن | N |
| 11 | ز | Z | 26 | و | W |
| 12 | س | S | 27 | ه | H |
| 13 | ش | Sy | 28 | ء | ’ |
| 14 | ص | Ṣ | 29 | ي | Y |
| 15 | ض | Ḍ | | | |

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

| Tanda | Nama | Huruf Latin |
|-------|---------------|-------------|
| ◌َ | <i>Fathah</i> | A |
| ◌ِ | <i>Kasrah</i> | I |
| ◌ُ | <i>Dammah</i> | U |

b. Vokal Rangkap

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

| Tanda dan Huruf | Nama | Gabungan Huruf |
|-----------------|-----------------------|----------------|
| ◌ِي | <i>Fathah dan ya</i> | Ai |
| ◌ِو | <i>Fathah dan wau</i> | Au |

Contoh:

Kaifa : كَيْفَ
Haul : هَوْلٌ

3. *Maddah*

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

| Harkat dan Huruf | Nama | Huruf dan tanda |
|------------------|--------------------------------|-----------------|
| ◌ِا | <i>Fathah dan alif atau ya</i> | Ā |
| ◌ِي | <i>Kasrah dan ya</i> | Ī |
| ◌ِو | <i>Dammah dan wau</i> | Ū |

Contoh:

qala: قَالَ
rrama: رَمَى
qqila: قِيلَ
yyaqulu: يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

- a. Ta *marbutah* (ة) hidup
Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.
- b. Ta *marbutah* (ة) mati
Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.
- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

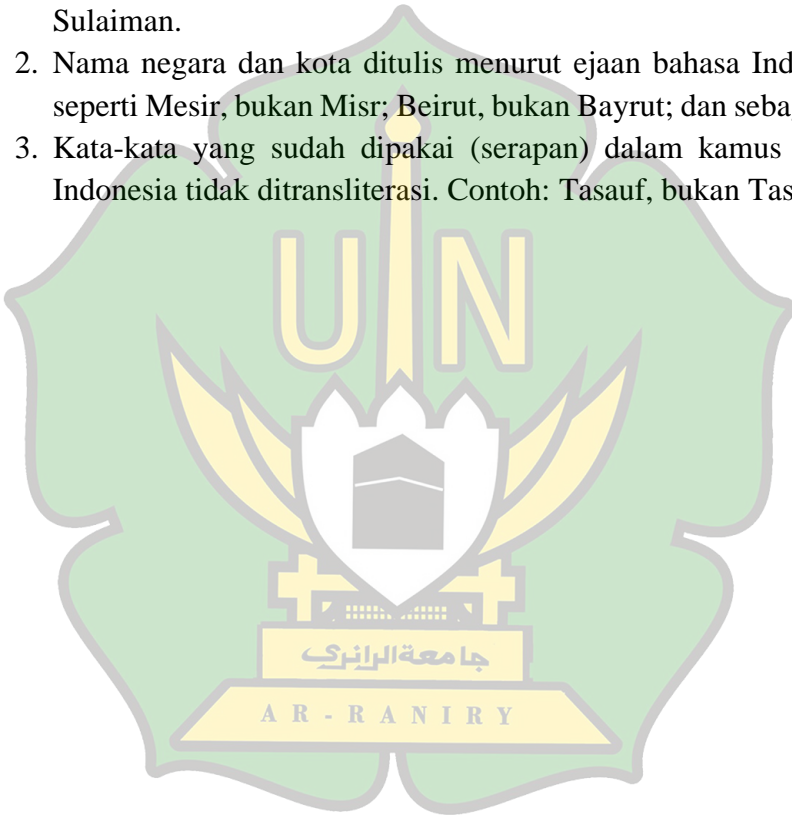
Contoh:

raudah al-atfal/raudatul atfal : رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ
al-madinah al-munawwarah/ : الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ
al-madinatul munawwarah
talhah : طَلْحَةُ

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
3. Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.



ABSTRAK

Nama : Uswatun Nisa
NIM : 170603016
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional
Pembimbing 1 : Dr. Nevi Hasnita, M.Ag
Pembimbing II : Rachmi Meutia M. Sc

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 44 responden yaitu karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional, dengan menggunakan teknik sampling random. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden berupa pengisian kuesioner. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Sedangkan secara simultan Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi dan Produktivitas Kerja

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPEL KEASLIAN | i |
| HALAMAN JUDUL KEASLIAN | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH | iii |
| PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI | iv |
| PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI | v |
| KATA PENGANTAR | vii |
| TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ... | xi |
| ABSTRAK | xv |
| DAFTAR ISI | xvi |
| DAFTAR TABEL | xx |
| DAFTAR GAMBAR | xxi |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xxii |
| | |
| BAB 1 PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 10 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 11 |
| 1.5 Sistematika Penulisan..... | 11 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 13 |
| 2.1 Bank syariah..... | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Bank Syariah..... | 13 |
| 2.1.2 Tujuan dan Fungsi Bank Syariah..... | 15 |
| 2.1.3 Prinsip Dasar Bank Syariah | 18 |
| 2.2 Kompensasi | 20 |
| 2.2.1 Pengertian kompensasi..... | 20 |
| 2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi | 22 |
| 2.2.2.1 Kompensasi Langsung | 22 |
| 2.2.2.2 Kompensasi Tidak Langsung..... | 24 |
| 2.2.3 Fungsi dan Tujuan Kompensasi..... | 26 |
| 2.2.4 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi..... | 29 |
| 2.2.5 Indikator Kompensasi | 32 |
| 2.3 Motivasi..... | 34 |
| 2.3.1 Pengertian Motivasi | 34 |

| | | |
|---------------------------------------|---|-----------|
| 2.3.2 | Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi | 36 |
| 2.3.3 | Hal-Hal Yang perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi | 42 |
| 2.3.4 | Indikator Motivasi | 45 |
| 2.4 | Produktivitas Kerja..... | 46 |
| 2.4.1 | Pengertian produktivitas kerja | 46 |
| 2.4.2 | Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja | 48 |
| 2.4.3 | Indikator produktivitas..... | 50 |
| 2.5 | Keterkaitan Hubungan Antar Variabel..... | 52 |
| 2.5.1 | Hubungan antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja..... | 52 |
| 2.5.2 | Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja | 53 |
| 2.5.3 | Hubungan antara Kompensasi, Motivasi dengan Produktivitas Kerja | 54 |
| 2.6 | Penelitian Terkait | 55 |
| 2.7 | Kerangka Berpikir | 60 |
| 2.8 | Hipotesis..... | 62 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | | 64 |
| 3.1 | Rancangan Penelitian | 64 |
| 3.2 | Populasi, Sampel dan Teknik Sampling | 64 |
| 3.2.1 | Populasi..... | 64 |
| 3.2.2 | Sampel | 65 |
| 3.2.3 | Teknik Sampling..... | 67 |
| 3.3 | Sumber Data..... | 67 |
| 3.4 | Teknik Pengumpulan Data | 67 |
| 3.5 | Skala Pengukuran..... | 68 |
| 3.6 | Variabel Penelitian | 69 |
| 3.6.1 | Variabel Independen..... | 69 |
| 3.6.2 | Variabel Dependen | 69 |
| 3.7 | Teknik Analisis Data..... | 70 |
| 3.7.1 | Uji Validitas..... | 70 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | 71 |
| 3.7.3 | Regresi Linier Berganda | 71 |
| 3.8 | Uji Asumsi Klasik | 72 |

| | |
|--|-----------|
| 3.8.1 Uji Normalitas | 72 |
| 3.8.2 Uji Multikolineritas | 73 |
| 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas | 73 |
| 3.9 Pengujian Hipotesis..... | 74 |
| 3.9.1 Uji t (Uji secara parsial)..... | 74 |
| 3.9.2 Uji F (Uji secara simultan) | 75 |
| 3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)..... | 76 |
| | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 77 |
| 4.1 Gambaran Umum Bank Aceh Syariah | 77 |
| 4.1.1 Sejarah Bank Aceh Syariah | 77 |
| 4.1.2 Visi dan Misi..... | 80 |
| 4.2 Karakteristik Responden | 81 |
| 4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden..... | 81 |
| 4.2.2 Deskripsi Usia Responden | 82 |
| 4.2.3 Deskripsi Status Perkawinan Responden..... | 83 |
| 4.2.4 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden... | 83 |
| 4.2.5 Deskripsi Masa Kerja Responden..... | 84 |
| 4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas | 85 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 85 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas | 87 |
| 4.4 Uji Asumsi Klasik | 88 |
| 4.4.1 Uji Normalitas..... | 88 |
| 4.4.2 Uji Multikolineritas..... | 90 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 91 |
| 4.5 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 93 |
| 4.6 Pengujian Hipotesis..... | 95 |
| 4.6.1 Uji t (Uji Parsial)..... | 95 |
| 4.6.2 Uji F (Uji Simultan) | 97 |
| 4.7 Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2) | 99 |
| 4.8 Pembahasan Hasil Penelitian | 100 |
| 4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional..... | 100 |
| 4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional | 101 |

| | | |
|-------------------------------|---|------------|
| 4.8.3 | Kompensasi dan Motivasi berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional | 102 |
| BAB V | PENUTUP | 104 |
| 5.1 | Kesimpulan..... | 104 |
| 5.2 | Saran..... | 105 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 106 |
| LAMPIRAN 111 | | |
| DAFTAR RIWAYAT PENULIS | | 134 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 2.1 Penelitian Terkait..... | 55 |
| Tabel 3.1 Skala Pengukuran | 68 |
| Tabel 3.2 Variabel dan Indikator..... | 69 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 81 |
| Tabel 4.2 Deskripsi Usia Responden..... | 82 |
| Tabel 4.3 Deskripsi Status Perkawinan Responden | 83 |
| Tabel 4.4 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden | 83 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Masa Kerja Responden | 84 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel X1 | 85 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel X2 | 86 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Y | 86 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas | 87 |
| Tabel 4.10 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i> | 89 |
| Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas | 91 |
| Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda..... | 93 |
| Tabel 4.13 Uji Parsial (T)..... | 96 |
| Tabel 4.14 Uji F (Uji Simultan)..... | 98 |
| Tabel 4.15 Uji Determinasi (R^2)..... | 99 |



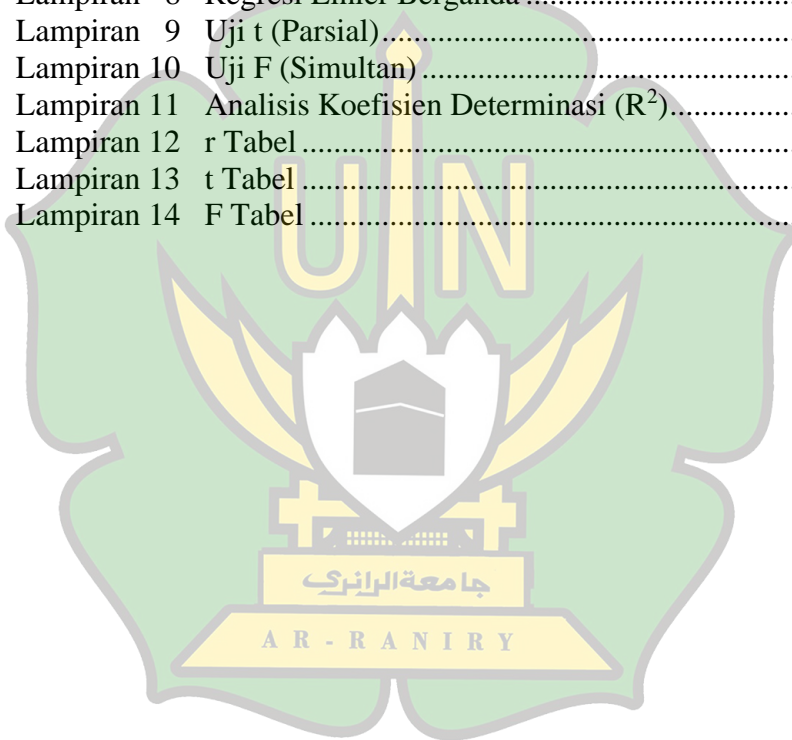
DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir | 62 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas | 90 |
| Gambar 4.2 Grafik Scatterplot..... | 92 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------|---|-----|
| Lampiran 1 | Kuesioner Penelitian | 115 |
| Lampiran 2 | Rekapitulasi Jawaban Responden | 121 |
| Lampiran 3 | Uji Validitas | 125 |
| Lampiran 4 | Uji Reliabilitas | 127 |
| Lampiran 5 | Uji Normalitas..... | 127 |
| Lampiran 6 | Uji Multikolinieritas..... | 128 |
| Lampiran 7 | Uji Heteroskedastisitas..... | 129 |
| Lampiran 8 | Regresi Linier Berganda | 129 |
| Lampiran 9 | Uji t (Parsial)..... | 129 |
| Lampiran 10 | Uji F (Simultan) | 130 |
| Lampiran 11 | Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 130 |
| Lampiran 12 | r Tabel | 131 |
| Lampiran 13 | t Tabel | 132 |
| Lampiran 14 | F Tabel | 134 |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kegiatan usaha pada bank secara umum merupakan usaha yang didasarkan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung di dalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja dalam organisasi tergantung pada kinerja individu yang akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Dalam kegiatan produksi mempunyai pengaruh besar terhadap faktor tenaga kerja (karyawan), karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam organisasi (Yeni, 2019).

Sumber daya manusia yang kompeten dapat menunjang keberhasilan suatu bisnis dengan kinerjanya yang baik. Sebaliknya, sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat membuat perusahaan mengalami kerugian. Agar sistem ini berjalan dengan baik maka pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya (Istiani, 2017).

Karyawan merupakan sesuatu yang memungkinkan berfungsinya organisasi atau perusahaan menjadi unsur penting dalam manajemen. Supaya pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diciptakan sistem manajemen di dalam organisasi atau perusahaan yang dikenal dengan manajemen kepegawaian. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya (Sunarmie, 2016).

Dalam pelaksanaan kegiatan suatu organisasi atau perusahaan seringkali menghadapi permasalahan, dimana permasalahan tersebut dapat berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Salah satu permasalahan yang berasal dari dalam organisasi dalam hubungannya dengan sumber daya manusia adalah penciptaan tenaga kerja yang produktif sehingga tercapai tingkat produktivitas kerja yang diharapkan (Riana, Sitoro, & Khotijah, 2019). Produktivitas kerja merupakan sebuah kemampuan menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya dan faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitatif pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan manfaat sumber daya secara efisien. Produktivitas kerja memiliki dua dimensi, di mana yang pertama adalah efektivitas, mengacu pada pencapaian untuk kerja maksimal

berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Yang kedua adalah efektivitas yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya (Riadi, 2019).

Produktivitas berkaitan dengan penggunaan input sumber daya yang akan dikelola perusahaan, produktivitas juga berkaitan dengan hasil atau output suatu perusahaan. Produktivitas karyawan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia harus mendapatkan pengkajian yang lebih dalam dan perhatian yang khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik (Hanaysha, 2016). Produktivitas kerja mengandung makna prestasi yang berarti hasil karya yang dicapai, dan melakukan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil. Bagus tidaknya produktivitas kerja seseorang dapat dilihat dari hasil kerjanya. Tujuan utama untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah agar karyawan baik ditingkat bawah maupun ditingkat atas serta mampu menjadi karyawan yang efisien, efektif dan professional dalam bekerja (Saputra & Agussalim, 2020). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya yaitu, lingkungan kerja, disiplin kerja, sikap keterampilan, kemampuan, kompensasi dan motivasi . Namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan dua faktor saja yaitu pemberian kompensasi dan motivasi (Santoni & Suana, 2018; Riana, Sitoro, & Khotijah, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang

berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi kerja merujuk pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen yaitu ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, intensif, komisi, bonus, dan ada pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah (a) ikatan kerja sama, (b) kepuasan kerja, (c) pengadaan efektif, (d) motivasi, (e) stabilitas karyawan, (f) disiplin, (g) pengaruh serikat buruh, dan (h) pengaruh pemerintah (Hernita, 2015).

Imbalan atau balas jasa tersebut dapat dibagi atas dua macam, yaitu: imbalan yang bersifat finansial (sering disebut kompensasi langsung) dan non finansial (sering disebut kompensasi pelengkap atau kompensasi tidak langsung) yang tidak secara langsung terkait dengan prestasi kerja. Imbalan finansial merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan (Hernita, 2015). Tujuan diberikannya kompensasi untuk karyawan adalah sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi agar mereka lebih giat dalam bekerja dan memberikan hasil yang optimal serta memberikan citra baik bagi perusahaan (Tyas & Suryoko, 2019).

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja

di sebuah organisasi. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan terhadap besarnya kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja (Firmandari, 2014).

Tercapainya pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Kompensasi memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena salah satu utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai. Kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Irawati, 2018).

Faktor lainnya yang secara konsisten berpengaruh langsung terhadap produktivitas adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga, yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya (Firmandari, 2014). Motivasi kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses suatu pekerjaan. Gaji, insentif dan motivasi kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Gusmao & Riana, 2018). Motivasi kerja sangat diperlukan untuk dapat menciptakan semangat kerja seorang karyawan agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat mengalami penurunan. Meningkatkan motivasi kerja bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka (Junaidi, 2017).

Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang yaitu minat terhadap pekerjaan, faktor upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan sosial antar

manusia yang baik (Tyas & Suryoko, 2019). Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja karyawan dapat timbul dari dalam diri individu dan dari luar individu (Astuti & Suhendri, 2019).

Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi lebih diperhatikan oleh perusahaan maka diharapkan keahlian yang dimiliki karyawan dan motivasi kerja

dapat meningkat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga (Hernita, 2015).

Dengan adanya pemberian kompensasi dan motivasi, organisasi atau perusahaan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Adapun lokasi pada penelitian ini adalah Bank Aceh Syariah. Bank Aceh Syariah merupakan bank yang tetap berprestasi serta masih tetap eksis dan bertahan dalam trend yang tumbuh positif selama masa pandemi COVID-19, meski secara umum perbankan di Indonesia hampir rata-rata terjadi penurunan kinerja pada berbagai sektor. Dengan adanya dukungan dan kepercayaan dari masyarakat dan nasabah, sepanjang tahun 2020 Bank Aceh juga mendapatkan berbagai apresiasi penghargaan dari kinerja lembaga. Apresiasi penghargaan tersebut yaitu, pada tahun 2019 Bank Aceh mendapatkan Penghargaan Direktorat Jenderal Pajak Kantor Wilayah DJP Aceh KPP Pratama Banda Aceh sebagai wajib pajak dengan pembayaran pajak besar dalam bidang jasa keuangan pada kantor pelayanan pajak pratama Banda Aceh, pada tahun 2020 Bank Aceh juga mendapatkan Penghargaan Serambi Award sebagai Bank Pelopor Ekonomi Syariah dan pada tahun 2020 Bank Aceh juga mendapat Penghargaan *Indonesia Most Excellence Business Award* dengan kategori *Trusted Banking Sharia And Recognized In Best Service Quality of The Year 2020* (Bank Aceh, 2020).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wartono (2015) tentang Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Utama Makmur Di Kabupaten Pati, yang menghasilkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di perusahaan tersebut, dan masih kurangnya penelitian empiris pada produktivitas kerja karyawan di perusahaan bidang industri perdagangan, hal ini menjadi fenomena baru karena sebagian besar penelitian empiris mengenai produktivitas kerja hanya pada perusahaan industri manufaktur.

Sumarno dkk (2013) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal). Dimana hasil dari penelitian tersebut adalah masing-masing variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. saran dalam penelitian dimana pemberian upah sebaiknya dilakukan sesuai perjanjian yang telah disepakati selama satu minggu sekali. Fasilitas kerja berupa mesin produksi harus diperhatikan untuk kelayakan operasi, mesin-mesin yang sudah tua seharusnya diganti dengan yang baru sehingga produksi dapat ditingkatkan.

Saputra dan Agussalim (2020) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dispenda Pariaman. Hasil dari penelitian ini adalah ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada

Dispenda Pariaman. Kontribusi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dispenda Pariaman adalah sebesar 98.6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan lainnya.

Maka berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah?
3. Apakah kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kerja karyawan Bank Aceh Syariah?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah
3. Untuk mengetahui kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap karyawan Bank Aceh Syariah

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai tambahan wawasan untuk menambah ilmu serta bacaan tentang kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, dan untuk memperluas pengetahuan di dunia kerja khususnya di lembaga keuangan syariah, sehingga mampu memberikan kontribusi pada dunia keuangan syariah.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait kompensasi dan motivasi sehingga produktivitas kerja karyawan dapat lebih meningkat.

3. Manfaat Kebijakan

Sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan cara memperhatikan kepuasan kerja sebagai pengaruhnya dan juga memperhatikan motivasi dan kompensasi yang diterima karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan bertujuan untuk mempermudah pemahaman dan mengetahui hasil dari penelitian. Dalam laporan penelitian ini, sistematika penulisan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

Bab 1 Pendahuluan, dalam bab ini merupakan pendahuluan menjelaskan tentang latar belakang, permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

Bab II Landasan Teori, menguraikan tentang teori-teori yang mendasari pembahasan secara terperinci dan berisi tentang landasan teori. Landasan teori yaitu kumpulan dari beberapa teori terdahulu yang digunakan untuk penguat penelitian ini. Tinjauan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

Bab III Metode Penelitian, bab ini menjelaskan prosedur mengenai jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan menggunakan metode kuesioner dan metode analisis data.

Bab 1V Hasil Penelitian dan Pembahasan, menguraikan tentang gambaran umum, analisis data dan bab ini merupakan pokok penelitian dari isi pembahasan yang telah diolah disertai argument yang sesuai dengan teori-teori yang ada.

Bab V Penutup, bab yang terakhir dari kajian skripsi yang menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil analisis data yang telah dilakukan dan saran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Bank syariah

2.1.1 Pengertian Bank Syariah

Bank pada dasarnya adalah entitas yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan fungsi intermediasi keuangan. Dalam sistem perbankan di Indonesia terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu bank konvensional dan bank syariah. sesuai UU No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, Bank Syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum Islam yang diatur dalam fatwa Majelis Utama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan, kemaslahatan (maslahat), universalisme (alamiah), serta tidak mengandung *gharar*, maisir, riba, zalim, dan obyek yang haram. Selain itu, UU Perbankan Syariah juga mengamankan bank syariah untuk menjalankan fungsi sosial dengan menjalankan fungsi seperti lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibab, atau dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf sesuai kehendak pemberi wakaf (Andrianto & Firmansyah, 2019).

Bank syariah merupakan bank yang kegiatannya mengacu pada hukum Islam dan dalam kegiatannya tidak membebankan bunga maupun tidak dibebankan bunga kepada nasabah. Imbalan

bank syariah yang diterima maupun yang dibayarkan pada nasabah tergantung dari akad dan perjanjian yang dilakukan oleh pihak nasabah dan pihak bank. Perjanjian (akad) yang terdapat di perbankan syariah harus tunduk pada syarat dan rukun akad sebagaimana diatur dalam syariat Islam. Bank syariah memiliki sistem operasional yang berbeda dengan bank konvensional. Dalam hal ini bank syariah memberikan layanan bebas bunga kepada para nasabahnya. Dalam sistem operasional bank syariah, penarikan bunga dilarang dalam semua bentuk transaksi apapun. Bank syariah tidak mengenal yang namanya sistem bunga, baik itu bunga yang diperoleh dari nasabah yang meminjam uang atau bunga yang dibayar kepada penyimpan dana di bank syariah. Dalam bank syariah hanya mengenal riba atau bagi hasil pada semua akad yang telah dipraktikkan dalam bank syariah (Andrianto & Firmansyah, 2019).

Bank syariah memberikan pelayanan yang bebas bunga kepada para nasabah. Berdasarkan prinsip syariat Islam, segala bentuk transaksi yang mengandung riba itu dilarang. Dalam bank syariah akad yang dilakukan harus berdasarkan prinsip Islam. Setiap akad yang ada pada perbankan syariah harus memenuhi ketentuan-ketentuan akad. Bank syariah tetap menjalankan fungsinya dalam bentuk penghimpunan dana masyarakat dan menyalurkannya untuk meningkatkan hidup masyarakat.

2.1.2 Tujuan dan Fungsi Bank Syariah

Perbankan Syariah dalam melakukan kegiatan usahanya beraskan pada prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Perbankan Syariah bertujuan untuk menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan, dan pemerataan kesejahteraan rakyat. Sedangkan apabila kita berbicara mengenai fungsi bank syariah, Bank syariah memiliki tiga fungsi utama yaitu fungsi bank syariah untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dan investasi, fungsi bank syariah untuk menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan dana dari bank, dan juga fungsi bank syariah untuk memberikan pelayanan dalam bentuk jasa perbankan syariah (Andrianto & Firmansyah, 2019). Menurut (Ismail, 2011) Fungsi bank syariah yaitu, sebagai berikut:

a) Penghimpunan Dana Masyarakat

Fungsi bank syariah yang pertama yaitu menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana. Bank syariah menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk titipan dengan menggunakan akad *al-wadiah* dan dalam bentuk investasi dengan menggunakan akad *mudarabah*. *Al-Wadiah* adalah akad antara pihak pertama (masyarakat) dengan pihak kedua (bank), di mana pihak pertama menitipkan dananya kepada bank, dan pihak kedua, bank menerima titipan untuk dapat memanfaatkan titipan pihak pertama dalam transaksi yang diperbolehkan dalam Islam. *Mudarabah* merupakan akad antara pihak yang memiliki dana kemudian

menginvestasikan dananya atau disebut juga dengan *shahibul mal* dengan pihak kedua atau bank yang menerima dana yang disebut juga dengan *mudarib*, yang mana pihak *mudarib* dapat memanfaatkan dana yang diinvestasikan oleh *shahibul mal* untuk tujuan tertentu yang diperbolehkan dalam syariah Islam.

Masyarakat memercayai bank syariah sebagai tempat yang aman untuk melakukan investasi, dan menyimpan dana (uang). Masyarakat yang kelebihan dana membutuhkan keberadaan bank syariah untuk menitipkan dananya atau menginvestasikan dananya dengan aman. Keamanan atas dana (uang) yang dititipkan atau diinvestasikan di bank oleh masyarakat merupakan faktor yang sangat penting yang menjadi pertimbangan. Masyarakat akan lebih merasa lebih aman apabila uangnya diinvestasikan di bank syariah. Dengan menyimpan uangnya di bank, nasabah juga akan mendapat keuntungan berupa return atas uangnya yang diinvestasikan yang besarnya tergantung kebijakan masing-masing bank syariah serta tergantung pada hasil yang diperoleh bank syariah.

b) Penyaluran Dana Kepada Masyarakat

Fungsi bank syariah yang kedua yaitu menyalurkan dana kepada masyarakat yang membutuhkan (*user of fund*). Masyarakat dapat memperoleh pembiayaan dari bank syariah asalkan dapat memenuhi semua ketentuan dan

persyaratan yang berlaku. Menyalurkan dana merupakan aktivitas yang sangat penting bagi bank syariah. Bank syariah akan memperoleh *return* atas dana yang disalurkan. *Return* atau pendapatan yang diperoleh bank atas penyaluran dana ini tergantung pada akadnya. Bank menyalurkan dana kepada masyarakat dengan menggunakan bermacam-macam akad, antara lain akad jual beli dan akad kemitraan atau kerja sama usaha.

Kegiatan penyaluran dana kepada masyarakat, di samping merupakan aktivitas yang dapat menghasilkan keuntungan berupa pendapatan margin keuntungan dan bagi hasil, juga untuk memanfaatkan dana yang *idle* (*idle fund*). Bank telah membayar sejumlah dana tertentu atas dana yang telah dihimpunnya. Pada akhir bulan atau pada saat tertentu bank akan mengeluarkan biaya atas dana yang telah dihimpun dari masyarakat yang telah menginvestasikan dananya di bank.

c) Pelayanan Jasa Bank

Bank syariah menghimpun dana dan menyalurkan dana kepada masyarakat, juga memberikan pelayanan jasa perbankan. Pelayanan jasa pada bank syariah diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam menjalankan aktivitasnya. Berbagai jenis produk pelayanan jasa yang dapat diberikan oleh bank syariah antara lain jasa pengiriman uang (transfer), pemindahbukuan, penagihan

surat berharga, kliring, *letter of credit*, inkaso, garansi bank, dan pelayanan jasa lainnya.

Aktivitas pelayanan jasa merupakan aktivitas yang diharapkan oleh bank syariah untuk dapat meningkatkan pendapatan bank yang berasal dari *fee* atas pelayanan jasa bank. Beberapa bank berusaha untuk meningkatkan teknologi informasi agar dapat memberikan pelayanan jasa yang memuaskan nasabah. Pelayan yang dapat memuaskan nasabah ialah pelayanan jasa yang cepat dan akurat. Harapan nasabah dalam pelayanan jasa bank ialah kecepatan dan keakuratannya. Bank syariah berlomba-lomba untuk berinovasi dalam meningkatkan kualitas produk layanan jasanya. Dengan pelayanan jasa, bank syariah mendapat imbalan berupa *fee* yang disebut *fee based income*.

2.1.3 Prinsip Dasar Bank Syariah

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perbankan syariah memiliki prinsip dasar yang harus dipatuhi. Hal ini dikarenakan bahwa perbankan syariah menjalankan kegiatan syariahnya harus dilakukan oleh beberapa unsur yaitu, unsur kesesuaian dengan syariah Islam dan unsur legalitas operasi sebagai lembaga keuangan. Prinsip-prinsip tersebut telah menjadi landasan yang kuat bagi pengelola perbankan syariah tersebut, antara lain:

- 1) Larangan terhadap transaksi yang mengandung barang atau jasa yang diharamkan.

Larangan terhadap transaksi yang mengandung barang atau jasa yang diharamkan sering dikaitkan dengan prinsip

muamalah yang ketiga, yaitu keharusan menghindar dari kemudharatan. Alquran dan Sunah Nabi Muhammad SAW, sebagai sumber hokum dalam menentukan keharaman suatu barang atau jasa, menyataka secara khusus berbagai jenis bahan yang dinyatakan haram untuk dimakan, diminum dan dipakai oleh seorang muslim.

- 2) Larangan terhadap transaksi yang diharamkan sistem dan prosedur perolehan keuntungannya.

Selain melarang transaksi yang haram zatnya, agama Islam juga melarang transaksi yang diharamkan sistem dan prosedur perolehan keuntungannya. Beberapa hal yang masuk kategori transaksi yang diharamkan karena sistem dan prosedur perolehan keuntungannya tersebut adalah:

- a) *Tadlis*, Transaksi yang mengandung hal pokok tidak diketahui oleh satu satu pihak
- b) *Gharar*, Transaksi gharar memiliki kemiripan dengan *tadlis*. Dalam gharar ketiadaan informasi terjadi pada kedua belah pihak yang bertransaksi jual beli.
- c) *Bai' Najasy*, adalah tindakan menciptakan permintaan palsu, seolah-oleh ada banyak permintaan terhadap suatu produk, sehingga harga jual produk akan naik.
- d) *Bai' Ikhtikar*, merupakan bentuk lain dari transaksi jual beli yang dilarang oleh syariah Islam. *Ikhtikar*

adalah mengupayakan adanya kelangkaan barang dengan menimbun. Dengan demikian, penjual akan memperoleh keuntungan yang besar karena dapat menjual dengan harga yang lebih tinggi dibandingkan dengan harga sebelum kelangkaan terjadi (Andrianto & Firmansyah, 2019).

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk perusahaan. Karyawan berhak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan perusahaan memiliki kebijakan masing-masing dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya (Mondy & Martocchio, 2016). Dessler dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakan karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek yaitu, pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh perusahaan.

Menurut Sjafri Mangkuprawira (2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian,

kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun dan pendidikan, tetapi juga bukan bentuk finansial. Menurut Hasibuan Malayu S.P (2016:118) menyatakan bahwa, Kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan bentuk kerja keras atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi ini dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kebijakan kompensasi baik besarnya susunan waktu pembayaran dapat mendorong semangat kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Kompensasi adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang sudah bekerja dan berkontribusi untuk meningkatkan perusahaan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memotivasi karyawan. Oleh Karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Yusuf, 2015).

Kompensasi tidak saja diberikan dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan prestasi yang diberikan kadang-kadang sukar dinilai dari uang, tetapi lebih mudah bila diberikan dalam wujud materiil. Disamping itu, kompensasi dapat pula diberikan perusahaan dalam bentuk fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi karyawannya. Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materiil. Memang tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas bagi karyawannya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan (Bangun, 2012).

2.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut H. Suparyadi (2016 : 272) terdiri dari dua jenis kompensasi yaitu, sebagai berikut:

2.2.3 Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kompensasi ini dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial.

1. Kompensasi Finansial

a. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan, yaitu

dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya karyawan yang sudah bekerja di organisasi atau perusahaan, dimana dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi memiliki perbedaan pada saat penerimaan gaji mereka dalam hal lamanya masa bekerja di organisasi atau perusahaan.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, sedangkan besarnya upah itu dapat berubah-ubah tergantung pada pengeluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah tersebut termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang juga menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur dan *overtime*.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan yang lain, baik pikiran tenaga maupun psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan

jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri dan tunjangan anak.

d. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standard yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko yang cukup tinggi. Misalnya, karyawan yang melaksanakan tugas khusus di bagian luar tugas rutin, dan lain-lain.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan yang aktif selama melaksanakan tugasnya dalam perusahaan tersebut. Kompensasi ini hanya diberikan kepada karyawan tertentu dan juga bisa kepada seluruh karyawan, seperti mobil dinas, rumah atau mess, balai kesehatan perusahaan dan saham.

2.2.4 Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain sebagainya (Zainal, Ramiy, Mutis, & Arafah, 2014). Kompensasi ini juga diberikan kepada karyawan yang sudah mengakhiri masa baktinya

di organisasi maupun perusahaan karena pensiun atau meninggal dunia, sebagai penghargaan atas jasa-jasa karyawan tersebut selama bekerja di organisasi atau perusahaan. Kompensasi tidak langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

1. Kompensasi Finansial

a. Pensiun penuh

Kompensasi finansial tidak langsung yang berupa uang pensiun diberikan kepada karyawan yang sudah diberhentikan dari pekerjaannya karena telah mencapai batas usia pensiun maksimal. Uang pensiun ini biasanya diberikan kepada karyawan yang bersangkutan sampai mereka meninggal dunia.

b. Pensiun dini

Kompensasi finansial tidak langsung yang diberikan kepada mereka yang pensiun dini dengan masa kerja minimal yang sudah ditentukan, jumlahnya lebih kecil daripada kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan yang menerima pensiun penuh.

c. Pesangon

Pesangon merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang sudah diberhentikan dari pekerjaannya karena telah melakukan pelanggaran atau kesalahan yang berdasarkan peraturan yang berlaku dapat dikenai sanksi pemecatan. Berbeda dengan pensiun, uang pesangon hanya diberikan satu

kali, yaitu bersamaan dengan diberhentikannya karyawan tersebut dari perusahaan, dan besarnya sesuai dengan ketentuan dan telah ditetapkan pada masing-masing perusahaan.

d. Pensiun janda/duda

Pensiun ini hanya diberikan kepada karyawan janda/duda yang sudah diberhentikan dari pekerjaannya karena meninggal dunia. Besarnya kompensasi pensiun janda/duda didasarkan pada peraturan pemerintah atau perusahaan yang bersangkutan.

2. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial tidak langsung diberikan kepada karyawan yang pensiun penuh atau pensiun dini, yaitu berupa asuransi kesehatan.

2.2.5 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Samsudin (2006:188), fungsi pemberian kompensasi dalam suatu organisasi sebagai berikut:

a. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien

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

b. Pengumuman sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif

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

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

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

Tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu, sebagai berikut (Sutrisno E. , 2017):

a. Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Serta akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik maka akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing dari karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja.

c. Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, maka para karyawan akan lebih *survival* bekerja pada organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

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

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan lebih sering mengurangi untuk melakukan rekrutmen, sebagai akibatnya semakin sering karyawan yang keluar untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan yang baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya serta keluarganya. Oleh karena itu, tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya. Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status

karyawan akan lebih terjamin. Maka pemberian kompensasi kepada para karyawan akan turut meningkatkan rasa harga diri pada karyawan. Bila hal ini dapat diciptakan, maka perusahaan telah berhasil mencapai salah satu tujuan dari pemberian kompensasi (Sutrisno E. , 2017).

2.2.6 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggung jawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya:

a. **Tingkat biaya hidup**

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum. Bila perusahaan tidak tanggap terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menetapkan kompensasi maka akibatnya tentu dapat akan dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas, atau pemogokan pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi demikian dapat membahayakan

keberadaan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dan selalu menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerahnya.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk berbagai macam kegiatan yang sama, maka cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang dapat berakhirnya dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan

Perusahaan yang memiliki kemampuan tingkat tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan yang bijaksana harus menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja

perusahaan akan meningkat, sehingga perusahaan dapat membayar kompensasi lebih besar kepada karyawan.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula. Adapun pekerjaan yang sifatnya tidak begitu sulit dan kurang memerlukan tenaga dan pikiran, akan mendapat imbalan kompensasi yang lebih rendah.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk ke perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah. Realitanya banyak perusahaan yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan. Oleh karena itu, sangat diperlukan peranan serikat pekerja sebagai jembatan antara karyawan dengan perusahaan. Di sini letak kaitan pemberian

kompensasi seharusnya memenuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

f. Peranan serikat buruh

Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dinyatakan sangat penting. Perusahaan tersebut akan dapat menjembatani kepentingan para karyawan dengan kepentingan sebuah perusahaan. Supaya tidak terjadinya konflik antara kedua kepentingan ini, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan dan saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja dengan para karyawan. Para karyawan pun akan merasa terjamin kepentingan mereka, bila keberadaan serikat pekerja itu benar-benar terasa turut memperjuangkan kepentingannya dan tidak hanya sebagai pelawan penjaga kepentingan perusahaan (Sutrisno E. , 2017).

2.2.7 Indikator Kompensasi

Adapun indikator-indikator kompensasi yaitu, sebagai berikut:

a. Gaji dan Upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Sedangkan upah adalah dalam bentuk imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan

jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relative tetap, besarnya kecilnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan (Zainal, Ramiy, Mutis, & Arafah, 2014).

b. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya yang melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerjanya (Zainal, Ramiy, Mutis, & Arafah, 2014).

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan penghasilan atau pendapatan yang diberikan oleh perusahaan yang berupa uang atau barang maupun jaminan sosial seperti, Tunjangan Asuransi, Tunjangan Masa Tua, dan Tunjangan Pelayanan Pegawai (Rasnawati, 2018).

d. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan seperti Ruangan, AC, WiFi dan Komputer (Rasnawati, 2018).

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan (Bangun, 2012). Menurut Timpe (2014:126) motivasi adalah sebagai alat pembangkit, penguat, penggerak seseorang karyawan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil. Menurut Rivai (2014:455) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi, motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan karyawan untuk bekerja secara baik dan optimal. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Dorongan atau ransangan terhadap hal yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh

merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan (Hardiyana & Nurhadian, 2016).

Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh Karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain juga yang ikut memengaruhi seperti, pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan (Sutrisno E. , 2017).

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang (pekerja) yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Motivasi seperti itu disebut motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*). Akan tetapi ada pula motivasi yang bersumber dari luar diri orang yang bersangkutan disebut sebagai motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Motivasi ekstrinsik adalah dorongan kerja yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan suatu pekerjaan secara maksimal. Mereka merasa bertanggung jawab atas suatu pekerjaan, jadi tanpa ada faktor luar

yang memengaruhi mereka terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya (Bangun, 2012).

Ada dua jenis motivasi Menurut Hasibuan (2012), membagi dua jenis motivasi yaitu:

1) Motivasi positif (insentif positif)

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

2) Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif adalah manajer yang memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi juga untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

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

1. Faktor Intern

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

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Jadi keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan yaitu, untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui serta dihormati oleh orang lain, untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu maka seseorang itu harus berkerja keras terlebih dahulu. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan

sendiri, mungkin dengan bekerja kerja dapat memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal ini yaitu, Adanya penghargaan terhadap prestasi, Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

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

2. Faktor Ekstern

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

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun apabila lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap dan lembab maka akan menimbulkan cepat lelah dan mudah menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas yang tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Bila supervisi yang dekat dengan karyawan ini dapat menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan semangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau

mendengarkan keluhan para karyawan, akan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak mengesankan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dalam menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

e. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur

hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. hal ini terlihat dari dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan dengan jelas kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan (Sutrisno E. , 2017).

2.3.3 Hal-Hal Yang perlu Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pimpinan, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti yang diharapkan, yaitu:

1. Memahami perilaku bawahan

Pimpinan harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pimpinan dalam tugas keseluruhan

hendaknya dapat memerhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya dalam memberikan motivasi kerja. Di sini seorang pimpinan dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang yang mempunyai perilaku yang sama.

2. Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pimpinan mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing. Dalam member motivasi, bawahan harus menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang logis dan dapat dilakukan oleh bawahan.

3. Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan, dan harapan yang berbeda antara satu orang lain pada waktu yang sama.

4. Mampu menggunakan keahlian

Seorang pimpinan yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk-beluk pekerjaan, mempunyai kiat sendiri dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu, mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya, yaitu:

- a) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
 - b) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
 - c) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
 - d) Memberi umpan balik tentang hasil pekerjaan, dan
 - e) Memberi kesempatan kepada bawahan untuk maju dan berkreaitivitas
5. Pemberian motivasi harus mengacu pada orang
- Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan pimpinan sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.
6. Harus dapat memberi keteladanan
- Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pimpinannya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh nyata yang dapat dilihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan

keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikannya. Oleh sebab itu, dalam motivasi bawahan faktor contoh dan keteladanan ini memegang peranan penting. Bila pimpinan tidak ingin bawahannya merokok di ruang ber-AC, maka pimpinan harus mencontohkan tidak merokok di ruang AC. Dengan demikian, suatu pemberian motivasi dapat diberikan tidak melalui kata-kata tetapi dengan sikap yang baik (Sutrisno E. , 2017).

2.4 Indikator Motivasi

Menurut Rasnawati (2018), adapun indikator-indikator motivasi yaitu, sebagai berikut:

a. Daya Pendorong

Daya pendorong merupakan naluri dimana hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh atau testimulasi dari luar diri.

c. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa.

d. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab adalah sebagai suatu hak atau kewajiban ataupun kekuasaan sebagai suatu akibat dari pelaksanaan peranan.

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian produktivitas kerja

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Di bidang industri, produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas, sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita dalam menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan (Sutrisno E. , 2017).

Secara filosofis, produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini (Yusuf, 2015). Menurut Sutrisno (2013:44) menyatakan bahwa

produktivitas kerja adalah masalah yang sangat penting bagi perencanaan pengembangan suatu perusahaan pada khususnya. Sementara itu tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan tenaga kerjanya supaya mencapai tingkat produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan. Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan tentu ingin memperoleh hasil yang optimal yang dapat dipersembahkan karyawan dengan memanfaatkan segala potensi yang ada.

Sasaran utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan sistem pemberdayaan personil yang dapat menampilkan kinerja produktif. Produktivitas kerja menunjukkan tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil (output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat produktivitas setiap pegawai bisa berbeda, bisa tinggi maupun rendah, tergantung pada tingkat kegigihan karyawannya dalam menjalankan tugas yang di berikan. Dengan demikian maka, produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi (Yuniarsih & Suwatno, 2016).

Produktivitas kerja dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja

karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Fitrianti & Prasetio, 2018).

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Faktor produktivitas manusia memiliki peran besar dalam menentukan sukses suatu usaha. Secara konseptual produktivitas manusia sering disebut sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus selalu lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain (Yusuf, 2015):

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan dan keterampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas kerja. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada inteligensi, daya pikir, dan penguasaan ilmu serta luas atau sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non-formal yang memberikan kontribusi pada seseorang di dalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan, sehingga seorang karyawan diharapkan mampu melakukan pekerjaan secara produktif.

2. Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekarya-an. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Keterampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis, seperti keterampilan mengoperasikan komputer. Dengan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

3. Kemampuan (*abilities*)

Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan. Konsep ini jauh lebih luas karena dapat mencakup sejumlah kompetensi . pengetahuan dan keterampilan termasuk ke dalam faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian, jika seseorang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, maka diharapkan seseorang akan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

4. Sikap dan Perilaku (*behaviors*)

Sikap erat hubungan antar kebiasaan atau sikap dan perilaku. Sikap merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika sikap yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku

kerja seseorang, maka akan menguntungkan, artinya jika sikap karyawan baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja juga dengan baik. Dengan demikian, perilaku manusia ditentukan oleh sikap-sikap yang telah tertanam dalam diri karyawan sehingga dapat mendukung kerja yang efektif.

Menurut I Komang Ardana, dkk (2012), pengukuran produktivitas meliputi empat tingkatan, yaitu:

1. Pengukuran produktivitas tingkat nasional (makro)
2. Pengukuran produktivitas tingkat industri (sektor)
3. Pengukuran produktivitas tingkat perusahaan (mikro)
4. Pengukuran produktivitas tingkat produksi (parsial)

2.5.3 Indikator produktivitas

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut (Sutrisno E. , 2017):

1. Kemampuan

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka

dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikannya kepada mereka.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat

menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

2.6 Keterkaitan Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan antara Kompensasi dengan Produktivitas Kerja

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh perusahaan kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan motivasi sebagai salah satu faktor yang secara langsung dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan. Motivasi akan timbul dari diri karyawan untuk bekerja sebaik mungkin apabila upah yang diberikan kepada mereka tepat adanya. Dengan demikian maka kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sebaliknya, pemberian

kompensasi yang tidak tepat maka tidak akan bisa meningkatkan produktivitas kerja bahkan dapat menurunkan semangat kerja mereka (Indriasari, 2018).

Produktivitas dengan kompensasi mempunyai hubungan yang erat dalam usaha peningkatan hasil kerja dari pada karyawan. Apabila kompensasi memenuhi kebutuhan atau sesuai dengan yang diharapkan, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas kerjanya, otomatis perusahaan akan dapat meningkatkan hasil produknya. Pemberian kompensasi sebagai dorongan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan, dimana para karyawan akan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai standart yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga produktivitas kerja karyawan bisa meningkat dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai (Yeni, 2019).

2.6.2 Hubungan antara Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang telah bekerja di sebuah perusahaan memiliki karakteristik dan latar belakang yang berbeda-beda. Oleh karena itu, setiap karyawan memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda, sehingga kebutuhan dan keinginan tersebut dapat memotivasi para anggota karyawan lainnya untuk melakukan perilaku tertentu. Perbedaan masing-masing individu ini dapat mengakibatkan perbedaan antara prestasi maupun produktivitas kerja mereka. Perbedaan perilaku diantara anggota dalam perusahaan membuat manager harus

memahami motivasi yang dimiliki oleh masing-masing para karyawan, bagaimana motivasi mereka yang pada gilirannya mampu meningkatkan produktivitas kerja mereka. Motivasi dianggap sebagai determinan penting dan utama yang mendorong peningkatan produktivitas atau prestasi kerja. produktivitas seorang karyawan tergantung pada motivasi karyawan tersebut bagaimana dia melakukan pekerjaan yang harus diselesaikannya. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dilakukannya (Yeni, 2019).

2.6.3 Hubungan antara Kompensasi, Motivasi dengan Produktivitas Kerja

Kompensasi yaitu berupa bentuk pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat untuk karyawan, dan insentif agar dapat memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja keras sehingga dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Motivasi merupakan sikap yang timbul dari dalam diri untuk menggerakkan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diarahkan untuk mencapai tujuan dan hasil dalam suatu perusahaan (Yeni, 2019).

Kompensasi dan motivasi secara bersama-sama merupakan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. maka dengan adanya penerapan kompensasi yang baik dan motivasi dari karyawan yang tinggi akan dapat memberikan dampak yang baik terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja dapat memberikan

dampak yang positif bagi perusahaan, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja karyawan maka dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan akan bekerja lebih produktif dan memberikan kontribusi yang besar dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya (Fitrianti & Prasetio, 2018).

2.7 Penelitian Terkait

Tabel 0.1
Penelitian Terkait

| No | Peneliti | Judul | Hasil |
|----|-------------------------------------|--|---|
| 1 | Muhammad gandung dan Suwanto (2021) | Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Hadi Prima Teknik Alam Sutera – Kota Tangerang | Penelitian tersebut menunjukkan kolerasi berganda variabel motivasi dan kompensasi memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan variabel motivasi dan kompensasi karyawan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. |

Tabel 2.1 Lanjutan

| No | Peneliti | Judul | Hasil |
|----|---|--|--|
| 2 | Ricky Saputra dan Agussalim M (2020) | Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dispenda Pariaman | Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dispenda Pariaman, kontribusi tersebut adalah sebesar 98,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, komitmen kerja dan lainnya. |
| 3 | Ni Putu Cindiana Claudia Santoni dan I Wayan Suana (2018) | Pengaruh kompensasi, motivasi, disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi sales di Honda Denpasar Agung | Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan divisi sales di Honda Denpasar Agung |

Tabel 2.1 Lanjutan

| No | Peneliti | Judul | Hasil |
|----|--|---|---|
| 4 | Kadek Yudha Sudiastawan, Iwayan Bagia dan Wayan Suwendra (2016) | Pengaruh kompetensi intelektual dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pt Astra Internasional Tbk-Honda Singaraja | Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi intelektual dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Pt Astra Internasional Tbk-Honda Singaraja |
| 5 | Nidaul Izzah dan Ida Ardiani (2016) | Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama | Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada Mechanical Division Pt Mulia Makmur Elektrikatama |
| 6 | Fila Agustina, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyonya Yulianthi (2016) | Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT Bintang Sido Raya | Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja PT Bintang Sido Raya. |

Tabel 2.1 Lanjutan

| No | Peneliti | Judul | Hasil |
|----|---|--|---|
| 7 | Enny Ariyanto dan Gazali Rahman (2014) | Analisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Wiraniaga Suzuki Pt Restu Mahkota Karya Jakarta | Penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja Wiraniaga Suzuki Pt Restu Mahkota Karya Jakarta. |
| 8 | Edi Sumamo, Ari Pradhanawati, Naili Farida (2013) | pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Estika Pulau Mas Tegal) | Penelitian tersebut menunjukkan bahwa dimana masing-masing variabel kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. saran dalam penelitian ini dimana pemberian upah sebaiknya dilakukan sesuai perjanjian yang telah disepakati selama satu minggu sekali. Fasilitas kerja berupa mesin produksi harus diperhatikan untuk |

| | | | kelayakan operasi, mesin-mesin yang sudah tua seharusnya diganti dengan yang baru sehingga produksi dapat ditingkatkan. |
|----|--------------------|---|--|
| No | Peneliti | Judul | Hasil |
| 9 | Yuli Suwati (2013) | Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda | Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian dengan Uji t diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda. |

Tabel 2.1 Lanjutan

| | | | |
|----|-------------------------------------|--|---|
| 10 | Intan Puspita dan Nurdiyanto (2007) | Pengaruh dimensi pekerjaan terhadap produktivitas kerja karyawan | Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa dimensi fisik, psikologis, sosial, budaya dan kekuasaan secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja, terutama dimensi sosial karena hubungan sosial yang baik sesama anggota akan memberikan peningkatan pada produktivitas kerja. |
|----|-------------------------------------|--|---|

Sumber: Data diolah (2021)

2.8 Kerangka Berpikir

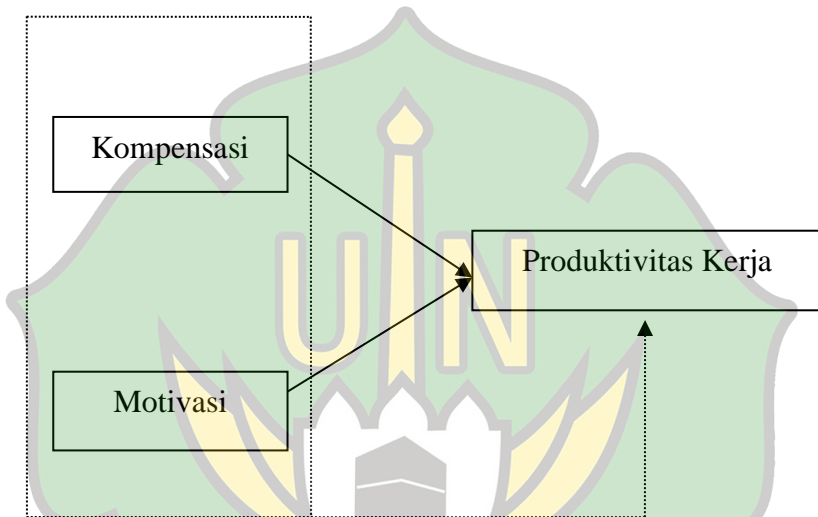
Kompensasi adalah imbalan jasa yang diterima oleh karyawan dari perusahaan kepada karyawan yang sudah berkontribusi dan telah bekerja keras untuk mendapatkan hasil yang baik serta meningkatkan perusahaan. Kompensasi merupakan pemberian penghargaan maupun balas jasa, baik secara langsung maupun tidak langsung. Di dalam kompensasi ini ada berupa pembayaran

keuangan langsung seperti upah, gaji, insentif, dan bonus, dan juga pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawannya terhadap perusahaan. Dimana karyawannya akan bekerja lebih optimal dikarenakan adanya harapan karyawan untuk mendapatkan imbalan jasa yang sesuai dengan pekerjaan karyawan tersebut.

Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Jadi, motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan karyawan untuk bekerja secara baik dan optimal. Tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Dorongan atau ransangan terhadap hal yang akan menumbuhkan motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan (Hardiyana & Nurhadian, 2016). Jadi motivasi ini mendorong para karyawan agar mau bekerja keras dan semangat dengan memberikan kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama dalam meningkatkan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang

tinggi dari karyawan, maka terjaminnya keberhasilan suatu perusahaan itu dalam mencapai tujuannya.

Gambar 0.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Data diolah (2021)

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya melalui penelitian yang akan dilaksanakan, dibuat dalam bentuk kalimat pernyataan. Hipotesis ini berupa dugaan sementara atas suatu hubungan, sebab akibat dari kinerja variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Maskuroh, 2018).

Berdasarkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan teoritis, dan kerangka

pemikiran diatas, maka pengujian hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. H_{01} : Diduga kompensasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

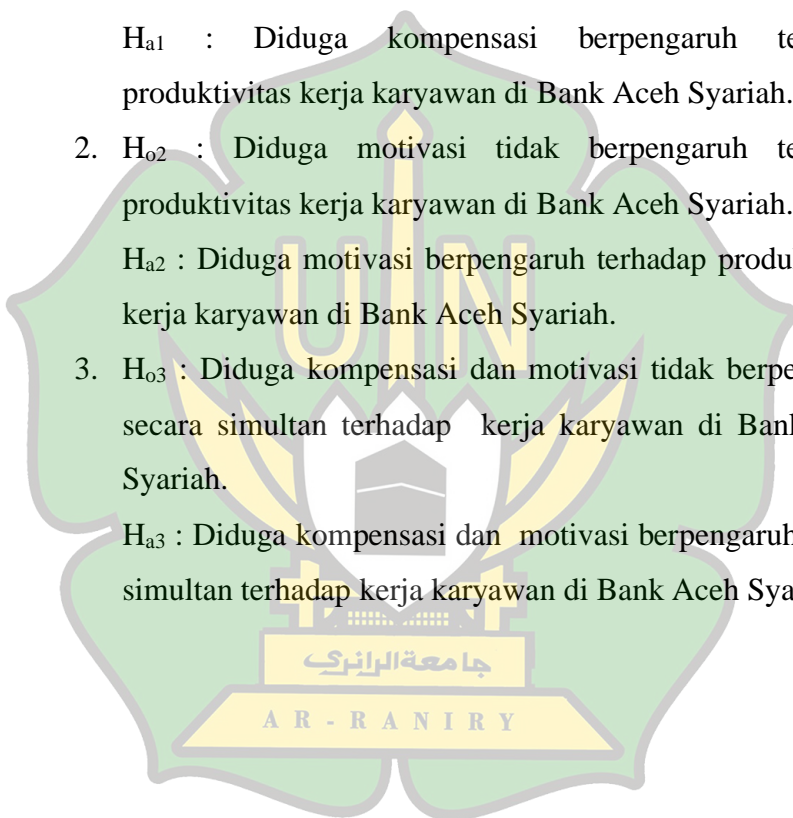
H_{a1} : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

2. H_{02} : Diduga motivasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

H_{a2} : Diduga motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

3. H_{03} : Diduga kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.

H_{a3} : Diduga kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kerja karyawan di Bank Aceh Syariah.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa angket (kuisisioner) dengan menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, menganalisis data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya. Metode penelitian ini berdasarkan pada populasi dan sampel tertentu serta teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random (Siswanto, 2012). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data serta informasi yang diperlukan peneliti untuk terjun langsung ke lapangan. Disini peneliti akan melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada lembaga keuangan syariah. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk memperoleh data dengan melakukan peninjauan pada salah satu lembaga keuangan syariah, yaitu pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional.

3.2 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.2.1 Populasi

Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel, yang terdiri atas obyek atau subyek yang

memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Tarjo, 2019). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional yang berjumlah 200 responden (Bank Aceh, 2020).

3.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Jika populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari seluruh yang ada di populasi, hal seperti ini dikarenakan adanya keterbatasan waktu dan tenaga, maka oleh sebab itu peneliti dapat memakai sampel yang diambil dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau dapat mewakili (Siyoto & Sodik, 2015).

Untuk menentukan ukuran sampel dapat digunakan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{A R \cdot R N N I R Y}{1 + N (e)^2} \dots\dots\dots (3.1)$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e² = batas kesalahan (10%)

Sehingga dengan menggunakan rumus ini dapat diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{200}{1 + 200 \cdot (10)^2} \\
 &= \frac{200}{1 + 200 (0,01)} \\
 &= \frac{200}{1 + 2} \\
 &= \frac{200}{3} = 66,6 \\
 &= 70
 \end{aligned}$$

Berdasarkan dengan menggunakan rumus slovin maka penentuan jumlah sampel adalah 70. Pada sejak masa pandemi ini pihak bank membatasi untuk berkomunikasi secara langsung dengan karyawannya, dengan demikian pihak bank membantu dalam penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Aceh Syariah. Namun saat dalam pelaksanaan di lapangan pengumpulan data jawaban dari kuesioner yang terjawab hanya 44 responden. Maka dalam hal ini merujuk kepada pendapat Cohen,et.al, (2007) semakin besar sampel dari besarnya populasi yang ada maka semakin baik pula, akan tetapi ada jumlah batas minimal yang harus diambil oleh peneliti yaitu sebanyak 30 sampel. Dalam buku Ninit Alfianika (2018) menyatakan bahwa penelitian yang memiliki sampel apabila jumlah populasinya banyak dan jika populasinya kurang dari 40 maka semua populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, tidak dibutuhkan lagi teknik penarikan sampel, jika populasi banyak maka teknik tersebut dibutuhkan. Maka sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 44 responden dapat diterima secara ilmiah.

3.2.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. *Probability sampling* ini merupakan metode pengambilan sampel yang bersifat objektif dimana setiap objek populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih secara random atau acak. Karena pemilihan dari objektif diharapkan agar hasil dari sampling ini representatif. Dengan dikatakan Sampel random sampling merupakan metode yang paling dasar pada *probability sampling*. Metode jenis ini semua unit populasi dianggap sama, maka tanpa memerhatikan srtata yang ada (Mufarrikoh, 2020).

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari data primer. Dimana data primer tersebut adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dan langsung dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari jawaban responden yang diajukan peneliti dengan angket (kuesioner) oleh peneliti kepada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional (Siswanto, 2012).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai pengaturan, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik dapat dilakukan dengan cara kuesioner (angket) (Sugiyono, 2016). Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam bentuk pengajuan pertanyaan yang tertulis melalui sebuah daftar pertanyaan yang sudah disiapkan sebelumnya dan harus diisi oleh responden (wulansari, 2012). Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan cara membagikan angket atau kuesioner secara tertutup kepada responden dimana responden dapat memilih jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah alat ukur yang digunakan untuk mengkuantifikasikan informasi yang telah diberikan oleh responden dalam kuesioner (Noor, 2013). Untuk mengukur variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan lima rentangan. Kelima dimensi di atas dinilai dengan menggunakan lima kategori pengukuran sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 0.1
Skala Pengukuran

| Keterangan | Skor |
|------------------------|------|
| 1. Sangat Tidak Setuju | 1 |
| 2. Tidak Setuju | 2 |
| 3. Kurang Setuju | 3 |
| 4. Setuju | 4 |
| 5. Sangat Setuju | 5 |

Sumber: Sekaran dan Bougie (2017 : 30)

3.6 Variabel Penelitian

3.6.1 Variabel Independen

Variabel independen variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2016). Variabel independen dalam penelitian ini ada 2 yaitu: kompensasi (X1), dan motivasi (X2).

3.6.2 Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut dengan variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016).

Tabel 0.2
Variabel dan Indikator

| No | Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|------------------------------|---|--|
| 1. | Kompensasi (X ₁) | 1. Gaji dan Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Zainal, Ramiy, Mutis, & Arafah, 2014) (Rasnawati, 2018) | Diukur melalui Kuesioner (Angket) dengan menggunakan skala likert. |

| | | | |
|----|----------------------------|---|--|
| 2. | Motivasi (X ₂) | 1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Tanggung Jawab (Rasnawati, 2018) | Diukur melalui Kuesioner (Angket) dengan menggunakan skala likert. |
| 3. | Produktivitas Kerja (Y) | 1. Semangat kerja 2. Kemampuan 3. Efisiensi 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Meningkatkan hasil yang dicapai (Sutrisno E. , 2017) | Diukur melalui Kuesioner (Angket) dengan menggunakan skala likert. |

Sumber: Data diolah (2021)

3.7 Teknik Analisis Data

Metode analisis data melalui statistik deskriptif mengenai karakteristik responden digunakan tabel *frekuensi absolute* yang menunjukkan angka rata-rata, kisaran teoritis, kisaran sesungguhnya dan standar deviasi. Untuk menguji kualitas data dari kuesioner yang diolah dalam penelitian ini dilakukan beberapa pengujian yaitu:

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang

diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Apabila *Pearson Correlation* yang di dapat memiliki nilai di bawah 0,05 berarti data yang diperoleh adalah valid (Imam, 2011). Untuk menilai valid atau tidaknya masing-masing butir dari pertanyaan, maka dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r table dalam suatu pertanyaan.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa variabel yang digunakan benar-benar bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten meskipun diuji berkali-kali. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji realibilitas dengan bantuan SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan memiliki keandalan (*Reliable*) jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Imam, 2011).

3.7.3 Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti bermaksud peramalan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2014).

Pada penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas

kerja karyawan untuk memilih menggunakan Bank Aceh Syariah dengan menggunakan persamaan:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e \dots\dots\dots(3.2)$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara yang untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi secara normal atau tidak yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Untuk mengetahui distribusi sudah tersebar normal atau tidak dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) (Ghozali, 2018). uji K-S dilakukan dengan kriteria sebagai berikut yaitu:

- a. Jika nilai sig, > 0.05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa distribusi residual data penelitian normal.

- b. jika nilai sig, < 0.05 maka dapat diambil kesimpulan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal atau sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF. Variabel dikatakan tidak terjadi korelasi jika nilai tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018).

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser dengan meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0.05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

3.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu biasanya rumusan penelitian disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Karena sementara, maka jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini, uji hipotesis yang digunakan adalah uji signifikan secara bersama-sama (uji statistik F), uji signifikan parameter individu (uji statistik t), dan koefisien determinasi (R^2).

3.9.1 Uji t (Uji secara parsial)

Uji t yaitu menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan t hitung dengan t table. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) yang dipakai, yakni jika nilai profitabilitas $<$ nilai alfa (α), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mahfud, 2018).

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dan mengambil kesimpulan:

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

3.9.2 Uji F (Uji secara simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas statistik dengan level signifikansi yang ditetapkan oleh peneliti sebelumnya. Uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Uji dilaksanakan dengan langkah membandingkan nilai F hitung dengan F table. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai derajat kepercayaan ($\text{sig} < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen (Mahfud, 2018).

Pengajuan hipotesisnya adalah:

$H_0 : b_1, b_2 = 0$, berarti variabel bebas (X_1) secara serentak tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_0 : b_1, b_2 \neq 0$, berarti variabel bebas (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan ialah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas (X_1) secara serentak tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dan pengambilan kesimpulannya yaitu:

Nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak

Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila R^2 mendekati satu, maka dapat diartikan bahwa variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Dengan kata lain bahwa, semakin kecil nilai R^2 maka kemampuan variabel-variabel independen ini dapat menjelaskan variabel dependen yang sangat terbatas (Yeni, 2019).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Bank Aceh Syariah

4.1.1 Sejarah Bank Aceh Syariah

Awal mula berdirinya PT. Bank Pembangunan Daerah Aceh yang sebelum menjadi Perseroan Terbatas merupakan prakarsa dari Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut dengan Pemerintah Provinsi Aceh). Setelah mendapat persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat daerah Peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Bank telah memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat dari Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah, Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada tanggal 5 November 2004. Berdasarkan Akta Notaris Husni Usman tentang Pernyataan Keputusan Rapat No. 10 Tanggal 15 Desember 2008, notaries di Medan tentang peningkatan modal dasar Perseroan, modal dasar kembali ditingkatkan sebesar Rp 1.500.000.000.000

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

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil dari Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa pada tanggal 25 Mei 2015 bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh serta diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang telah disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional berubah menjadi sistem syariah keseluruhan.

Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh baru dapat dilaksanakan setelah diberitahukan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari. Pada tanggal 19 September 2016 perubahan sistem operasional dilaksanakan secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani seluruh nasabah dengan menggunakan sistem syariah murni mengutip

Ketentuan PBI Nomor 11/15/PB/2009. Pada saat proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial terhadap masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal.

Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No.89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2020, Bank Aceh telah memiliki 174 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 26 Kantor Cabang, 90 Kantor Cabang Pembantu, 27 Kantor Kas, 18 *Payment Point*, 12 Mobil Kas, 300 unit ATM dan 1 Unit CRM. Telah tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di Kota Medan. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhannya.

Riwayat dan Perubahan Nama Serta Badan Hukum

1. 19 November 1958: NV. Bank Kesejahteraan Atjeh (BKA)
2. 6 Agustus 1973: Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (BPD IA)
3. 5 Februari 1993: PD. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (PD. BPD IA)
4. 7 Mei 1999: PT. Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh, disingkat menjadi: PT. Bank BPD Aceh
5. 29 September 2010: PT. Bank Aceh

6. 19 September 2016: PT. Bank Aceh Syariah

4.1.2 Visi dan Misi

Selaras dengan rencana strategis jangka menengah Bank sebagaimana telah dicantumkan dalam *Corporate plan* PT. Bank Aceh Syariah Tahun 2018-2022, Bank terus melakukan penguatan landasan ideal operasional melalui penyesuaian visi dan misi yang lebih kuat dan fokus pada tujuan dan cita-cita jangka panjang yang lebih akomodatif terhadap semua pemangku kepentingan. Penyesuaian landasan ideal tersebut dimulai sejak ditetapkan dengan komitmen seluruh sumber daya organisasi dengan daya upaya maksimal untuk dapat mewujudkannya.

Visi Bank Aceh Syariah adalah “Menjadi Bank Syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia”.

Misi Bank Aceh Syariah adalah:

- a. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah
- b. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah, maupun korporasi
- c. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan stakeholders untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (syumul)
- d. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya

- e. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh

4.2 Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penulis akan mendeskripsikan mengenai karakteristik responden yang digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, umur, status perkawinan, latar belakang pendidikan terakhir dan masa kerja. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui karakteristik yang cukup jelas secara umum mengenai kondisi para responden. Dalam penelitian ini dilakukan kepada karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional dengan penyebaran kuesioner sebanyak 70 responden dengan menggunakan rumus slovin, tetapi kuesioner yang dijawab hanya sejumlah 44 responden dari sampel penelitian, sehingga hanya 44 kuesioner yang terjawab.

4.2.1 Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Tabel 0.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | Laki Laki | 18 | 40,90% |
| 2 | Perempuan | 26 | 59,10% |
| | Jumlah | 44 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah

26 orang dengan besaran persentase sebanyak 59,10%, sedangkan sisanya adalah berjenis laki-laki yaitu 18 orang dengan besaran persentase sebanyak 40,90%.

4.2.2 Deskripsi Usia Responden

Tabel 0.2
Deskripsi Usia Responden

| No | Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | < 20 tahun | 4 | 9,1% |
| 2 | 20 – 29 tahun | 11 | 25,0% |
| 3 | 30 – 39 tahun | 24 | 54,5% |
| 4 | 40 – 49 tahun | 4 | 9,1% |
| 5 | > 50 tahun | 1 | 2,3% |
| | Total | 44 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dilihat dari berdasarkan usia responden yang paling banyak terdapat pada rentang usia 30-39 tahun, sebanyak 24 orang dengan persentase 54,5%, sedangkan usia responden yang paling sedikit adalah umur >50 tahun yaitu hanya berjumlah 1 orang saja dengan persentase yaitu 2,3%.

4.2.3 Deskripsi Status Perkawinan Responden

Tabel 0.3

Deskripsi Status Perkawinan Responden

| No | Status Perkawinan | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|-------------------|-----------|----------------|
| 1 | Belum Menikah | 10 | 22,7% |
| 2 | Menikah | 34 | 77,3% |
| | Total | 44 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dilihat dari berdasarkan status perkawinan responden yang sudah menikah yaitu berjumlah 34 orang dengan persentase 77,3%, sedangkan responden yang belum menikah yaitu berjumlah 10 orang dengan persentase 22,7%.

4.2.4 Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden

Tabel 0.4

Deskripsi Latar Belakang Pendidikan Responden

| No | Pekerjaan | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|--------------------|-----------|----------------|
| 1 | SMA | 4 | 9,1% |
| 2 | Diploma III | 3 | 6,8% |
| 3 | Sarjana (S1) | 36 | 81,8% |
| 4 | Pasca Sarjana (S2) | 1 | 2,3% |
| | Total | 44 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dilihat dari karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan responden yang paling mayoritas pendidikan terakhirnya yaitu dengan status pendidikan sarjana (S1) berjumlah 36 orang dengan persentase sebanyak 81,8%, diikuti dengan responden lulusan SMA yaitu berjumlah 4 orang dengan persentase sebanyak 9,1%, dilanjutkan dengan responden tingkat diploma III berjumlah 3 orang dengan persentase 6,8%, dan tingkat pasca sarjana berjumlah 1 orang dengan persentase 2,3%.

4.2.5 Deskripsi Masa Kerja Responden

Tabel 0.5

Deskripsi Masa Kerja Responden

| No | Masa Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|----|---------------|-----------|----------------|
| 1 | 0 – 5 Tahun | 11 | 25,0% |
| 2 | 6 – 10 Tahun | 19 | 43,2% |
| 3 | 11 – 15 Tahun | 11 | 25,0% |
| 4 | 16 – 20 Tahun | 2 | 4,5% |
| 5 | 21 – 25 Tahun | 1 | 2,3% |
| | Total | 44 | 100% |

Sumber: Data Primer diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dilihat dari karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang paling banyak adalah karyawan yang berusia 6-10 tahun yaitu sebesar 19 orang dengan persentase sebanyak 43,2%, sedangkan responden yang

masa kerjanya paling sedikit yaitu 21-25 tahun sebesar 1 orang dengan persentase 2,3%.

4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Untuk melihat hasil yang didapat sesuai dengan yang diharapkan dari data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap pertanyaan-pertanyaan dari kuesioner tersebut.

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menilai valid atau tidaknya suatu kuesioner. Agar suatu butir pertanyaan dianggap valid maka pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai validitasnya yaitu nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

1. Kompensasi (X_1)

Tabel 0.6
Hasil Uji Validitas Variabel X_1

| Pernyataan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------------|------------|-----------|------------|
| P1 | 0,721 | 0,297 | VALID |
| P2 | 0,852 | | VALID |
| P3 | 0,825 | | VALID |
| P4 | 0,770 | | VALID |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas bahwa secara keseluruhan dari item pernyataan dalam instrument variabel (X_1) pada penelitian ini nilai yang dihasilkan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan bahwa nilai r

hitung lebih besar dibandingkan dari r tabel maka hasilnya yaitu sebesar 0,297, sehingga hasilnya dinyatakan valid.

2. Motivasi (X_2)

Tabel 0.7
Hasil Uji Validitas Variabel X_2

| Pernyataan | r hitung | r table | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| P1 | 0,782 | 0,297 | VALID |
| P2 | 0,775 | | VALID |
| P3 | 0,726 | | VALID |
| P4 | 0,814 | | VALID |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas bahwa secara keseluruhan dari item pernyataan dalam instrument variabel (X_2) pada penelitian ini nilai yang dihasilkan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan dari r tabel maka hasilnya yaitu sebesar 0,297, sehingga hasilnya dinyatakan valid.

3. Produktivitas Kerja (Y)

Tabel 0.8
Hasil Uji Validitas Variabel Y

| Pernyataan | r hitung | r table | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| P1 | 0,654 | 0,297 | VALID |
| P2 | 0,673 | | VALID |
| P3 | 0,628 | | VALID |
| P4 | 0,725 | | VALID |

| | | | |
|----|-------|--|-------|
| P5 | 0,737 | | VALID |
| P6 | 0,759 | | VALID |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas bahwa secara keseluruhan dari item pernyataan dalam instrument variabel (Y) pada penelitian ini nilai yang dihasilkan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan dari r tabel maka hasilnya yaitu sebesar 0,297, sehingga hasilnya dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur variabel yang hasilnya tetap konsisten meskipun diuji berkali-kali. Apabila *Cronbach Alpha* memberikan nilai lebih besar dari 0,60 maka suatu variabel dikatakan reliabilitas atau handal. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 0.9
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Minimal Cronbach Alpha | Cronbach Alpha | Keterangan |
|------------------------------|------------------------|----------------|------------|
| Kompensasi (X ₁) | 0,60 | 0,796 | Reliabel |
| Motivasi (X ₂) | | 0,770 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja (Y) | | 0,788 | Reliabel |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menjelaskan bahwa, pada setiap nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kompensasi (X_1) yaitu sebesar 0,796, nilai dari variabel motivasi (X_2) sebesar 0,770, nilai dari produktivitas kerja (Y) sebesar 0,788. Hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dalam setiap variabel lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument dari pernyataan yang digunakan sebagai indikator baik dari variabel X maupun dari variabel Y merupakan alat ukur yang reliabel atau handal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji asumsi klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ini normal atau tidaknya variabel pengganggu atau residual berdistribusi. Model regresi dikatakan baik apabila nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik melihat dari besaran uji *One Simple Kolmogorov-Smirnov* distribusi. Adapun hasil dari uji normalitas menggunakan uji *One Simple Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 0.10
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

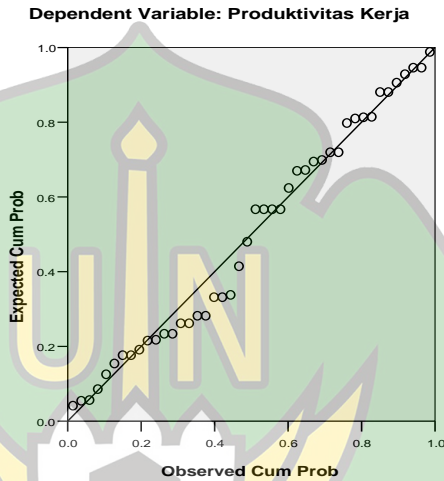
| | | |
|--------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | Unstandardized Residual |
| | | 44 |
| Normal Parameters | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 0,22349856 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,120 |
| | Positive | 0,120 |
| | Negative | -0,069 |
| Test Statistic | | 0,798 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | 0,547 |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa uji normalitas di lakukan dengan menggunakan test statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan nilai signifikan sebesar 0,547 atau lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dinyatakan berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilihat melalui grafik pada P-plot. Grafik ini berfungsi untuk melihat penyebaran data melalui pola garis lurus.

Gambar 0.1 Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas dapat diketahui bahwa data terdistribusi secara normal dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, maka asumsi normalitas residual terpenuhi.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Regresi dikatakan baik jika tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau independen. Apabila variabel independen saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal atau sama dengan nol. Dalam penelitian ini untuk menguji ada atau tidaknya

multikolonieritas dalam regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF). Variabel dikatakan tidak terjadi korelasi apabila nilai *tolerance* lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10. Adapun hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat tabel di bawah ini:

Tabel 0.11
Uji Multikolinieritas

| Model | Colinearity Statistics | |
|---------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Konstanta | | |
| Kompensasi X1 | 0,892 | 1,121 |
| Motivasi X2 | 0,892 | 1,121 |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

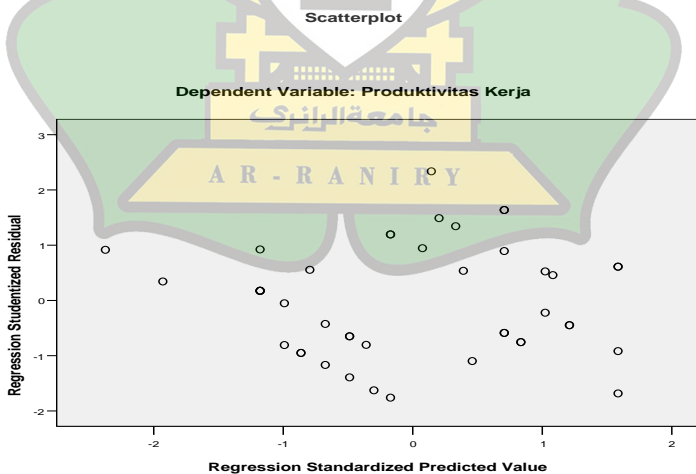
Uji multikolinieritas berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa dari nilai *tolerance* terdapat dari variabel kompensasi dan motivasi berturut-turut yaitu sebesar 0,892 dan 0,892, maka keseluruhan nilai dari *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dari variabel kompensasi dan motivasi yaitu sebesar 1,121 dan 1,121 lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian yang dilakukan dalam model regresi tidak terdapat hubungan multikolinieritas antar variabel independen.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual tetap maka disebut homoskedastisitas, apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik *scatterplot*. Cara untuk menguji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik *scatterplot* adalah dengan melihat adanya penyebaran titik-titik mengumpul secara teratur membentuk pola tertentu, maka dinyatakan terjadi masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya apabila penyebaran titik-titik pada grafik tidak teratur serta tidak membentuk suatu pola tertentu, maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini dengan menggunakan metode *scatterplot* sebagai berikut:

Gambar 0.2
Grafik Scatterplot



Sumber:

Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat dilihat dari grafik scatterplot bahwa terjadi penyebaran data yang tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi, sehingga model regresi layak digunakan karena data yang dihasilkan bagus dan telah memenuhi syarat.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui peramalan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2014). Analisis linier berganda bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X (Kompensasi dan Motivasi) terhadap variabel Y (Produktivitas kerja). Adapun hasil dari regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 0.12
Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardize d Coefficients | | Standardize d Coefficients | T | Sig. |
|------------------|------------------------------|------------|----------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,174 | 0,429 | | 2,739 | 0,009 |
| Total Kompensasi | 0,201 | 0,072 | 0,295 | 2,784 | 0,008 |

| | | | | | | |
|--|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Total Motivasi | 0,538 | 0,092 | 0,617 | 5,818 | 0,000 |
| a. Dependent Variabel: Total Produktivitas Kerja | | | | | | |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 1,174 + 0,201X_1 + 0,538X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

a = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

e = error

Berdasarkan persamaan yang dihasilkan melalui regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan persamaan regresi bahwa nilai dari konstanta (α) yang terdapat dalam penelitian ini sebesar 1,174 satuan, maka dapat diartikan jika nilai variabel yang terdiri dari kompensasi dan motivasi konstan atau tetap, maka variabel produktivitas kerja meningkat sebesar 1,174 satuan.
2. Perhitungan uji regresi linier berganda dalam hasil penelitian ini dengan koefisien variabel X₁ (kompensasi) sebesar 0,201 satuan menunjukkan bahwa apabila nilai variabel

kompensasi naik sebesar 1% maka kompensasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,201 satuan, apabila menunjukkan semakin besar kompensasi yang diberikan maka peningkatan produktivitas kerja semakin tinggi.

3. Perhitungan uji regresi linier berganda dalam hasil penelitian ini dengan koefisien variabel X_2 (motivasi) bernilai positif sebesar 0,538 satuan menunjukkan bahwa apabila nilai positif dari variabel motivasi naik sebesar 1% maka motivasi akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,538 satuan, jika semakin besar tingkat pengaruh motivasi yang ditunjukkan maka semakin meningkat pula produktivitas kerja tersebut.

4.6 Pengujian Hipotesis

4.6.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan dari pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) secara parsial terhadap variabel dependen (Produktivitas kerja). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Untuk melihat nilai signifikansi dan membandingkan dengan taraf kesalahan (signifikansi) $\alpha=0,05$ yang dipakai, yakni jika nilai profitabilitas < nilai alfa (α), maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Mahfud, 2018).

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Dalam penelitian ini hasil perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS. Hasil dari t_{hitung} dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 0.13
Uji Parsial (T)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1,174 | 0,429 | | 2,739 | 0,009 |
| Total Kompensasi | 0,201 | 0,072 | 0,295 | 2,784 | 0,008 |
| Total Motivasi | 0,538 | 0,092 | 0,617 | 5,818 | 0,000 |

a. Dependent Variabel: Total Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.13 untuk mengetahui uji t secara parsial (individual) dari besarnya masing-masing pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari uji hipotesis secara parsial pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa variabel dari kompensasi (X_1) diperoleh dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,784 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,019, sehingga t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,784 > 2.019$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,008, nilai

signifikan tersebut lebih kecil dari 0,5 ($0,008 < 0,05$). Maka H_0 ditolak H_a diterima artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Hasil uji t pada tabel atas dari variabel motivasi (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,818 dan t_{tabel} sebesar 2,019, maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,818 > 2,019$) dengan nilai signifikan sebesar 0,000, nilai signifikannya lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,05$). Maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara parsial variabel motivasi (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

4.6.2 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Mahfud (2018) uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan secara simultan untuk mengetahui variabel Kompensasi dan Motivasi secara simultan apakah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai derajat kepercayaan ($sig < 0,05$), berarti terdapat hubungan yang signifikan antara semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F dilaksanakan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan cara sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas (X_1) secara serentak tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 0.14
Uji F (Uji Simultan)

| ANOVA ^b | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| | Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 3,070 | 2 | 1,535 | 29,297 | 0,000 ^a |
| | Residual | 2,148 | 41 | 0,052 | | |
| | Total | 5,218 | 43 | | | |
| a. Dependent Variabel: Total_Y | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 | | | | | | |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan Tabel 4:14 dari hasil uji silmutan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yaitu sebesar 29,297 dan signifikansinya sebesar 0,000. Pada F_{tabel} dengan nilai kepercayaan 5%, sedangkan nilai F_{tabel} dapat diperoleh dengan melihat tabel statistik dengan nilai yang didapat sebesar 3,21. Hal ini berarti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($29,297 > 3,21$) dengan signifikansinya ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

4.7 Analisis Koefisiensi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila R^2 mendekati satu, maka dapat diartikan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Dapat dikatakan bahwa, semakin kecil nilai R^2 maka kemampuan variabel independen ini dapat menjelaskan variabel dependen yang sangat terbatas (Yeni, 2019).

Tabel 0.15
Uji Determinasi (R^2)

| Model Summary ^b | | | | |
|---|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | 0,767 ^a | 0,588 | 0,568 | 0,22888 |
| a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1 | | | | |
| b. Dependent Variabel: Total_Y | | | | |

Sumber: Data diolah dari SPSS (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa besar koefisien determinasi (R^2) yang menjelaskan bahwa nilai dari *R Square* adalah 0,588. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen kompensasi dan motivasi hanya mampu menjelaskan sebesar 58,8% terhadap variabel dependen (produktivitas kerja). sedangkan sisanya sebesar 41,2% (100% - 58,8%) lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap produktivitas kerja (Y). Dimana hasil pengujian hipotesis dari variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif secara signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada karyawan yang tepat dan diterima maka menunjukkan peningkatan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah pada Kantor Pusat Operasional. Sebaliknya jika pemberian kompensasi tidak memenuhi standar perusahaan maka tingkat prestasi kinerja dan produktivitas kerja karyawan mengalami penurunan. Dapat dikatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pekerjaannya. Dengan adanya pemberian kompensasi dapat meningkatkan produktivitas kerja sehingga berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan. Kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. hal ini sangat mendukung dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi karyawan merasa kerja kerasnya dihargai oleh perusahaan. Meskipun dalam beberapa hal masih ada terdapat kekurangan seperti dalam hal ketepatan pembayaran (insentif) dan tunjangan-tunjangan lainnya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Agussalim (2020), bahwa ditemukan variabel kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dispenda Pariaman.

4.8.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi (X_2) terhadap variabel produktivitas kerja (Y), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki hasil yang positif terhadap produktivitas kerja. Maka dapat dilihat dari antusiasme karyawan dalam bekerjasama dalam memberikan hasil yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya agar produktivitas terus meningkat.

Motivasi menjadi tolak ukur terhadap karyawan supaya memberikan inspirasi, dorongan dan semangat supaya karyawannya mampu mengambil tindakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dalam melakukan pekerjaan motivasi sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas kinerja perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk kepentingan perusahaan, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi yaitu hal yang sangat mendukung untuk mendorong sikap karyawan untuk bekerja dengan lebih semangat dan dapat berpartisipasi untuk mencapai tujuan yang optimal. Untuk mencapai suatu tujuan

perusahaan, motivasi diperlukan karyawan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja dan melakukan aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan tersebut. Sebaliknya, apabila karyawan tidak termotivasi dalam melakukan pekerjaan. Maka hal ini akan berpengaruh terhadap tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra dan Agussalim (2020) bahwa ditemukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dispenda Pariaman.

4.8.3 Kompensasi dan Motivasi berpengaruh Secara Simultan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional

Kompensasi dan motivasi yang diberikan Bank Aceh Syariah sangat berpengaruh secara silmultan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen. Variabel (X_1) dan (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap variabel (Y). Kompensasi dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kinerja karyawan Bank Aceh Syariah.

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis secara simultan dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu dengan menggunakan uji F, dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai dari F_{hitung} dan nilai F_{tabel} . Melalui uji F terdapat pengaruh positif dari variabel independen yaitu kompensasi

(X_1) dan motivasi (X_2) terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja (Y).

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji F (simultan) hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) dari hasil uji silmutan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($29,297 > 3,21$) dengan nilai signifikansinya ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y).

Maka berdasarkan dari statistik bahwa variabel kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Muhammad Gandung dan Suwanto (2021).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil dari analisis data adalah secara parsial variabel dari kompensasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,784 > 2,019$). Dengan demikian semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka karyawan akan berkontribusi dan semangat dalam melakukan pekerjaan untuk meningkatkan produktivitas kerja.
2. Hasil dari analisis data adalah secara parsial variabel dari motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,818 > 2,019$). Dengan demikian semakin ada dorongan dan inspirasi dari perusahaan maka karyawan akan mampu dalam mengambil tindakan-tindakan tertentu.
3. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa variabel dari kompensasi (X_1) dan motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} lebih besar dari

$F_{\text{tabel}} (29,297 > 3,21)$ dengan signifikansinya yaitu $(0,000 < 0,05)$.

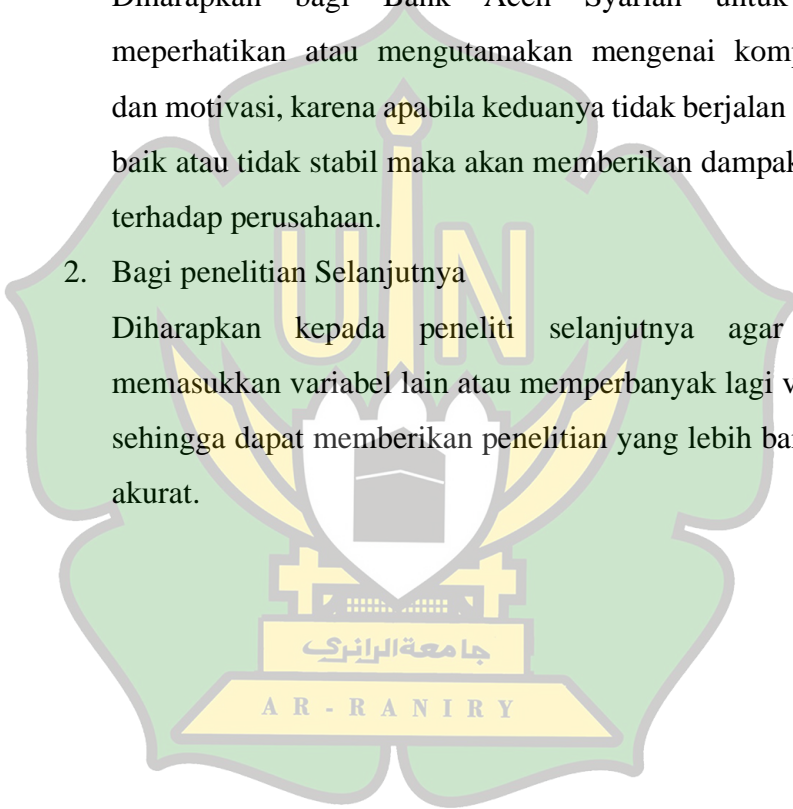
5.2 Saran

1. Bagi Bank Aceh Syariah

Diharapkan bagi Bank Aceh Syariah untuk lebih memperhatikan atau mengutamakan mengenai kompensasi dan motivasi, karena apabila keduanya tidak berjalan dengan baik atau tidak stabil maka akan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan.

2. Bagi penelitian Selanjutnya

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya agar dapat memasukkan variabel lain atau memperbanyak lagi variabel sehingga dapat memberikan penelitian yang lebih baik serta akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Andrianto, & Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)*. Surabaya: Qiara Media.
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya* , 5 (2).
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bank Aceh. (2020). Pada saat pandemi covid-19 berlangsung Diakses tanggal 27 April 2021, dan <http://www.bankaceh.co.id/?s=laporan+2020>
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Jurnal EKBISI* , IX (1), 25-34.
- Fitrianti, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pinpad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen* , 2 (3), 204-216.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gusmao, J. F., & Riana, G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi* , 23 (1), 138-153.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork and Employee Training on

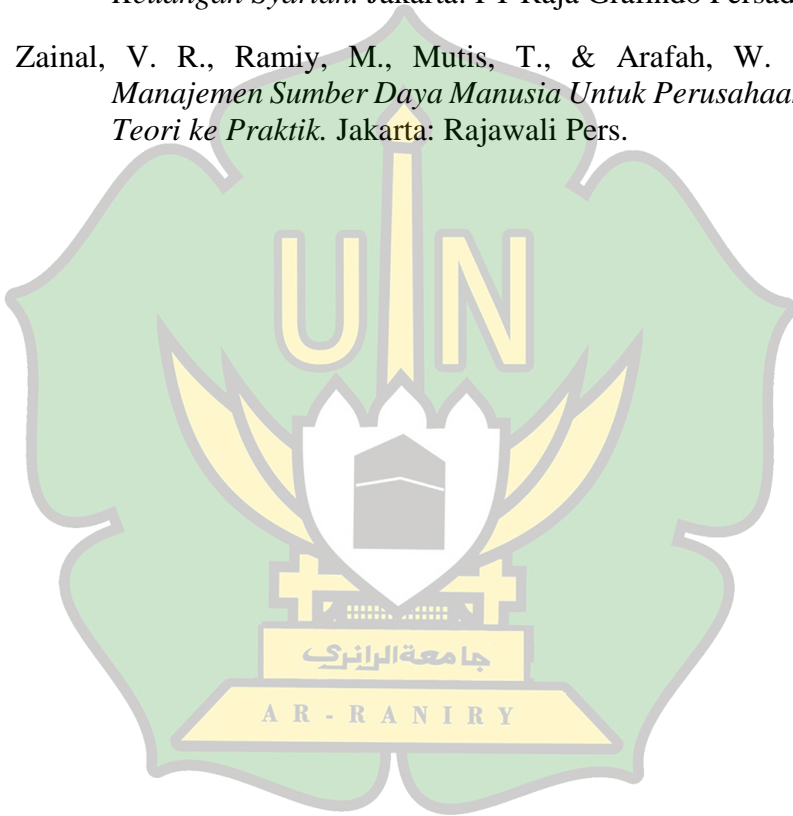
Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning & Development* , 6 (1).

- Hardiyana, A., & Nurhadian, A. F. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship* , 10 (2), 104-118.
- Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernita. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi* , 07 (07).
- Imam, G. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariat engan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Indriasari, D. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Ekonomi* , 20.
- Irawati, A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan LAMA Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Akuntansi Jurnal Ilmu Akuntansi* , 11 (1), 117-134.
- Ismail. (2011). *Perbankan Syariah* . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Istiani, H. C. (2017). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi.
- Junaidi. (2017). Pengaruh Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Medan. *Publik UNDHAR MEDAN* , 3 (2), 132.
- Mahfud. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Cleaning Service di RSU Aisyah Ponogoro. *HUKUM Ekonomi Syariah* .

- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maskuroh, N. (2018). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Serang: FEBI.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. England: Pearson Education Limited.
- Mufarrikhoh, Z. (2020). *Statistika Pendidikan (Konsep Sampling dan Uji Hipotesis)*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Noor, J. (2013). *Metodelogi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Group.
- Rasnowati. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang. *Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Riana, A., Sitoro, S., & Khotijah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Produktivitas Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik (Edisi 3)*. Jakarta: PT. Pustaka Gramedia Utama.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Santoni, N. P., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi Motivasi Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Sales di Honda Denpasar Agung. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Udayana*, 7.
- Saputra, R., & Agussalim. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

- Dispenda Pariaman. *Fakultas Ekonomi , Universitas Ekasakti Padang , 2, 29-40.*
- Siswanto, V. A. (2012). *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian .* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian.* Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Bogor: Ghalia Indonesia. 2011).
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D).* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Administrasi dilengkapi dengan metode R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Penelitian Manajemen.* Bandung: Alfabeta.
- Sunarmie. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora , 1 (2)*.
- Sutrisno. (2013). *Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Tarjo. (2019). *Metode Penelitian.* Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Timpe. (2014). *Memotivasi Pegawai, Terjemahan Susanto Budhiharmo.* Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Tyas, P. P., & Suryoko, S. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Operasional PT. Kamijaya Mitra Utama Tangerang.

- Yeni. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bagian Produksi.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V. R., Ramiy, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.



LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bapak/Ibu dalam rangka memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan penelitian tugas akhir/skripsi pada prodi S1 Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry dan memerlukan pengumpulan data serta informasi yang diperlukan, maka saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu ditengah segala kesibukan Bapak/Ibu saat ini untuk menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner ini. Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu, karena kuesioner ini bersifat rahasia dan jawaban Bapak/Ibu telah mengisi kuesioner ini adalah bantuan yang sangat bermanfaat serta berharga bagi peneliti. Saya yang bernama

Nama : Uswatun Nisa

Nim : 170603016^R - R A N I R Y

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional

Atas kesediaan waktu dan partisipasinya saya ucapkan terima kasih. *Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

I. IDENTITAS RESPONDEN

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang dianggap sesuai dengan identitas dibawah ini:

- | | | |
|------------------------|-----------------|--------------------------|
| 1. Jenis Kelamin | : Laki-laki | <input type="checkbox"/> |
| | : Perempuan | <input type="checkbox"/> |
| 2. Umur | : < 20 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : 20-29 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : 30-39 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : 40-49 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : > 50 tahun | <input type="checkbox"/> |
| 3. Status Perkawinan | : Belum Menikah | <input type="checkbox"/> |
| | : Menikah | <input type="checkbox"/> |
| 4. Pendidikan Terakhir | : SMA/MA/SMK | <input type="checkbox"/> |
| | : D3 | <input type="checkbox"/> |
| | : S1 | <input type="checkbox"/> |
| | : S2 | <input type="checkbox"/> |
| 5. Masa Kerja | : - 5 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : 6-10 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : 11-15 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : 16-20 tahun | <input type="checkbox"/> |
| | : 21-25 tahun | <input type="checkbox"/> |

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. jawablah setiap pernyataan sesuai dengan kenyataan
2. Berilah tanda centang/chek list (\checkmark) pada kolom yang dianggap sesuai
3. Dalam satu nomor tidak boleh ada jawaban atau tanda centang lebih dari satu

Keterangan Nilai Pilihan

1. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
2. Setuju : Skor 4
3. Kurang Setuju : Skor 3
4. Tidak Setuju : Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju : Skor 1



Kuesioner Penelitian

Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional

| No | Daftar Pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS |
|-----------------------------------|---|-----|----|----|---|----|
| Kompensasi (X₁) | | | | | | |
| 1 | Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab kerja yang diberikan oleh perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya menerima insentif tambahan diluar gaji dari perusahaan | | | | | |
| 3 | Tunjangan yang diberikan sesuai dengan harapan saya | | | | | |
| 4 | Perusahaan menyediakan fasilitas yang memadai kepada karyawan | | | | | |
| No | Daftar Pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS |
| Motivasi (X₂) | | | | | | |
| 5 | Saya termotivasi dengan adanya pemberian penghargaan atas prestasi saya | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------|---|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
| 6 | Saya ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja | | | | | |
| 7 | Pada saat ada tugas lembur saya selalu menyelesaikannya dengan baik | | | | | |
| 8 | Saya memiliki rasa bertanggung jawab yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan perusahaan | | | | | |
| No | Daftar Pertanyaan | STS | TS | KS | S | SS |
| Produktivitas Kerja (Y) | | | | | | |
| 9 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya dengan baik | | | | | |
| 10 | Saya selalu berusaha untuk mencapai target untuk meningkatkan kualitas kerja | | | | | |
| 11 | Hasil kerja semakin meningkat karena keterampilan yang saya miliki | | | | | |
| 12 | Saya menggunakan pengalaman kerja yang | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | dimiliki untuk meningkatkan hasil kerja | | | | | |
| 13 | Saya selalu memenuhi standar kerja dan hasil kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 14 | Saya telah menyelesaikan tugas dengan efisien | | | | | |



Lampiran 2

Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X)

| No | Kompensasi | | | | |
|----|------------|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | X1 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 9 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 19 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 20 | 3 | 4 | 4 | 4 | 15 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 26 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 |
| 34 | 4 | 2 | 2 | 4 | 12 |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 37 | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 |
| 38 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |

Rekapitulasi Jawaban Responden
Variabel Motivasi (X)

| No | Motivasi | | | | X ² |
|----|----------|---|---|---|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 4 | 18 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 15 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 |

| | | | | | |
|----|---|---|---|---|----|
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 17 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 17 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 17 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 18 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 17 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 |

Rekapitulasi Jawaban Responden
Variabel Produktivitas Kerja (Y)

| No | Produktivitas Kerja | | | | | | Y |
|----|---------------------|---|---|---|---|---|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 31 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 44 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |

Lampiran 3: Uji Validitas

1. Variabel Kompensasi (X1)

Correlations

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,462** | ,403** | ,357* | ,721** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,002 | ,007 | ,017 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,462** | 1 | ,631** | ,564** | ,852** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | | ,000 | ,000 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,403** | ,631** | 1 | ,617** | ,825** |
| | Sig. (2-tailed) | ,007 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,357* | ,564** | ,617** | 1 | ,770** |
| | Sig. (2-tailed) | ,017 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X1 | Pearson Correlation | ,721** | ,852** | ,825** | ,770** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

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

2. Variabel Motivasi (X2)

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | ,491** | ,373* | ,450** | ,782** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,001 | ,013 | ,002 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.2 | Pearson Correlation | ,491** | 1 | ,386** | ,576** | ,775** |
| | Sig. (2-tailed) | ,001 | | ,010 | ,000 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.3 | Pearson Correlation | ,373* | ,386** | 1 | ,533** | ,726** |
| | Sig. (2-tailed) | ,013 | ,010 | | ,000 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2.4 | Pearson Correlation | ,450** | ,576** | ,533** | 1 | ,814** |
| | Sig. (2-tailed) | ,002 | ,000 | ,000 | | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| X2 | Pearson Correlation | ,782** | ,775** | ,726** | ,814** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

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

3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Correlations

| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | ,345* | ,439** | ,218 | ,321* | ,413** | ,654** |
| | Sig. (2-tailed) | | ,022 | ,003 | ,156 | ,034 | ,005 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,345* | 1 | ,233 | ,494** | ,420** | ,327* | ,673** |
| | Sig. (2-tailed) | ,022 | | ,128 | ,001 | ,005 | ,030 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,439** | ,233 | 1 | ,307* | ,233 | ,420** | ,628** |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,128 | | ,043 | ,127 | ,005 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,218 | ,494** | ,307* | 1 | ,548** | ,456** | ,725** |
| | Sig. (2-tailed) | ,156 | ,001 | ,043 | | ,000 | ,002 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y.5 | Pearson Correlation | ,321* | ,420** | ,233 | ,548** | 1 | ,545** | ,737** |
| | Sig. (2-tailed) | ,034 | ,005 | ,127 | ,000 | | ,000 | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y.6 | Pearson Correlation | ,413** | ,327* | ,420** | ,456** | ,545** | 1 | ,759** |
| | Sig. (2-tailed) | ,005 | ,030 | ,005 | ,002 | ,000 | | ,000 |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |
| Y | Pearson Correlation | ,654** | ,673** | ,628** | ,725** | ,737** | ,759** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | |
| | N | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 | 44 |

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

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

Lampiran 4: Uji Reliabilitas

1. Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,796 | 4 |

2. Variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,770 | 4 |

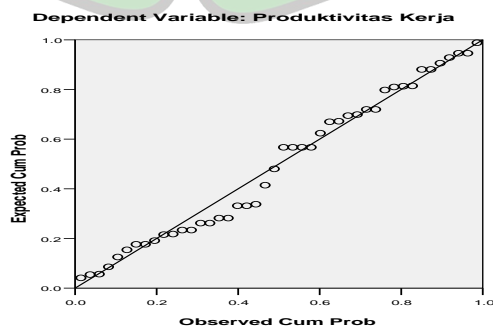
3. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,788 | 6 |

Lampiran 5: Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|-----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 44 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,22349856 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,120 |
| | Positive | ,120 |
| | Negative | -,069 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,798 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,547 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

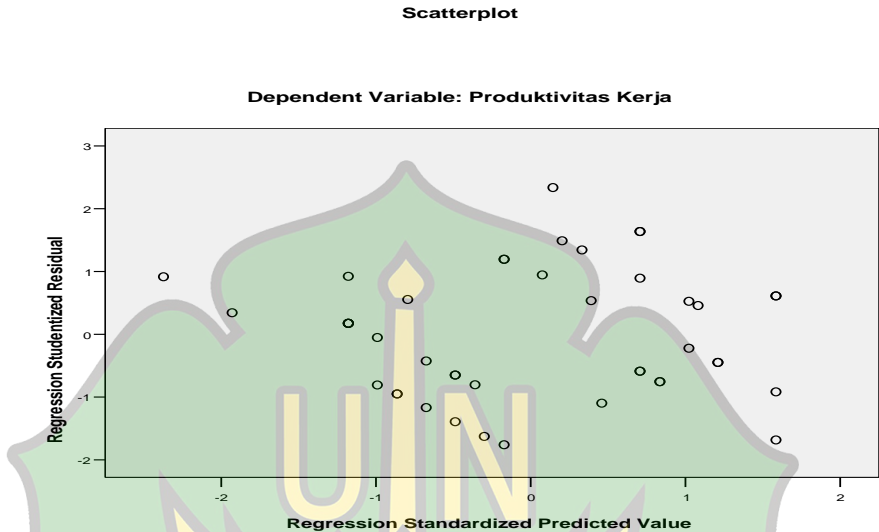
Lampiran 6: Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi | ,892 | 1,121 |
| | Motivasi | ,892 | 1,121 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 7: Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 8: Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,174 | ,429 | | 2,739 | ,009 |
| | Kompensasi | ,201 | ,072 | ,295 | 2,784 | ,008 |
| | Motivasi | ,538 | ,092 | ,617 | 5,818 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 9: Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,174 | ,429 | | 2,739 | ,009 |
| | Kompensasi | ,201 | ,072 | ,295 | 2,784 | ,008 |
| | Motivasi | ,538 | ,092 | ,617 | 5,818 | ,000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 10: Uji F (Simultan)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 3,070 | 2 | 1,535 | 29,297 | ,000 ^a |
| | Residual | 2,148 | 41 | ,052 | | |
| | Total | 5,218 | 43 | | | |

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 11: Analisis Koefisiensi Determinansi (R²)

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,767 ^a | ,588 | ,568 | ,22888 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kompensasi

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Lampiran 12 : r Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 1 | 0.9877 | 0.9969 | 0.9995 | 0.9999 | 1.0000 |
| 2 | 0.9000 | 0.9500 | 0.9800 | 0.9900 | 0.9990 |
| 3 | 0.8054 | 0.8783 | 0.9343 | 0.9587 | 0.9911 |
| 4 | 0.7293 | 0.8114 | 0.8822 | 0.9172 | 0.9741 |
| 5 | 0.6694 | 0.7545 | 0.8329 | 0.8745 | 0.9509 |
| 6 | 0.6215 | 0.7067 | 0.7887 | 0.8343 | 0.9249 |
| 7 | 0.5822 | 0.6664 | 0.7498 | 0.7977 | 0.8983 |
| 8 | 0.5494 | 0.6319 | 0.7155 | 0.7646 | 0.8721 |
| 9 | 0.5214 | 0.6021 | 0.6851 | 0.7348 | 0.8470 |
| 10 | 0.4973 | 0.5760 | 0.6581 | 0.7079 | 0.8233 |
| 11 | 0.4762 | 0.5529 | 0.6339 | 0.6835 | 0.8010 |
| 12 | 0.4575 | 0.5324 | 0.6120 | 0.6614 | 0.7800 |
| 13 | 0.4409 | 0.5140 | 0.5923 | 0.6411 | 0.7604 |
| 14 | 0.4259 | 0.4973 | 0.5742 | 0.6226 | 0.7419 |
| 15 | 0.4124 | 0.4821 | 0.5577 | 0.6055 | 0.7247 |
| 16 | 0.4000 | 0.4683 | 0.5425 | 0.5897 | 0.7084 |
| 17 | 0.3887 | 0.4555 | 0.5285 | 0.5751 | 0.6932 |
| 18 | 0.3783 | 0.4438 | 0.5155 | 0.5614 | 0.6788 |
| 19 | 0.3687 | 0.4329 | 0.5034 | 0.5487 | 0.6652 |
| 20 | 0.3598 | 0.4227 | 0.4921 | 0.5368 | 0.6524 |
| 21 | 0.3515 | 0.4132 | 0.4815 | 0.5256 | 0.6402 |
| 22 | 0.3438 | 0.4044 | 0.4716 | 0.5151 | 0.6287 |
| 23 | 0.3365 | 0.3961 | 0.4622 | 0.5052 | 0.6178 |
| 24 | 0.3297 | 0.3882 | 0.4534 | 0.4958 | 0.6074 |
| 25 | 0.3233 | 0.3809 | 0.4451 | 0.4869 | 0.5974 |
| 26 | 0.3172 | 0.3739 | 0.4372 | 0.4785 | 0.5880 |
| 27 | 0.3115 | 0.3673 | 0.4297 | 0.4705 | 0.5790 |
| 28 | 0.3061 | 0.3610 | 0.4226 | 0.4629 | 0.5703 |
| 29 | 0.3009 | 0.3550 | 0.4158 | 0.4556 | 0.5620 |
| 30 | 0.2960 | 0.3494 | 0.4093 | 0.4487 | 0.5541 |
| 31 | 0.2913 | 0.3440 | 0.4032 | 0.4421 | 0.5465 |
| 32 | 0.2869 | 0.3388 | 0.3972 | 0.4357 | 0.5392 |
| 33 | 0.2826 | 0.3338 | 0.3916 | 0.4296 | 0.5322 |
| 34 | 0.2785 | 0.3291 | 0.3862 | 0.4238 | 0.5254 |
| 35 | 0.2746 | 0.3246 | 0.3810 | 0.4182 | 0.5189 |
| 36 | 0.2709 | 0.3202 | 0.3760 | 0.4128 | 0.5126 |
| 37 | 0.2673 | 0.3160 | 0.3712 | 0.4076 | 0.5066 |
| 38 | 0.2638 | 0.3120 | 0.3665 | 0.4026 | 0.5007 |
| 39 | 0.2605 | 0.3081 | 0.3621 | 0.3978 | 0.4950 |
| 40 | 0.2573 | 0.3044 | 0.3578 | 0.3932 | 0.4896 |
| 41 | 0.2542 | 0.3008 | 0.3536 | 0.3887 | 0.4843 |
| 42 | 0.2512 | 0.2973 | 0.3496 | 0.3843 | 0.4791 |
| 43 | 0.2483 | 0.2940 | 0.3457 | 0.3801 | 0.4742 |
| 44 | 0.2455 | 0.2907 | 0.3420 | 0.3761 | 0.4694 |
| 45 | 0.2429 | 0.2876 | 0.3384 | 0.3721 | 0.4647 |
| 46 | 0.2403 | 0.2845 | 0.3348 | 0.3683 | 0.4601 |
| 47 | 0.2377 | 0.2816 | 0.3314 | 0.3646 | 0.4557 |
| 48 | 0.2353 | 0.2787 | 0.3281 | 0.3610 | 0.4514 |
| 49 | 0.2329 | 0.2759 | 0.3249 | 0.3575 | 0.4473 |
| 50 | 0.2306 | 0.2732 | 0.3218 | 0.3542 | 0.4432 |

Lampiran 13 : t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

| df | Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| | | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| Pr df | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

Lampiran 14 : F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |