

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA,
KOMPENSASI DAN PRESTASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR
PUSAT OPERASIONAL BANDA ACEH**



Disusun Oleh:

**Nadia Ade Mutia Aidinur
NIM. 170603295**

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

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nadia Ade Mutia Aidinur
NIM : 170603295
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.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 03 Juni 2022

Yang menyatakan,



Nadia Ade Mutia

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh

Disusun Oleh:

Nadia Ade Mutia Aidinur
NIM. 170603295


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,

Pembimbing II,


Dr. Israk Ahmadisyah, B.Ee.,M.Ec.,M.Sc. 
NIP. 197209072000031002 NIP. 198801301018031001

Mengetahui
Ketua Program Perbankan Syariah,


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

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh

Nadia Ade Mutia Aidinur
NIM. 170603295

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:

Banda Aceh,
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

Sekretaris

Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec., M.Sc.
NIP. 197209072000031002

Riza Aulia, SE. I., M. Sc.
NIP. 198801301018031001

Penguji I,

Penguji II,

Dr. Isthafan Najmi, SE., M.Si.
NIDN: 0126037801

Akmal Riza, SE., M.Si.
NIDN: 2002028402

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. Syeikh 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 di bawah ini:

Nama Lengkap : Nadia Ade Mutia Aidinur
NIM : 170603295
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail :

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

Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh

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 :

Mengetahui,

Penulis

Nadia Ade Mutia
NIM. 170603295

Pembimbing I

Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ee., M.Ec., M.Sc.
NIP. 197209072000031002

Pembimbing II

Riza Aulija, SE, I.M. Sc.
NIP. 198801301018031001

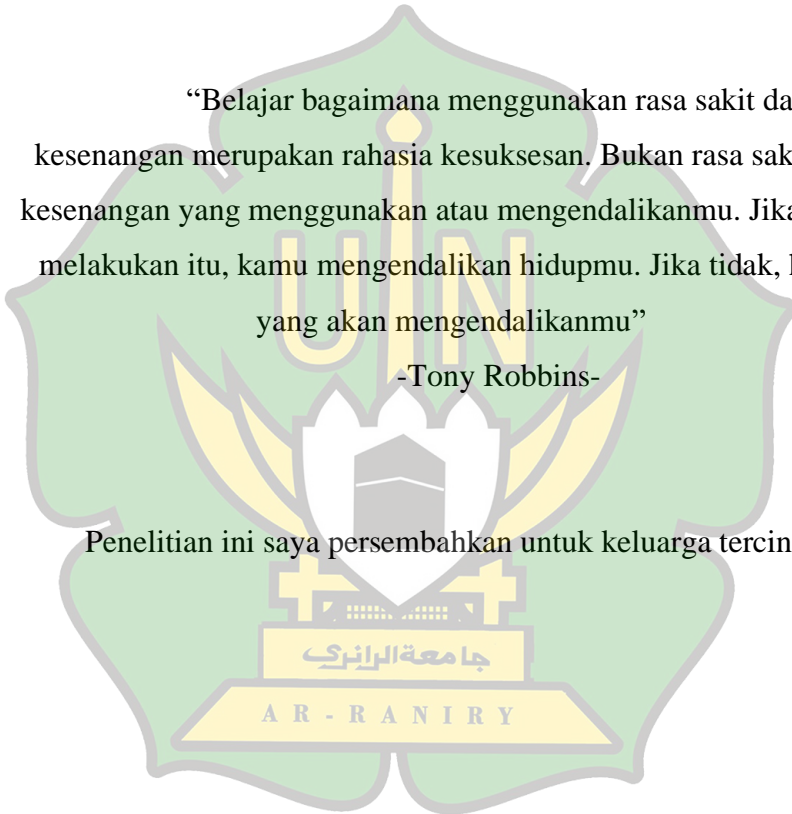
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Belajar bagaimana menggunakan rasa sakit dan kesenangan merupakan rahasia kesuksesan. Bukan rasa sakit dan kesenangan yang menggunakan atau mengendalikanmu. Jika kamu melakukan itu, kamu mengendalikan hidupmu. Jika tidak, hidup yang akan mengendalikanmu”

-Tony Robbins-

Penelitian ini saya persembahkan untuk keluarga tercinta



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Segala puji bagi Allah, 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, serta menambah rasa syukur dan Taqwa dihadapannya-Nya. Shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat beliau. Syukur Alhamdulillah atas izin Allah yang Maha Segala-Nya dan berkah rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Prestasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam proses penyelesaian skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas bantuan, doa, dukungan, usaha, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, tanpa itu semua penulis menyadari tidak mungkin menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang tidak terhingga terutama kepada:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Ayumiati, SE., M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec.,M. Ec.,M.Sc selaku dosen wali sekaligus pembimbing I dan Riza Aulia, SE. I.,M. Sc selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Dr. Isthafan Najmi, SE., M.Si dan Akmal Riza, SE., M.Si selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap kesempurnaan skripsi ini.
6. Para dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Para pihak PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional yang telah meluangkan waktu untuk memberikan informasi serta membantu dalam pengisian kuesioner.
8. Kedua orang tua tercinta penulis ucapkan sangat banyak terima kasih untuk Ibunda tercinta Hartina dan Ayahanda Aidynur, SH. MM, yang senantiasa memberikan doa, cinta, kasih sayang, pengorbanan, didikan, dukungan moral maupun materil yang tiada hentinya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan

perkuliahan ini. Kepada kakak drg. Nurul Fitri dan adik-adik penulis Nabilla Aprilya dan Najwa Sabrina yang telah memberikan semangat serta memberi dorongan. Kepada keluarga besar yang selalu memberikan do'a, dukungan.

9. Sahabat-sahabat saya tercinta Banker Squad yaitu Tsamara Balqis, Maulisa. Terkhusus kepada sahabatku Raudhatinur RN, S.E, Cut Amanda, dan Dhea Asmaul Husna S.P.W.K., kemudian kepada Oriza Novita tersayang yang telah membantu penelitian dalam meneliti penulisan skripsi ini. Kemudian kepada seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah leting 2017 yang telah membantu penulis dan berjuang bersama-sama dalam suka maupun duka dalam menyelesaikan pendidikan perguruan tinggi ini.

Penulis berhadap dan berdoa dukungan dan amal baik mereka memperoleh balasan dan kebaikan oleh Allah SWT dengan pahala yang berlipat ganda. Peneliti juga sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk penulis, pembaca dan menjadi hal positif bagi banyak pihak.

Banda Aceh, 08 Desember 2021

Penulis,


Nadia Ade Mutia Aidinur

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 | Tidakdilambangkan | 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 | Ḥ | 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
Haula : 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 |
|------------------|--------------------------------|-----------------|
| ◌ِأ | <i>Fathah dan alif atau ya</i> | Ā |
| ◌ِي | <i>Kasrah dan ya</i> | Ī |
| ◌ِو | <i>Dammah dan wau</i> | Ū |

Contoh:

ala: قَالَ

rama: رَمَى

qila: قِيلَ

yaqulu: 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

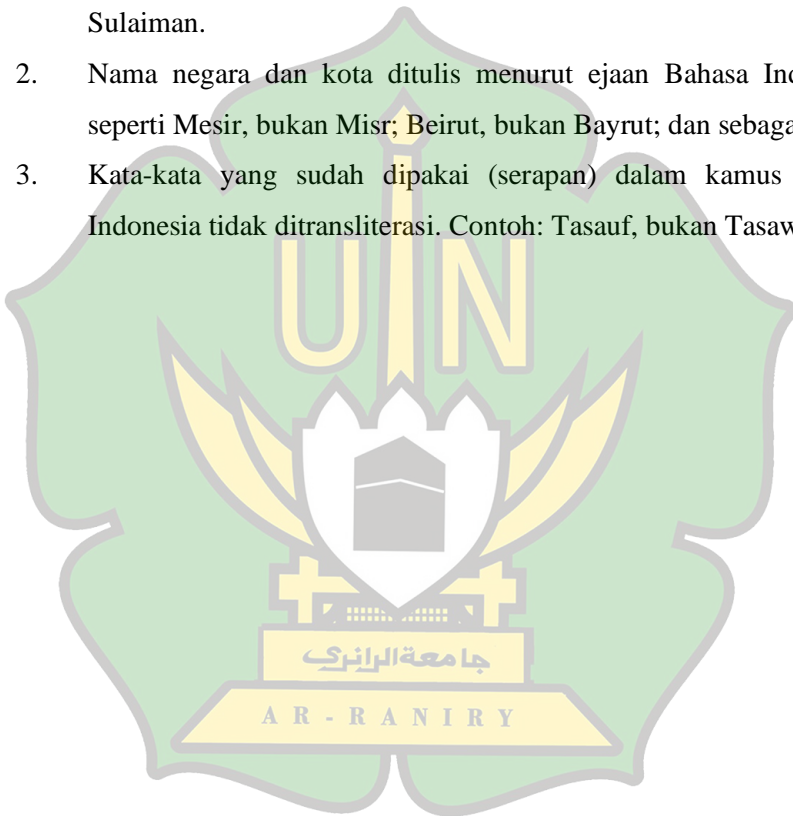
talhah :

طَلْحَةَ

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 : Nadia Ade Mutia Aidinur
NIM : 170603295
Fakultas/Program Studi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/
Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja,
Kompensasi dan Prestasi dalam
Mempengaruhi Kinerja Karyawan
PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat
Operasional Banda Aceh.
Tebal Skripsi : 154 Halaman
Pembimbing I : Dr. Israk Ahmadsyah, B.Ec., M.Ec.,M.Sc
Pembimbing II : Riza Aulia, SE.I., M.Sc

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer (penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank Aceh, sebanyak 60 responden). Data dianalisis menggunakan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan prestasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diharapkan PT. Bank Aceh Syariah dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan lingkungan kerja serta kompensasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kompensasi, Prestasi, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|-------------|
| PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH | iii |
| PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI | iv |
| FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.... | vi |
| LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ... | xi |
| ABSTRAK..... | xv |
| DAFTAR ISI | xvi |
| DAFTAR TABEL | xix |
| DAFTAR GAMBAR | xx |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 10 |
| 1.3 Tujuan penelitian | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.5 Sistematika Pembahasan..... | 12 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI | |
| 2.1 Kinerja | 15 |
| 2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 16 |
| 2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan | 18 |
| 2.1.3 Analisis Kinerja | 19 |
| 2.1.4 Membangun Kinerja Karyawan | 20 |
| 2.2 Lingkungan Kerja | 22 |
| 2.2.1 Jenis-jenis Lingkungan kerja | 23 |
| 2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 25 |
| 2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja | 26 |
| 2.3 Kompensasi | 28 |
| 2.3.1 Jenis-jenis Kompensasi | 29 |
| 2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi | 33 |
| 2.3.3 Indikator Kompensasi..... | 34 |
| 2.4 Prestasi..... | 36 |
| 2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi | 36 |

| | |
|--|----|
| 2.4.2 Indikator Prestasi | 37 |
| 2.5 Hak dan Kewajiban Karyawan dalam Islam | 38 |
| 2.6 Kinerja dalam Sudut Pandang Ekonomi Islam..... | 43 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu..... | 45 |
| 2.8 Pengembangan Hipotesis..... | 54 |
| 2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 54 |
| 2.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan | 55 |
| 2.8.3 Pengaruh Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 56 |
| 2.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 57 |
| 2.9 Kerangka Berpikir | 58 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian | 60 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 61 |
| 3.3 Data dan Sumber Data..... | 62 |
| 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian..... | 62 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 64 |
| 3.6 Skala Pengukuran | 66 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel | 67 |
| 3.6.1 Variabel Dependen (Y)..... | 67 |
| 3.6.2 Variabel Independen (X) | 67 |
| 3.6.3 Operasional Variabel..... | 68 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 69 |
| 3.7.1 Uji Kuesioner Penelitian | 70 |
| 3.7.2 Uji Asumsi Klasik..... | 71 |
| 3.7.3 Pengujian Hipotesis..... | 72 |
| 3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 74 |
| 3.7.5 Analisis Regresi Berganda | 75 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | |
| 4.1 PT. Bank Aceh Syariah | 76 |
| 4.1.1 Visi dan Misi PT. Bank Aceh Syariah..... | 76 |
| 4.1.2 Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh | 77 |
| 4.2 Karakteristik Responden..... | 77 |

| | |
|---|------------|
| 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia..... | 78 |
| 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah.. | 79 |
| 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Jurusan..... | 80 |
| 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja | 81 |
| 4.3 Pengujian Instrumen Penelitian..... | 82 |
| 4.3.1 Uji Validitas | 83 |
| 4.3.2 Uji Reliabilitas | 85 |
| 4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 86 |
| 4.4.1 Uji Normalitas..... | 86 |
| 4.4.2 Uji Multikolinieritas..... | 87 |
| 4.4.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 88 |
| 4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda | 89 |
| 4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t) | 91 |
| 4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)..... | 93 |
| 4.5.3 Hasil Uji Determinasi (R^2)..... | 93 |
| 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian..... | 94 |
| 4.6.1 Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 95 |
| 4.6.2 Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.. | 97 |
| 4.6.3 Variabel Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan | 98 |
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 100 |
| 5.2 Saran | 100 |
| DAFTAR PUSTAKA | 103 |
| LAMPIRAN | 113 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|---------|
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 50 |
| Tabel 3.1 Tabel Pengukuran Skala Likert | 66 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel Penelitian | 68 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia..... | 79 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Pendidikan dan Jurusan .. | 81 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja | 82 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja..... | 84 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi | 85 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi | 85 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan | 86 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner | 87 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas..... | 88 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas..... | 89 |
| Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda | 91 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial..... | 92 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan | 94 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Determinan..... | 95 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|---------|
| Gambar 2.1 Skema Kerangka Penelitian..... | 59 |
| Gambar 4.1 Karakteristik Berdasarkan Asal Daerah..... | 80 |
| Gambar 4.2 Penelitian Terdahulu..... | 90 |



BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang yang berisi mengenai gambaran pembahasan dari judul yang diambil peneliti, alasan mengapa judul ini penting untuk dijadikan penelitian mengenai pengaruh faktor lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Peneliti juga telah melakukan wawancara terhadap pihak Bank Aceh Syariah sebagai data awal penelitian. Kemudian terdapat tujuan masalah atau manfaat masalah yaitu alasan peneliti mengambil judul dan manfaat dari hasil penelitian tersebut serta terdapat sistematika yaitu gambaran secara umum mengenai isi bab dari skripsi ini.

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap orang pasti berusaha untuk dapat bekerja menurut bidang dan sasarannya masing-masing, seperti seorang karyawan yang bekerja pada instansi pemerintahan, pendidikan, kesehatan, keuangan, keamanan dan lainnya. Mereka yang bekerja dapat menyumbangkan tenaga dan pikirannya untuk tujuan menyelesaikan kewajiban dengan rasa penuh tanggung jawab di tempat mereka bekerja. Hak yang mereka peroleh benar-benar sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukannya. Jika mereka tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai kewajibannya maka itu akan sangat berdampak bagi mereka dan perusahaan itu sendiri.

Perkembangan dalam dunia bisnis yang terus meningkat dari tahun ke tahun menyebabkan persaingan yang kompetitif dalam dunia pekerjaan karena setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan usaha. Persaingan dalam dunia perbankan bukan hanya dari perkembangan perbankan tersebut saja tetapi juga dalam memilih sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerja yang ingin berkerja di dunia perbankan dan banyaknya persaingan antara satu perbankan dan perbankan lainnya. Dalam rangka untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah dramatis, adalah penting untuk mencapai efisiensi manajemen dengan meningkatkan kepuasan karyawan dalam organisasi (Parvin, 2011).

Menurut Kasmir (2011) dalam Kaligis (2013) lembaga perbankan merupakan tempat untuk melakukan transaksi keuangan, baik dari masyarakat dalam bentuk tabungan maupun dari pihak bank berupa kredit dan jasa pelayanan perbankan lainnya. Karyawan perbankan diharapkan mampu memanfaatkan tenaga seoptimal mungkin untuk meningkatkan produktivitas kerja, yang diikuti oleh terciptanya, hubungan kerja yang bermutu dengan konotasi yang menyenangkan, penuh rasa tanggung jawab, tenggang rasa dan saling membangun. Dalam memanfaatkan sepenuhnya sumber daya manusia itu terkandung pengertian pembinaan struktur organisasi dan pengembangan mutu tenaga kerja baik secara aktual maupun potensial. Dalam melakukan pekerjaannya, para karyawan bank dapat mengalami stres kerja hal

ini disebabkan oleh efek psikologis, yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah turunnya produktivitas kerja.

Dalam dunia kerja, karyawan juga selalu melakukan kegiatan secara berulang setiap harinya, hal ini dapat menimbulkan kebosanan, ketidakpuasan, sikap apatis, penarikan diri dari kewajiban, tidak mempercayai orang lain, bimbang dalam mengambil keputusan, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan, dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh. Karyawan yang bekerja dibawah tekanan dari pimpinan dengan tingkat disiplin yang tinggi tidak mempunyai kesempatan untuk santai dalam bekerja, mereka dituntut harus meningkatkan pelayanan serta tidak boleh adanya kesalahan dalam bekerja (*zero error*).

Di dunia perbankan seperti PT. Bank Aceh Syariah kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan adalah hal yang dilakukan secara terus menerus dan kegiatan tersebut adalah kegiatan yang sama. Hal ini memungkinkan para karyawan Bank Aceh Syariah mengalami penurunan tingkat kerja, *stress*, bosan, apatis, penarikan dari kewajiban, dan lainnya. Penurunan tingkat kerja dapat dilihat melalui absensi yang dilakukan oleh pegawai Bank Aceh atau banyaknya karyawan Bank Aceh yang sering mengambil cuti. Setiap karyawan memerlukan adanya dorongan hal-hal yang positif dari perusahaan seperti motivasi untuk menurunkan permasalahan yang kemungkinan terjadi dan berdampak pada penurunan profitabilitas perusahaan. Absensi karyawan yang baik merupakan

suatu prestasi kerja bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mitchel (1982) dalam Khairunnisa (2015) bahwa penurunan absensi merupakan akibat langsung yang muncul karena tidak adanya kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Sementara motivasi karyawan merupakan pemberian daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Kadarisman (2012) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Pemberian motivasi sangat penting yang dilakukan oleh para manajer untuk dapat bertahan (Gede Widiarta, 2016).

Motivasi karyawan dibutuhkan untuk mengubah lingkungan kerja secara cepat. Karyawan yang termotivasi membantu organisasi untuk bertahan. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang memotivasi karyawan berkaitan dengan peran yang didapatkan dalam suatu organisasi. Pemberian motivasi pada dasarnya adalah memberikan kepuasan kerja kepada karyawan dengan harapan karyawan akan bekerja dan mempunyai produktivitas yang lebih baik lagi di dalam bekerja yang pada

akhirnya kinerja organisasi juga akan semakin baik (Sarinadi, 2014).

Untuk meningkatkan kinerja bank, maka perlu diperhatikan faktor-faktor dengan sungguh-sungguh seperti lingkungan kerja, kompensasi, prestasi dan faktor lainnya guna untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Musnadi dan Majid (2018), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah.

Penelitian mengenai kinerja PT. Bank Aceh Syariah telah diteliti oleh beberapa peneliti, seperti penelitian yang dilakukan oleh Anaticia (2018) hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa budaya kerja (*corporate culture*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Penelitian yang dilakukan oleh Fahmi (2017) bahwa desain pekerjaan, karakteristik individu, kelompok kerja, dan struktur organisasi memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2019) hasil penelitian tersebut ialah religiusitas berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

Lingkungan kerja berperan dalam berkomitmen karena jika dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya dan tidak memadai fasilitas maka

karyawan tersebut akan merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Nuryasin, Musadieg, & Ruhana, 2016). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arif Gusmanto (2020) dan Nanulaitta (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan membuat karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik (Shanty & Mayangsari, 2017).

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi, seperti penelitian yang dilakukan oleh Sahl.an,

Mekel dan Trang (2015) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

Prestasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki tingkat kecakapan pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, artinya kinerja karyawan juga meningkat. Prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, targer, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Prestasi adalah nilai yang catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya.

Penelitian ini berfokus pada kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh, dari variabel-variabel yang telah diteliti, penelitian ini mengambil variabel lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Memasuki tahun ke 5 setelah konversi Bank Aceh Syariah meraih kinerja yang positif, dilansir pada berita Harian Rakyat Aceh (Redaksi, 2021) bahwa pada periode 2020 pembiayaan yang disalurkan mencapai 15,3 T, Bank Aceh Syariah juga membantu membangun UMKM dengan penyaluran dana yang tidak sedikit. Untuk meningkatkan layanan

terhadap nasabah Bank Aceh Syariah membuat layanan *mobile banking* akan menambahkan fitur pembayaran menggunakan *Quick Response Code Indonesian Standard (QRIS)*. Sehingga peneliti tertarik mengambil kasus pada Bank Aceh Syariah dengan prestasi dan perkembangannya.

Berdasarkan data yang peneliti dapatkan melalui wawancara dengan salah satu karyawan Bank Aceh Syariah, bahwa pemberian insentif, lingkungan kerja yang baik, dan semangat bekerja dapat meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini Bank Aceh Syariah memberikan insentif dengan sangat baik. Lingkungan kerja pada Bank Aceh Syariah sangat baik, tetapi untuk hubungan antar karyawan masih tergantung pada individu itu sendiri, lingkungan kerja yang baik tergantung pada pikiran individu. Pada prestasi karyawan, kedisiplinan harus dilakukan oleh setiap karyawan karena itu merupakan suatu kewajiban. Faktor-faktor lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Agar tercapai kinerja yang baik, maka diperlukan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaannya. Sebagai contoh, idealnya karyawan yang bekerja pada perbankan syariah adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang perbankan syariah. Beberapa pilar utama yang harus diletakkan sebagai tonggak penyangga untuk membangun kinerja karyawan antara lain adalah: kompetensi,

pemberdayaan, kompensasi dan pembinaan SDM. Organisasi (bisnis) yang ingin terus maju dan berkembang adalah organisasi (bisnis) yang mau menjadikan entitas (organisasinya) menjadi media pembelajaran (*learning organization*). Kinerja yang baik adalah kunci dari kemajuan organisasi. Oleh karena itu belajar dari kinerja yang sudah dicapai untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja ke depan adalah suatu keniscayaan, disamping juga mau belajar dari kekurangan-kekurangan di dalam perencanaan dan pelaksanaan program kerja organisasi sendiri (Abdullah, 2014).

Fenomena yang muncul dan mendasari penelitian ini adalah bahwa pada kenyataannya hampir semua karyawan mengalami penurunan produktivitas kerja atau mengalami stress kerja yang disebabkan oleh lingkungan fisik yang kurang mendukung, baik prasarana dan sarana yang sangat kurang, adanya konflik antar individu terutama di dalam menduduki posisi tertentu dan adanya hubungan yang kurang harmonis antara kelompok atau subdin dengan bidang lainnya maupun karyawan dengan atasan serta struktur organisasi disenangi dan masing-masing karyawan. Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap acuh tak acuh karyawan bank syariah terhadap apa yang terjadi pada lembaga perbankan tersebut. Oleh karena itu, lembaga perbankan perlu memperhatikan sumber-sumber stres kerja sehingga stres kerja karyawan bank syariah dapat dihindarkan dan produktivitas kerja dapat ditingkatkan (Fahmi, 2017).

Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat memberikan yang terbaik kepada karyawan. Sehingga, penulis ingin mengkaji lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prestasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh?
3. Apakah prestasi berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi secara bersamaan berpengaruh terhadap motivasi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh?

1.3 Tujuan penelitian

Sesuai dengan latar belakang permasalahan dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas maka tujuan yang akan dicapai dengan pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja motivasi kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh prestasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi secara bersamaan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun maksud yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu memberikan manfaat kepada beberapa pihak:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan referensi untuk dapat mengetahui lebih lanjut terhadap penelitian selanjutnya terkait bagaimana pengaruh pembiayaan terhadap pengaruh faktor lingkungan kerja, kompensasi dan

prestasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Adapun manfaat akademis ialah dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi para pembaca untuk menambah wawasan mengenai teori dan praktek yang ditetapkan dalam ilmu ekonomi umumnya masalah-masalah yang terkait mengenai kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Hasil penelitian diharapkan dapat berguna sebagai data awal atau informasi bagi peneliti selanjutnya yang melaksanakan penelitian serupa di masa mendatang.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat akademis, penelitian ini juga memiliki manfaat praktis yaitu, dapat menjadi bahan masukan kepada pihak PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dalam meminimumkan stres kerja yang ada pada setiap karyawannya. PT. Bank Aceh Syariah juga dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh

1.5 Sistematika Pembahasan

Pada bagian sistematika pembahasan, peneliti menyajikan bagian-bagian bab serta isi dari proposal ini sehingga memudahkan

pembaca dalam memahami bagian isi proposal ini. Adapun bagian-bagian tersebut, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang yang berisi mengenai gambaran pembahasan dari judul yang diambil peneliti, rumusan masalah yaitu permasalahan yang diambil oleh peneliti dari pembahasan pada latar belakang untuk diteliti, kemudian terdapat tujuan masalah atau manfaat masalah yaitu alasan peneliti mengambil judul dan manfaat dari hasil penelitian tersebut serta terdapat sistematika yaitu gambaran secara umum mengenai isi bab dari skripsi ini.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai teori terkait yaitu pembahasan secara luas terhadap judul yang diambil oleh peneliti, tinjauan peneliti yaitu peneliti menyampaikan hasil dari temuan-temuan peneliti sebelumnya yang mendekati pada hasil penelitian yang dilakukan, model penelitian dan kerangka berpikir yaitu peneliti memberikan gambaran atau kerangka yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel pada judul yang diteliti.

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai metode penelitian yaitu metode yang digunakan peneliti untuk mencari fakta terhadap permasalahan dengan cara membuat rencana dan

prosedur penelitian, data dan teknik perolehannya yaitu menjelaskan mengenai informasi terkait populasi dan sampel yang digunakan dan teknik pengumpulan data yaitu peneliti menjelaskan mengenai cara memperoleh data data tersebut serta metode analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini memaparkan mengenai gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis data serta jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam rumusan masalah. Sehingga dapat disimpulkan pada bab ini peneliti membahas mengenai hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

BAB V Penutup

Pada bab terakhir yang akan menjadi bab penutup dari penelitian ini yaitu berupa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, serta saran-saran sebagai rekomendasi yang ditunjukkan untuk berbagai pihak terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pembahasan secara luas terhadap judul yang diambil oleh peneliti, tinjauan peneliti yaitu peneliti menyampaikan hasil dari temuan-temuan peneliti sebelumnya yang mendekati pada hasil penelitian yang dilakukan, model penelitian dan kerangka berpikir yaitu peneliti memberikan gambaran atau kerangka yang menjelaskan mengenai hubungan antar variabel pada judul yang diteliti.

2.1 Kinerja

Dewasa ini dunia usaha memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan suatu perusahaan. Istilah kinerja sering diucapkan dalam konteks aktivitas yang berhubungan dengan perusahaan, kinerja mengharuskan adanya pihak yang melakukan suatu aktivitas yang menghasilkan suatu hasil.

Kinerja merupakan alat ukur yang digunakan untuk mengukur sejauh mana loyalitas pihak tersebut. Dalam keputusan ketua lembaga administrasi Negara No. 589/IX/6Y/1999 tanggal 20

September 1999 tentang Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mengatakan kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran dan tujuan organisasi (Sofyan, 2013).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan dan berhubungan dengan sasaran organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi dalam konteks perekonomian. Kinerja atau *performance* adalah suatu pencapaian dari tingkat yang telah dilaksanakan dalam suatu program kegiatan yang berwujud sesuai dengan sasaran, visi, misi dari suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hasibuan & Silvy, 2019). Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran mengenai hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam memenuhi kewajibannya dalam suatu perusahaan yang dimana harus sesuai dengan sasaran dan tujuan perusahaan.

2.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam memenuhi kinerja pegawai untuk mencapai keoptimalan kinerja, perusahaan harus mengetahui faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja, terdapat 3 faktor yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam mempengaruhi kinerja, yaitu: (Devita, 2017).

1. Faktor individu

Faktor individu merupakan kemampuan dan *skill* yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja. Jika seseorang memiliki *skill* dalam bidang tersebut makanya karyawan dapat mengerjakan kewajibannya dengan baik sehingga akan berdampak pada kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan.

2. Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan adanya dukungan dari berbagai pihak. Dukungan yang berikan dapat berupa pengorganisasian, menyediakan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta memenuhi kondisi dan syarat kerja, pengorganisasian dimaksudnya untuk memberikan kejelasan kepada karyawan mengenai tugas dan kewajibannya selama bekerja pada suatu perusahaan, setiap karyawan perlu mrngetahui hak dan batasan kerja sehingga mereka dapat bekerja sesuai dengan porsi masing-masing.

3. Faktor dukungan manajemen

Kinerja suatu perusahaan dan kinerja setiap karyawan juga tergantung bagaimana sistem manajemen yang digunakan oleh manajer perusahaan dan pimpinan perusahaan. Sseperti

dalam membangun hubungan industrial dan kerja sama antar karyawan, maupun mengembangkan kompetensi pekerja dan memberikan motivasi kepada seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja karyawan penting dilakukan untuk mengetahui karyawan mampu atau tidak dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja karyawan dapat diukur dengan adanya kinerja yang nyata dan terukur. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dan hubungan antar perorangan, yaitu : (Rosmaini, 2019).

1. Kualitas (*quality*)

Kualitas merupakan suatu tingkatan dalam pencapaian yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi kewajibannya dalam skala mendekati sempurna.

2. Kuantitas (*quantity*)

Kuantitas adalah hasil produksi yang telah dihasilkan dapat dilihat dalam satuan mata uang, jumlah unit atau dengan jumlah siklus yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu (*timelines*)

Ketepatan waktu merupakan penyelesaian tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditetapkan, atau suatu

hasil produksi yang dapat dicapai dengan memaksimalkan waktu yang telah diberikan untuk kegiatan lainnya.

4. Efektivitas biaya (*cost effectiveness*)

Efektivitas biaya merupakan tingkatan sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan sehingga memperoleh keuntungan yang paling tinggi dan memperoleh kerugian yang paling rendah yang timbul dari setiap unit.

5. Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*)

Hubungan antar perorangan adalah suatu tingkatan dimana karyawan bisa mengembangkan rasa saling menghargai, dapat bekerja sama, dengan karyawan lainnya, bawahan maupun atasannya.

2.1.3 Analisis Kinerja

Analisis kinerja merupakan kegiatan menginterpretasikan pemahaman serta penggunaan data dan informasi yang berhasil dikumpulkan guna membuat kesimpulan dan temuan yang dihasilkan dari evaluasi kinerja. Untuk melakukan hal tersebut diperlukan penggunaan alat-alat analisis atau instrumen-instrumen yang bervariasi, baik metode maupun prosedurnya. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: (Abdullah, 2014).

1. Analisis kuantitatif, misalnya untuk membandingkan antara biaya-biaya yang dikeluarkan dengan manfaat yang dihasilkan.

2. Analisis *ex-ante*, dilakukan sebelum kebijakan atau program dirumuskan, yang mencakup: kriteria keputusan, *alternative*, pro-kontra, tolak ukur hasil, dan langkah-langkah pelaksanaan, dan evaluasinya.
3. Pemeliharaan kebijakan, analisis ini dilakukan untuk menjamin terlaksananya kebijakan atau program sesuai dengan perencanaan dan tidak terjadi perubahan yang tidak diinginkan dalam pelaksanaannya.
4. Pemantauan kebijakan, pencatatan tingkat-tingkat perubahan setelah kebijakan/program dilaksanakan.
5. Evaluasi kebijakan *ex-post facto*, analisis kuantitatif dan kualitatif untuk menilai tingkat pencapaian tujuan dan sasaran kebijakan serta menilai apakah kebijakan tersebut masih layak, memerlukan perubahan, atau bahkan dihentikan saja.

2.1.4 Membangun Kinerja Karyawan

Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan berdampak positif bagi organisasi atau lembaga bisnis yang bersangkutan. Beberapa pilar utama yang harus diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan menurut Abdullah (2014):

1. Kompetensi

Suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang

disandangnya.6 aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu; pengetahuan (*knowledge*), pemahaman (*understanding*), kemampuan (*skill*), nilai (*value*), sikap (*attitude*) dan minat (*interest*) (Basori, Prahyawan, & Kamsin, 2017).

2. Pemberdayaan

Pemberdayaan tidak hanya memberi masukan tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan dan menindak lanjuti masukan tersebut apakah dapat diterima atau tidak. Tanpa adanya pemberdayaan, melibatkan karyawan hanyalah merupakan alat manajemen yang tidak ada gunanya (Yanuarita & Hariyanto, 2019).

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan atas kerja seseorang, kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya kerja keras mereka. Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung (gaji, bonus dan komisi) dan tidak langsung (tunjangan kesehatan, THR) (Nanulaitta, 2018).

4. Pembinaan

Pembinaan dapat diartikan melakukan pembaharuan artinya mengubah sesuatu menjadi lebih mengandung nilai-nilai pembaharuan dan lebih berguna untuk

kehidupan yang akan datang. Hal ini sesuai dengan pernyataan Ivancevich, bahwa pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera (Yanuarita & Hariyanto, 2019).

2.2 Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat menentukan kinerja karyawan, dan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tetapi sampai saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja juga berperan dalam berkomitmen karena jika dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya dan tidak memadai fasilitas maka karyawan tersebut akan merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kondisi lingkungan yang baik, karyawan akan betah berada diperusahaan sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai juga salah satu contoh dari lingkungan kerja yang baik sehingga para karyawan dapat memanfaatkan fasilitas tersebut guna untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Nabawi, 2019).

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan (Suwondo & Sutanto, 2015). Sedangkan menurut Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi

baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Nuryasin, Musadieq, & Ruhana, 2016). Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Nitisemito dalam Suwondo dan Susanto (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan (Suwondo & Sutanto, 2015).

2.2.1 Jenis-jenis Lingkungan kerja

Dalam memenuhi kondisi lingkungan yang baik, perusahaan harus dapat lebih memerhatikan kondisi lingkungan tersebut. Kondisi lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu (Hasibuan S. R., 2018).

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan yang berbentuk dan berada disekitaran karyawan dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kondisi kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik merupakan semua kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti hubungan dengan sesama karyawan, hubungan dengan atasan dan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik tidak dapat diabaikan karena

lingkungan ini sangat menentukan kinerja karyawan. perusahaan harus dapat memberikan lingkungan kerja non-fisik yang baik sehingga memberi dorongan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, serta meningkatkan kreatifitas dan inisiatif karyawan.

Sementara Newstorm mengelompokkan lingkungan kerja kedalam 2 kelompok, yaitu (Lubis, 2015):

1. Kondisi fisik dari lingkungan kerja

Kondisi fisik menurut Newstorm adalah faktor yang lebih nyata dari faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi perilaku para pekerja seperti kondisi fisik, dimana yang termasuk didalamnya adalah tingkat pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, jumlah dan macam-macam udara yang berasal dari zat kimia dan polusi-polusi. Ciri-ciri estetis seperti warna dinding dan lantai dan tingkat (ada atau tidaknya) seni didalam bekerja, musik, tumbuh-tumbuhan atau hal-hal yang menghiasi tempat kerja.

2. Kondisi psikologis dari lingkungan kerja

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perasaan yang bersifat pribadi atau kelompok, status dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah:

1. Cahaya atau penerangan, cahaya atau penerangan yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Suhu udara, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme, udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, rasa sejuk dan segar dalam bekerja membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Tata warna, dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
4. Kebisingan, salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat

mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan masalah komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Hubungan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Adveni Aoliso, 2018).

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan social, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Rustini, Ayu, Sadha, & Astika, 2015). Lingkungan kerja juga diartikan dengan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Permansari, 2013). Beberapa indikator lingkungan kerja dalam Shanty dan Mayangsari (2017), yaitu:

1. Hubungan Karyawan

Hubungan kerja merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Adveni Aoliso, 2018).

2. Suasana Kerja

Jika suasana kerja yang selalu sehat dan cerdas, maka pekerjaan terasa menyenangkan. Jika Anda bekerja dalam suasana yang serius, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja anda. Bekerja dalam suasana yang menyenangkan akan membantu Anda untuk memberikan hasil yang baik.

3. Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang sehat akan membuat rasa nyaman karyawan dan meningkatkan kerja karyawan, hal tersebut didukung oleh meliputi setiap hal dari mulai fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang karyawan.

4. Keamanan

Rasa aman yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan nyaman dan semangat dalam bekerja. Karyawan tersebut akan berkonsentrasi dan tidak dibebani dengan

pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan *output* yang tinggi.

2.3 Kompensasi

Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan reward finansial maupun nonfinansial. Aritonang (2005) dalam Jufrizen (2016) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundang-undangan (Jufrizen, 2016).

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Masalah kompensasi, khususnya upah, selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah. Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, kinerja karyawan yang harus dibayar, dan mempengaruhi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan yaitu suatu jaringan berbagai sub-proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Imbalan atau balas jasa yang diterima karyawan dibagi atas dua macam, yaitu: imbalan yang bersifat finansial dan imbalan *non-finansial* yang tidak secara langsung berkaitan dengan prestasi kerja (Sunarsi, 2018).

2.3.1 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian yang diterima oleh karyawan yang mempunyai hubungan langsung maupun tidak langsung dengan pekerjaan. Kompensasi langsung biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk gaji (*salary*), upah (*wages*), dan intensif (*incentive*). Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya diterima oleh karyawan dalam bentuk tunjangan.

Jenis-jenis kompensasi juga terbagi dalam beberapa bentuk pembayaran seperti kondisi waktu tidak bekerja, kondisi bahaya, program pelayanan karyawan dan pembayaran yang diwajibkan hukum. Kompensasi langsung sangat berkaitan erat dengan tugas pokok kerja yang menjadi kewajiban karyawan dan berhubungan langsung dengan pekerjaannya sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut: (Mujanah, 2019).

1. Gaji (*Salary*) dan Upah (*Wages*)

Gaji dan upah pada umumnya merupakan pemberian kompensasi secara finansial. Gaji diberikan berdasarkan tarif mingguan, bulanan atau tahunan. Sedangkan untuk upah, biasanya adalah pemberian kompensasi secara langsung yang diberikan berdasarkan tarif gaji perjam atau upah harian, sehingga semakin lama kerjanya, semakin besar upah yang diterima. Gaji seringkali diterapkan kepada perusahaan yang lebih membutuhkan keterampilan dan kualifikasi khusus sehingga pembayaran gajinya cukup besar serta pendapatan perusahaan dihitung per jangka waktu tertentu. Sedangkan untuk upah, digunakan untuk membayar pegawai part-time sebagai imbalan yang berkaitan dengan pekerjaan borongan perusahaan-perusahaan yang lebih menuntut pekerjaan kasar yang juga lebih mementingkan kuantitas produksi serta pendapatan perusahaannya berdasarkan jumlah produk yang dikeluarkan (*output*).

2. Insentif (*Incentive*)

Insentif merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan merupakan tambahan-tambahan diluar gaji yang telah ditetapkan atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program-program kompensasi yang memberikan insentif, seringkali didasarkan kepada tingkat produktivitas karyawan, tingkat penjualan produk, tingkat pencapaian keuntungan-keuntungan atau adanya upaya-upaya pemangkasan biaya yang membuat perusahaan menjadi untung.

Kompensasi tidak langsung menekankan kepada pembentukan kondisi kerja yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat dijabarkan sebagai berikut: (Mujanah, 2019)

1. Tunjangan (*Benefit*)

Tunjangan merupakan pemberian kompensasi secara finansial dan *non-finansial* yang merupakan tambahan-tambahan diluar gaji maupun upah. Misalkan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, tunjangan hari raya, tunjangan melahirkan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.

2. Fasilitas (*Facility*)

Fasilitas merupakan pemberian kompensasi secara tidak langsung non-finansial diluar gaji atau upah. Misalkan, tambahan cuti hari kerja, rekreasi yang dibiayai

perusahaan, motor dinas, mobil dinas, rumah dinas, ruang kerja khusus (kantor), keanggotaan klub, tempat parkir khusus dan pinjaman (cicilan) motor, mobil dan rumah pribadi.

Selain kompensasi langsung dan tidak langsung, kompensasi sendiri terbagi menurut bentuk pembayarannya, antara lain sebagai berikut:(Mujanah, 2019).

1. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja (*payment for time not worker*) seperti, dalam bentuk istirahat *on-the-job*, Hari-hari sakit, Liburan dan cuti, Alasan-alasan lain kehamilan, kecelakaan, wajib militer dll.
2. Pembayaran terhadap bahaya (*Hazard Protection*) seperti, bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum ini bisa berbentuk asuransi Jiwa, Asuransi Kesehatan, Asuransi Kecelakaan.
3. Program Pelayanan Karyawan (*Employee service*) seperti, Program rekreasi, Cafeteria, Perumahan, Beasiswa pendidikan, fasilitas pembelian, Konseling dan legal, Aneka ragam pelayanan lain, seperti pemberian pakaian seragam dan transportasi.
4. Pembayaran yang diwajibkan hukum (*Legally required payment*) seperti, pajak yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan aturan hukum tertentu yang telah diputuskan oleh pemerintah agar perusahaan mengeluarkan anggaran yang

ditujukan bagi perlindungan karyawan terhadap bahaya-bahaya yang mengancam.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut: (Manik, 2016).

1. Produktivitas Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.
2. Kemampuan Untuk Membayar Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).
3. Kesiediaan Untuk Membayar Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.
4. Permintaan Tenaga Kerja Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempegaruhi sistem pemberian kompensasi.
5. Organisasi Karyawan Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

6. Berbagai Peraturan dan Perundang-undangan Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundang-undangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut Umar dalam Manik (2016), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.
4. Premi Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.
5. Pengobatan Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shanty dan Mayangsari (2017), indikator kompensasi terdiri dari:

1. Gaji

Gaji Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Tunjangan

Tunjangan merupakan bagian dari kompensasi kerja. Tunjangan adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan dari perusahaan, lembaga, atau institusi tempat bekerja. Umumnya, tunjangan tergabung bersama gaji bulanan. Tambahan ini merupakan uang yang diberikan atau dialokasikan secara rutin untuk tujuan tertentu.

3. Promosi

Promosi adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Promosi bisa terjadi dengan banyak faktor salah satunya karenakemampuan khusus yang dimiliki oleh karyawan.

4. Penghargaan

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

2.4 Prestasi

Prestasi adalah nilai yang catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaan. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Wardani, 2009).

Prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2006) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang kartawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yamanie & Syaharuddin, 2016).

2.4.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi

Menurut Steers, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja individu adalah gabungan dari 3 faktor, yaitu: (Yamanie & Syaharuddin, 2016)

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja

2. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan penerangan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

Sedangkan menurut Byar dan Rue mengemukakan adanya 2 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu:

1. Faktor individu

Faktor individu yang dimaksud ialah; (Tanjung, 2015).

- a. Usaha, yang menunjukkan sejumlah *energy* fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan tugas.
 - b. Kemampuan, sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. *Task Perception*, segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan ialah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, *supervise*, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan (Rajagukguk, 2017).

2.4.2 Indikator Prestasi

Adapun beberapa indikator prestasi menurut Mashar (2015), yaitu:

1. Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan yang dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil pekerjaan.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.5 Hak dan Kewajiban Karyawan dalam Islam

Dalam moral ajaran Islam meminta para pengusaha membayar tenaga kerja mereka dengan upah yang wajar serta meningkatkan fasilitas kerja mereka. Jika para pengusaha tidak memenuhi ketentuan tersebut, maka pemerintah berhak untuk mengatasi masalah ini, sehingga para pekerja memiliki jaminan bahwa hak hak mereka akan terpenuhi. Hal-hal terkait dengan masalah ini, antara lain para pengusaha membayar buruh dengan upah yang sangat minim atau memberi tugas yang terlalu berat, atau menyuruh pekerja bekerja untuk waktu yang lebih lama tanpa imbalan yang sesuai, atau memberi perintah kepada pekerja yang sakit. Berdasarkan paparan diatas menemukan bahwa terdapat

kesimpulan hak-hak tenaga kerja antara lain yaitu: (Ayuningtyas & cahyono, 2020).

1. Para tenaga kerja berhak memperoleh upah yang semestinya agar dapat menikmati taraf hidup yang baik. Upah adalah salah satu sarana yang digunakan oleh pekerja untuk meningkatkan kesejahteraannya. Selain menjamin perlakuan maupun kemuliaan dan kehormatan manusiawi bagi tenaga kerja, Islam mengharuskan kepastian dan kesegeraan dalam pembayaran upah.
2. Seorang tenaga kerja tidak boleh diberikan pekerjaan yang melampaui batas kekuatan fisik yang dimiliki. Apabila diberikan pekerjaan yang berat, harus disediakan bantuan dalam bentuk tenaga kerja atau modal yang lebih banyak. Jika pekerjaan itu berat dan pekerja tidak dapat mengerjakannya, pekerja lainnya dapat membantu meringankan bebannya.
3. Tenaga kerja harus memperoleh bantuan medis jika sakit dan dibantu membayar biaya perawatannya pada saat itu. Nabi Muhammad begitu sangat baiknya kepada pembantu beliau sehingga jika salah seorang dari mereka sakit, maka beliau menengoknya serta menanyakan tentang kesehatannya. Dilaporkan menetapkan salah satu kewajiban pemerintahannya adalah merawat orang saki, terutama budak dan pembantu.

2. Ketentuan yang wajar harus dibuat untuk pembayaran pensiun yang lanjut usia. Pada prinsipnya, dana pensiun merupakan salah satu *alternative* untuk memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Adanya jaminan kesejahteraan tersebut memungkinkan karyawan untuk memperkecil masalah-masalah yang timbul dari risiko-risiko yang akan dihadapi dalam perjalanan hidupnya, misalnya risiko kehilangan pekerjaan, lanjut usia, dan kecelakaan yang mengakibatkan cacat tubuh atau bahkan kematian.
3. Para pengusaha harus diberidorongan untuk menafkahkan sedekah mereka (amal yang dilakukan dengan sukarela) pada pekerja dan anak-anak. Islam merupakan agama yang mengatur kehidupan manusia baik di dunia maupun di akhirat. Agama Islam merupakan agama yang integral yang mengatur semua urusan manusia sehingga Islam sangat memandang penting pemberdayaan umat, maka Islam memandang bahwa bekerja atau berwirausaha merupakan bagian integral dalam Islam. Nilai merupakan daya pendorong atau prinsip-prinsip atas pola berpikir, sikap-sikap, dan pola tingkah laku.
4. Mereka harus membayar ganti rugi kecelakaan yang cukup selama bekerja. Menurut Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja, pada pasal 2 ayat (1) menjelaskan bahwa keselamatan kerja yang diatur adalah

keselamatan dalam segala tempat kerja, baik di darat, di tanah, dipermukaan air, di dalam air maupun di udara, yang berada di dalam wilayah kekuasaan hukum Republik Indonesia. Keselamatan kerja sendiri merupakan faktor penting yang wajib dimengerti oleh seluruh pekerja dan pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan meningkatkan produksi, tenaga kerja merupakan asset yang harus diberi perlindungan terhadap aspek keselamatan kerja (K3) mengingat ancaman bahaya yang berhubungan dengan kerja. Pekerja yang bekerja di suatu pabrik telah memberikan jasa dan tenaga mereka.

5. Barang-barang yang telah dihasilkan di dalam dipabriknya tersebut diberikan atau diberikan tarif yang lebih murah untuk barang-barang yang telah dihasilkan di pabrik dimana tempat mereka dipekerjakan. Para tenaga kerja diperlakukan dengan baik dan sopan serta memaafkan mereka jika berbuat kesalahan selama bekerja.
6. Tenaga kerja harus disediakan akomodasi yang cukup sehingga kesehatan dan efisiensi mereka tidak terganggu. Menurut ajaran Islam, umat manusia yang ada di dunia ini merupakan satu keluarga. Oleh karena itu, setiap manusia sama derajatnya di mata Allah dan di depan hukum yang diwahyukan-Nya. Konsep persaudaraan dan perlakuan yang sama terhadap seluruh umat manusia di muka hukum tidaklah mempunyai arti kalau tidak disertai dengan

keadilan ekonomi, yang memungkinkan setiap orang dapat hidup sebagaimana mestinya.

7. Tenaga kerja harus disediakan akomodasi yang cukup sehingga kesehatan dan merupakan satu keluarga. Olehkarena itu, setiap manusia sama derajatnya di mata Allah dan didepan hukum yang diwahyukan-Nya. Konsep persaudaraan dan perlakuan yang sama terhadap seluruh umat manusia di muka hukum tidaklah mempunyai arti kalau tidak disertai dengan keadilan ekonomi, yang memungkinkan setiap orang dapat hidup sebagaimana mestinya.
8. Mereka (Pengusaha) harus memberikan jaminan asuransi pada pengangguran selama masih menganggur dari dana zakat sebagaimana diketahui diatas disebutkan bahwa pengusaha membayarkan jaminan sosial kepada pengangguran yang mungkin sebelumnya bekerja didalam perusahaan yang menaungi pekerja tersebut.

Kewajiban Tenaga Kerja Islam Menurut Chaudry Pekerja memiliki sebuah kewajiban yang harus dilakukan adalah memenuhi semua kewajiban yang ada dalam perjanjian kerja. Pekerja harus bersungguh sungguh sungguh menggerakkan kemampuannya sesuai perjanjian kerja dengan efisien, sungguh dan jujur. Ia harus mencurahkan perhatiannya dan komitmen terhadap pekerjaanya. Jika ia diberi pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan kualifikasinya, maka ia harus sepenuh hati mengambil manfaat dari

fasilitas pelatihan tersebut dan menempuh segala cara untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya (Ayuningtyas & Cahyono, 2020).

2.6 Kinerja dalam Sudut Pandang Ekonomi Islam

Kinerja dalam sudut pandang Islam menyakini bahwa Allah akan membalas seluruh amal yang telah dikerjakan. Dengan bekerja, manusia bisa melaksanakan kewajibannya sebagai khalifah yaitu dengan memanfaatkan sumber-sumber yang diberikan oleh Allah. Berdasarkan pandangan Islam, kinerja tidak hanya untuk menghasilkan pendapatan tetapi kinerja perlu mencakup hal yang lebih luas seperti mensejahterakan *stakeholder* seperti investor, pemasok, karyawan, omunikas, lingkungan sosial dan lainnya. Sudut pandang ekonomi Islam menggaris bawahi bahwa manusia selaku pelaku ekonomi harus memanfaatkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk mendukung jalannya kehidupan (Firdausy, Suryana, Nugroho, & Suhartoko, 2019). Allah SWT berfirman dalam surat Al-Kahf ayat 7 sebagai berikut

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya: “*Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya*” (Q.S Al-Kahf [18]:7).

Kerja merupakan unsur utama produksi memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan, karena menunjang pelaksanaan ibadah kepada Allah SWT. Dalam bekerja harus dilakukan dengan bersungguh-sungguh sehingga menghasilkan suatu kinerja, untuk memperhitungkan usaha yang dilakukan oleh pekerja dalam memenuhi keajibannya. Melakukan kegiatan ekonomi tanpa adanya usaha mencapai hasil yang maksimal adalah sia-sia. Oleh karena itu, manusia dituntut untuk mencurahkan seluruh kemampuan seoptimal mungkin agar mencapai keberhasilan. Memiliki kinerja yang baik menghasilkan karyawan yang professional, seperti yang dijelaskan pada surah Al-Israa ayat 84, yaitu:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا

Atinya: *“Katakanlah: "Tiap-tiap orang berbuat menurut keadaannya masing-masing". Maka Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.”* (Q.S Al-Israa [17]:84).

Ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap amal dan perbuatan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan, artinya seseorang harus bekerja dengan bersungguh-sungguh dan penuh ketekunan maka akan mendapatkan hasil yang sempurna. Dalam ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan dengan rapi, benar, teliti dan teratur. Setiap proses yang didapatkan harus dinikmati dan disyukuri karena setiap proses akan memberikan setiap manusia akan banyak pengetahuan (Dyastuti, 2018).

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam menyelesaikan proposal ini, peneliti menggunakan berbagai referensi dari peneliti-peneliti terdahulu untuk mendapatkan fakta-fakta yang terkait mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Walaupun memiliki perbedaan baik dari subyek maupun objek penelitian, tetapi hasil dari penelitian-penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai referensi untuk membantu dalam menyelesaikan proposal ini. Adapun beberapa peneliti terdahulu yang menjadi referensi, yaitu:

Penelitian yang dilakukan oleh Gusmanto (2020) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan membagikan kuesioner sebanyak 30 responden. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Untuk variabel dependen kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Lengayang. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh yang bernilai positif yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu

ialah variabel dependen kinerja karyawan serta variabel independen lingkungan kerja dan kompensasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah, penelitian terdahulu menggunakan dua variabel dependen yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta menggunakan tiga variabel independen yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan budaya kerja. Penelitian ini juga memiliki tempat yang berbeda dengan penelitian terdahulu, di mana penelitian terdahulu mengambil PT Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Lengayang sebagai studi kasus sedangkan peneliti mengambil PT. Bank Aceh Syariah sebagai tempat studi kasus.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanulaitta (2018) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan KSU Amboina Mekar yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU “AM” Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t-hitung $X1 = 7,588$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU “AM”. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel

independen kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah, penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu Kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan peneliti menggunakan tiga variabel independen. Studi kasus dalam penelitian ini juga berbeda, peneliti mengambil PT. Bank Aceh Syariah sebagai studi kasus.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldaman, Marnisah dan Kurniawan (2017) yang berjudul Pengaruh Prestasi Kerja dan promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan mengambil sampel sebanyak 98 responden. Hasil penelitian ini adalah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara bersama-sama prestasi kerja dan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel independen prestasi. Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel dependen kepuasan kerja dan studi kasus penelitian. Penelitian terdahulu menggunakan variabel dependen kepuasan kerja dengan studi kasus di PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Bandar Lampung.

Penelitian yang dilakukan Shanty dan Mayangsari (2017) yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi,

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan pengambilan sampel teknik *non random sampling* dengan teknik *purpose sampling*. Hasil penelitian ini adalah kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, motivasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel dependen komitmen organisasional dan variabel independen motivasi dan studi kasus penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Johanes, Adolfinia dan Taroreh (2016) yang berjudul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Tikala. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan penelitian asosiatif. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Metode analisis data regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan,

lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan yang membedakan variabel gaya kepemimpinan dan studi kasus penelitian, peneliti terdahulu mengambil studi kasus penelitian pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Tikala, sedangkan peneliti pada PT. Bank Aceh Syariah.

Penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, Mekel dan Trang (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 68 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial hanya lingkungan kerja yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah variabel dependen kinerja karyawan dan variabel independen kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan yang membedakan variabel independen dan studi kasus penelitian, peneliti terdahulu mengambil studi kasus penelitian pada PT. Bank SULUT Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara, sedangkan peneliti pada PT. Bank Aceh Syariah.

Untuk lebih mempermudah penjelasan dan melihat beberapa sisi baik persamaan, maupun perbedaan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Berikut ini penulis akan menampilkan tabel 2.1 tentang penelitian terdahulu yang mencakup penjelasan persamaan, perbedaan dan hasil penelitian. Adapun tabel tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No. | Peneliti | Metode dan variabel | Hasil Kajian |
|-----|---|--|--|
| 1. | Gusmanto. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Lengayang | Kuantitatif Variabel dalam penelitian ini: X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Kompensasi X ₃ : Budaya Kerja Y ₁ : Kepuasan Kerja Y ₂ : Kinerja karyawan | Hasil penelitian ini mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh |

Tabel 2.1–Lanjutan

| No. | Peneliti | Metode dan variablel | Hasil Kajian |
|-----|--|---|---|
| | Kabupaten Pesisir Selatan. 2020. | | langsung terhadap kinerja tetapi kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sedangkan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Nanulaita. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. 2018 | Kuantitatif Variabel dalam penelitian ini: X ₁ : Lingkungan Kerja X ₂ : Kompensasi Y ₁ : Kinerja Karyawan | Hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. |
| 3 | Aldaman, Marnisah dan Kurniawan. Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung. 2017 | Kuantitatif Variabel dalam penelitian ini: X ₁ : Prestasi Kerja X ₂ : Promosi Y ₁ : Kepuasan Kerja | Dari hasil penelitian diketahui bahwa berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. hasil yang signifikan membuktikan bahwa prestasi kerja dan promosi berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana prestasi kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh dalam penelitian ini. |
| 4. | Shanty dan Mayangsari Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja | Kuantitatif Variabel dalam penelitian ini: X ₁ : Kompensasi X ₂ : Motivasi X ₃ : Lingkungan Kerja | Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi tidak mempengaruhi komitmen organisasional, motivasi tidak mempengaruhi komitmen organisasional, |

Tabel 2.1–Lanjutan

| No. | Peneliti | Metode dan | Hasil Kajian |
|-----|----------|------------|--------------|
|-----|----------|------------|--------------|

| | | variabel | |
|----|--|--|---|
| | Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening, 2017. | Y ₁ : Kinerja Karyawan | lingkungan kerja positif signifikan mempengaruhi komitmen organisasional, kompensasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja positif signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, komitmen organisasional tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan, komitmen organisasi tidak mampu memediasi hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. |
| 5. | Johannes, Adolfina, dan Taroreh. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, R - Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Agen pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Tikala. 2016 | Kuantitatif Variabel dalam penelitian ini: X ₁ : Gaya Kepemimpinan X ₂ : Kompensasi X ₃ : Lingkungan Kerja Y ₁ : Kinerja Karyawan | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan, hanya lingkungan kerja yang berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja agen. |

Tabel 2.1 – Tabel Lanjutan

| No. | Peneliti | Metode dan variabel | Hasil Kajian |
|------------|-----------------|----------------------------|---------------------|
|------------|-----------------|----------------------------|---------------------|

| | | | |
|----|--|---|---|
| 6. | Sahlan, Mekel dan Trang. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. 2015 | Kuantitatif Variabel dalam penelitian ini: X ₁ :Lingkungan Kerja X ₂ : Kompensasi Y ₁ : Kinerja Karyawan | Hasil dan hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh secara |
|----|--|---|---|

Sumber: Data Diolah (2021)

Pada Tabel 2.1 – Tabel Lanjutan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Arif Gusmanto (2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Lengayang dan penelitian yang dilakukan Nanulaitta (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSU “AM”, Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t-hitung $X_2 = 6,142$ diterima pada taraf signifikansi 5%. Kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Aldaman, Marnisah dan Kurniawan (2017) Hasil penelitian ini adalah prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Serta, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, Mekel dan Trang (2015) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis penelitian ialah hasil dugaan sementara yang peneliti simpulkan berdasarkan literatur penelitian-penelitian sebelumnya.

2.8.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Nuryasin, Musadieq, & Ruhana, 2016). Lingkungan kerja juga berperan dalam berkomitmen karena jika dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya dan tidak memadai fasilitas maka karyawan tersebut akan merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kondisi lingkungan yang baik, karyawan akan betah berada diperusahaan sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai juga salah satu contoh dari lingkungan kerja yang baik sehingga para karyawan dapat memanfaatkan fasilitas tersebut guna untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawanpun semakin baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arif Gusmanto

(2020) dan Nanulaitta (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan membuat karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik (Shanty & Mayangsari, 2017). Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₁: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

2.8.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Jufrizen, 2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan dan peraturan dan perundangundangan (Jufrizen, 2016). Kompensasi merupakan balas jasa atau imbalan atas kerja seseorang (Nanulaitta, 2018).

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan

kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis *rewards* yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sahl.an, Mekel dan Trang (2015) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H₂: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah

2.8.3 Pengaruh Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Prestasi adalah nilai yang catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi... pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam pekerjaan. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dala pekerjaan itu (Wardani, 2009).

Prestasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki tingkat kecakapan pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, artinya kinerja karyawan juga meningkat. Prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

H₃: Prestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

2.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Nuryasin, Musadieq, & Ruhana, 2016). Lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan, apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawanpun semakin baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Arif Gusmanto (2020) dan Nanulaitta (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi (Jufrizen, 2016). Kompensasi memiliki hubungan yang erat

dengan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Prestasi memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki tingkat kecakapan pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, artinya kinerja karyawan juga meningkat. Prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

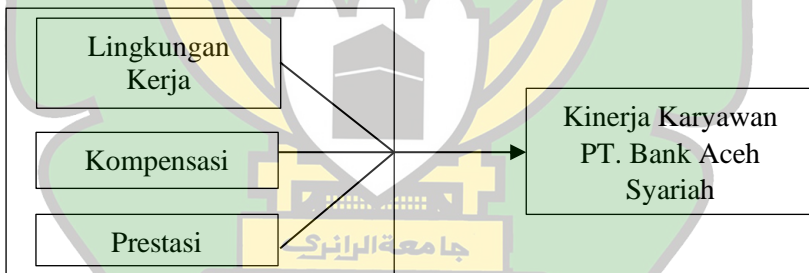
H₄: Lingkungan kerja, kompensasi, dan prestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

2.9 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk menggambarkan konsep mekanisme penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Sehingga diharapkan dapat menyusun dan menyelesaikan penelitian ini. Penelitian ini membahas mengenai pengaruh

lingkungan kerja, motivasi, dan prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Kerangka pemikirannya dapat dilihat pada Gambar 2.1 menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, begitu pula dengan prestasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Sehingga dapat disimpulkan secara bersamaan lingkungan kerja, motivasi, dan prestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

Gambar 2.1
Skema Kerangka Penelitian



Sumber: Data Diolah (2021) - R A N I R Y

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang mencakup prosedur penelitian yang penulis lakukan, bertujuan untuk menjawab permasalahan pada rumusan masalah dan hipotesis yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Metodologi penelitian pada penelitian ini mencakup jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, skala pengukuran, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah berdasarkan cara memperoleh ilmu pengetahuan, pendekatan ilmiah dilakukan dengan langkah-langkah yang sudah terurut sehingga tercapai informasi yang benar dan logis, dengan pendekatan ilmiah akan menghasilkan kesimpulan yang obyektif bukan subyektif karena penelitian tersebut tidak didasarkan keyakinan pribadi (Priyono, 2016). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, penggunaan pendekatan ini agar mendapatkan hasil penelitian yang berupa angka yang dikemudian akan diolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena menggunakan perhitungan statistik dengan melakukan penyebaran kuesioner menggunakan skala pengukuran serta mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan pretasi terhadap kinerja karyawan PT.Bank

Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Data kuantitatif adalah data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung dapat berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan angka (Sugiyono, 2010).

Penelitian berdasarkan tingkat kejelasannya menggunakan penelitian asosiatif yaitu, bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2011). Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu masalah yang sifatnya praduga dan harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Intan, 2021).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di kantor PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, yang beralamat di Jl. Tgk. H. Mohd. Daud Beureuh No. 161 Lampriet Telp. (0651) 8016255, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh. Kode Pos. 24415. Pengambilan lokasi penelitian di kantor PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dikarenakan terletak sangat strategis di Kota Banda Aceh, berada dekat dengan perkantoran dan rumah sakit membuat karyawan kantor PT.Bank Aceh Syariah Kantor

Pusat Operasional Banda Aceh mengalami jam sibuk. Sehingga lokasi penelitian ini, dapat mengetahui kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

3.3 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena menggunakan angka yang dikemudian akan diolah. Data kuantitatif merujuk pada data-data yang berupa angka atau bilangan yang hasil penelitiannya bersifat objektif dan bukan subjektif berdasarkan keyakinan pribadi peneliti (Widiawati & Karim, 2021). Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti yang didapatkan secara langsung dari hasil temua lapangan dan diolah sendiri oleh peneliti (Sugiyono, 2012).

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Menurut Sujarweni (2015) populasi merupakan jumlah keseluruhan yang memiliki karakteristik dan kualitas yang ditetapkan oleh oeneliti yang nantinya diteliti dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Acehyang berjumlah 146 karyawan (Bank Aceh, 2021).

Menurut sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel *non random sampling technique*. Teknik penarikan sampel *non random sampling technique* adalah teknik pengambilan data yang berdasarkan dengan pemilihan suatu karakteristik atau ciri-ciri untuk mendapatkan sampel relevan untuk mencapai tujuan dari sebuah penelitian (Sugiyono, 2014). Penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, teknik ini menekankan pengambilan sampel dengan adanya pertimbangan karakteristik atau ciri-ciri tertentu (Sugiyono, 2014), sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh tanpa melihat strata.

Kriteria-kriteria tertentu yang ditetapkan pada penelitian ini, yaitu:

1. Telah bekerja di PT. Bank Aceh Syariah minimal selama 1 tahun.
2. Bekerja sebagai staff operasional bank dan bukan sebagai petugas keamanan atau kebersihan.

Adapun penentuan sampel dicari dengan rumus solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \quad (3.1)$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Kesalahan (10%)

Sehingga dengan rumus ini dapat diketahui jumlah minimal sampel adalah:

$$n = \frac{146}{1 + (146 \times 10\%^2)}$$

$$n = \frac{146}{1 + 1,46}$$

$$n = \frac{146}{2,46} = 59,35 \text{ (dibulatkan menjadi 59)}$$

Berdasarkan hasil pengukuran sampel menggunakan pendekatan Slovin didapatkan hasil jumlah sampel minimal sebesar 59 responden. Semakin banyaknya sampel yang dihasilkan pada penelitian maka penelitian tersebut semakin baik, maka peneliti akan berusaha untuk mendapatkan sampel sebanyak mungkin dengan minimal sampel 59 responden. Menurut Alwi (2015) bahwa ukuran sampel menjadi salah satu hal penting dalam pelaksanaan penelitian, baik dalam melakukan uji hipotesis maupun dalam melakukan analisis butir. Pada prinsipnya, semakin banyak sampel semakin baik hasil penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) dengan memakai kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabresponden secara tertulis dalam bentuk angket. Kuesioner

pada penelitian ini merupakan kuesioner semi, dimana responden disediakan jawaban dan juga diberi kesempatan untuk menjawab sesuai kemauannya.

Dalam memperoleh data dan informasi pada penelitian ini, maka penulis akan memperoleh data dari pembagian kuisisioner kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Kuisisioner diberikan kepada sampel penelitian, dan selanjutnya diambil kembali untuk dijadikan bahan informasi pada penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis kuesioner tertutup, karena peneliti menyediakan daftar jawaban alternative yang nantinya dipilih oleh responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis angket *online* menggunakan *google forms*.

Dalam penelitian ini, teknik pengukuran data menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *likert* adalah skala yang disusun untuk memungkinkan responden menjawab pertanyaan yang menunjukkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden (Sujarweni, 2015). Skala *likert* merupakan suatu skala yang umum digunakan dalam kuesioner. Dalam menggunakan skala *likert* responden dapat menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai pernyataan yang ada pada kuesioner. Pada penelitian ini menggunakan model skala *likert* empat skala. Menurut Hadi (1991) dalam Hertanto (2017) modifikasi terhadap skala *likert* digunakan

untuk menghilangkan kelemahan yang terkandung oleh skala *likert* dengan skala lima, hal ini dikarenakan netral dapat diartikan dengan setuju, tidak setuju atau ragu-ragu sehingga terdapat ganda arti.

Tabel 3.1
Tabel Pengukuran Skala Likert

| Pilihan | Keterangan | Bobot |
|---------|---------------------|-------|
| SS | Sangat Setuju | 4 |
| S | Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber: Data Diolah (2021)

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran sangat penting dalam penelitian, karena skala pengukuran akan digunakan untuk menentukan metode analisis yang tepat sesuai skala pengukurannya. Penelitian ini skala yang digunakan adalah skala ordinal, karena untuk identifikasi, angka memberi informasi tentang jumlah karakteristik yang dimiliki suatu kejadian, objek, dan lain-lain secara relative. Untuk melakukan pengujian statistik parametrik harus memenuhi kaidah prasyarat bahwa data harus interval. Oleh karna itu, peneliti akan mengkonversikan data tersebut ke skala interval dengan *method of successive interval* (MSI). Umumnya, pengukuran dengan skala ordinal dilakukan dengan pemberian angka atau simbol (Sharon, 2020).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek maupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Definisi operasional adalah suatu batasan yang ditetapkan oleh peneliti terhadap variabel penelitian sehingga variabel penelitian dapat diukur. Dalam variabel penelitian akan dijabarkan variabel yang akan diteliti di dalam penelitian, ada dua jenis variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen dan variabel independen.

3.6.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel dependen sering juga disebut dengan variabel respon, variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan. Kinerja adalah suatu pencapaian dari tingkat yang telah dilaksanakan dalam suatu program kegiatan yang berwujud sesuai dengan sasaran, visi, misi dari suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hasibuan & Silvya, 2019).

3.6.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab dan akibat adanya variabel dependen. Adanya variabel independen mempengaruhi nilai dari variabel dependen (Sujarweni, 2015).

Secara umum variabel independen dinotasikan dalam huruf (X). variabel independen dalam penelitian ini ada tiga yaitu, Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Prestasi (X_3).

3.6.3 Operasional Variabel

Variabel yang dirumuskan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel, yaitu:

Tabel 3.2
Tabel Operasional Variabel

| Variabel | Deksripsi | Indikator | Interval |
|----------------------------|---|--|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah suatu pencapaian dari tingkat yang telah dilaksanakan dalam suatu program kegiatan yang berwujud sesuai dengan sasaran, visi, misi dari suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hasibuan & Silvy, 2019) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (<i>quality</i>) 2. Kuantitas (<i>quantity</i>) 3. Ketepatan waktu (<i>timelines</i>) 4. Efektivitas biaya (<i>cost effectiveness</i>) 5. Hubungan antar perorangan (<i>interpersonal impact</i>) (Rosmaini, 2019) | 1-4 |
| Lingkungan Kerja (X_1) | lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan- | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Karyawan 2. Suasana Kerja | 1-4 |

Tabel 3.1–Lanjutan

| Variabel | Deksripsi | Indikator | Interval |
|----------|--|---|----------|
| | kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak | <ol style="list-style-type: none"> 3. Fasilitas Kerja 4. Keamanan (Shanty & Mayangsari, 2017) | |

| | | | |
|------------------------------|---|--|-----|
| | langsung terhadap kinerja. (Nuryasin, Musadieg, & Ruhana, 2016). | | |
| Kompensasi (X ₂) | Menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. | 1. Gaji 2. Insentif Penghargaan 3. Bonus 4. Premi 5. Jasa Kesehatan Manik (2016) | 1-4 |
| Prestasi (X ₃) | Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang kartawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yamanie & Syaharuddin, 2016). | 1. Hasil kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Inisiatif 4. Disiplin waktu dan absensi 5. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan. 6. Tingkat Kemampuan (Mashar, 2015). | 1-4 |

Sumber: Data Diolah (2021)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang akan diperhitungkan dengan menggunakan

SPSS versi 25. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu:

3.7.1 Uji Kuesioner Penelitian

Uji kuesioner penelitian digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu instrumen sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

3.7.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen (kuesioner). Suatu instrumen (kuesioner) dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen (kuesioner) mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh instrumen (kuesioner) tersebut. Bila skala pengukuran tidak valid maka uji tersebut tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak dapat diukur (Kuncoro, 2013). Pengujian validitas ini yaitu menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Pengujian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung $<$ r table, maka variabel terhitung tidak valid.
2. Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda *negative*, maka variabel tersebut tidak valid.

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu alat ukur (Kuncoro, 2013). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator variabel. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas penelitian ini adalah dengan metode *Cronchs Alpha* jika satu kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronchs Alpha* > 0,6000 (Kuncoro, 2013). Semakin tinggi nilai α , maka semakin tinggi pula reliabilitasnya.

1. Jika nilai α berkisaran 0,8-1,0 maka, reliabilitas baik.
2. Jika nilai α berkisaran 0,6-0,79 maka, reliabilitas diterima.
3. Jika nilai α kurang dari 0,6 maka reliabilitas kurang baik.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini ada tiga yaitu: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali dalam Pajar (2017) berfungsi untuk menguji apakah sebuah model regresi yang digunakan dalam penelitian, variabel pengganggu memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas berguna untuk menentukan apakah populasi data yang telah dikumpulkan berasal dari distribusi normal atau tidak normal. Data yang normal dapat dikatakan bias mewakili populasi (Sujarweni, 2015). Dalam penelitian ini akan digunakan uji *One Sample Kolmogorov* dan menggunakan *P-Plot*.

3.7.2.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi di mana variabel independen pada suatu persamaan regresi linear saling berhubungan satu sama lain, multikolinearitas dapat menyebabkan *standard error* (Fauzi, Dencik, & Asiati, 2019). Pada uji multikolinearitas ini, penulis melihat pada nilai Inflation Factor (VIP) dan *tolerance* pada model regresi. Jika, nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. maka model regresi tidak memiliki multikolinearitas atau bebas dari multikolinearitas.

3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian ini menggunakan Uji *Scatterplots* dengan melihat tidak ada pola tertentu pada titi-titik di gambar, seperti membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar atau menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini ada dua yaitu, uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F). pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji dugaan sementara sebelumnya, apakah hipotesis diterima atau ditolak.

3.7.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui keterandalan serta kemaknaan dari nilai koefisien regresi (Sujarweni W. , 2015), sehingga dapat diketahui apakah pengaruh variabel latar Lingkungan kerja (X1), Kompensasi (X2), dan Prestasi (3) terhadap kinerja karyawan (Y), signifikan atau tidak. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun kriteria uji, yaitu :

1. Menentukan H_0 dan H_a (Hipotesis nihil dan Hipotesis alternatif).
2. Jika signifikan nilai $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dengan Hipotesis sebagai berikut:

H_{01} : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

H_{a1} : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

H_{02} : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

H_{a2} : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

H_{03} : Prestasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

Ha₃: Prestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

3.7.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan (Sujarweni W. , 2015). Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika nilai sig di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

H₀₄: Lingkungan kerja, kompensasi, dan prestasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

Ha₄: Lingkungan kerja, kompensasi, dan prestasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Bank Aceh Syariah.

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

3.7.5 Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda. Analisis yang memiliki variabel bebas lebih dari satu. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dua atau lebih variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_k$) terhadap variabel terikat (Y) (Priyono, 2016).

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \quad (3.2)$$

Keterangan :

- Y : Minat Investor
- α : Konstanta
- X_1 : Lingkungan Kerja
- X_2 : Kompensasi
- X_3 : Prestasi
- b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 PT. Bank Aceh Syariah

Bank Aceh merupakan bank kepunyaan Pemerintah Daerah Aceh, pada bertepatan pada 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan serta dengan terdapatnya ketetapan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Wilayah. Bertepatan pada 25 Mei 2015, Bank Aceh melaksanakan pergantian kegiatan usaha dari sistem konvensional jadi sistem syariah, pergantian sistem yang terjalinkan diharapkan bisa membawa akibat positif untuk Bank Aceh serta pula untuk warga dalam meningkatkan perekonomian warga Aceh.

4.1.1 Visi dan Misi PT. Bank Aceh Syariah

Visi PT. Bank Aceh Syariah

“Menjadi Bank Syariah terdepan dan terpercaya dalam pelayanan di Indonesia”
جامعة البرائدي

Misi PT. Bank Aceh Syariah:

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.
2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi.

3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholders* untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*).
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.

4.1.2 Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di kantor PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, yang beralamat di Jl. Tgk. H. Mohd. Daud Beureuh No. 161 Lampriet Telp. (0651) 8016255, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Aceh. Kode Pos. 24415. Pengambilan lokasi penelitian di kantor PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh dikarenakan terletak sangat strategis di Kota Banda Aceh, berada dekat dengan perkantoran dan rumah sakit membuat karyawan kantor PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh mengalami jam sibuk. Sehingga lokasi penelitian ini, dapat mengetahui kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

4.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Variabel

dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Prestasi (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner disebarikan secara langsung kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Opeasional Banda Aceh, dalam penyebaran kuesioner ini penulis sangat terbantu oleh pihak Bank Aceh Syariah KPO Banda Aceh yang telah bersedia mengisi dan menyebarkan kuesione ini. Responden yang mengisi kuesioner sebanyak 60 responden.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan jenis kelamin dan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia

| No. | Karakteristik Responden | Frekuensi | Persentase |
|-----|-------------------------|-----------|------------|
| 1 | Jenis Kelamin | | |
| | 1. Perempuan | 19 | 31,66% |
| | 2. Laki-laki | 31 | 51,67% |
| | 3. Tidak Mengisi | 10 | 16,67% |
| | Total | 60 | 100% |
| 2. | Usia | | |
| | 1. 20-27 Tahun | 9 | 15% |
| | 2. 28-35 Tahun | 20 | 33,33% |
| | 3. 36-47 Tahun | 22 | 36,67% |
| | 4. Tidak Mengisi | 9 | 15% |
| | Total | 60 | 100% |

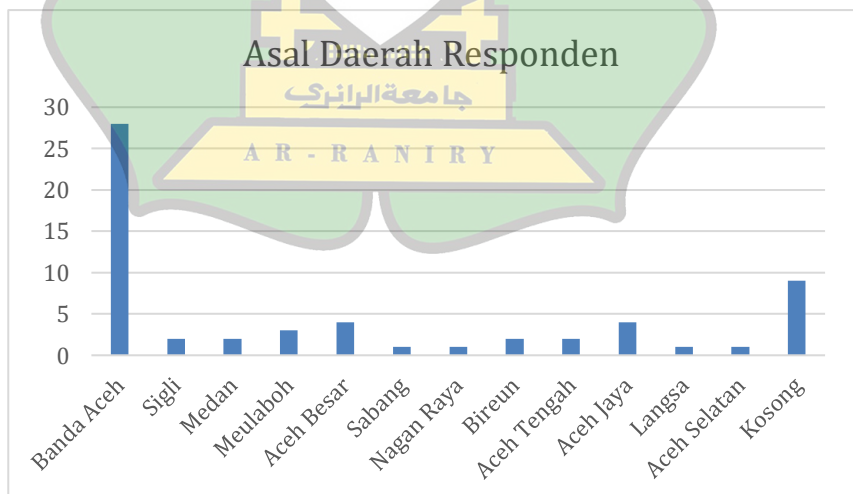
Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, diketahui bahwa responden paling banyak ialah berjenis kelamin laki-laki sejumlah 31 karyawan dengan persentase 51,67% dan responden perempuan sejumlah 19 karyawan dengan persentase 31,66%, sedangkan 10 responden tidak mengisi item ini. karakteristik responden berdasarkan usia diketahui responden terbanyak berada pada usia 36-47 tahun sejumlah 22 dengan persentase 36,67%, responden berusia 28-35 tahun sejumlah 20 dengan persentase 33,33% dan responden berusia 20-27 tahun sejumlah 9 dengan persentase 15%, sedangkan 9 karyawan tidak mengisi item ini.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan asal daerah dapat dilihat pada tabel berikut:

Gambar 4.1
Karakteristik Berdasarkan Asal Daerah



Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui karyawan paling banyak berasal dari Banda Aceh yaitu 28 karyawan, karyawan berasal dari Sigli, Medan, Aceh Tengah dan Bireun masing-masing sebanyak 2 karyawan. Karyawan berasal dari Meulaboh sebanyak 3 karyawan, sedangkan dari Aceh Besar dan Aceh Jaya sebanyak 4 karyawan. Karyawan berasal dari Aceh Selatan, Sabang, Nagan Raya dan Langsa masing-masing sebanyak 1 karyawan, sedangkan 9 karyawan tidak mengisi item ini.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Jurusan

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan pendidikan dan jurusan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan Pendidikan dan Jurusan

| No. | Karakteristik Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|-------------------------|-----------|------------|
| 1 | Jenjang Pendidikan | | |
| | 1. D-III | 5 | 8,33% |
| | 2. S-1 | 42 | 70% |
| | 3. Magister | 3 | 5% |
| | 4. Tidak Mengisi | 10 | 16,67% |
| Total | | 60 | 100% |
| 2. | Jurusan | | |
| | 1. Ekonomi | 26 | 43,33% |
| | 2. Hukum | 15 | 25% |
| | 3. Agribisnis | 2 | 3,33% |
| | 4. Teknik | 3 | 5% |
| | 5. Pendidikan | 2 | 3,33% |
| | 6. Tidak Mengisii | 12 | 20% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan, diketahui bahwa mayoritas responden ialah sarjana sejumlah 42 karyawan dengan presentasi 70%, lalu D-III sejumlah 5 karyawan dengan persentase 8,33% dan responden yang memiliki jenjang pendidikan magister sejumlah 3 karyawan, sedangkan 10 responden tidak mengisi item ini. karakteristik responden berdasarkan jurusan ialah ekonomi sejumlah 26 karyawan, hukum 15 karyawan, agribisnis 2 karyawan, teknik 3 karyawan, pendidikan 2 karyawan dan 12 responden tidak mengisi item ini. karyawan paling banyak ialah jurusan ekonomi, dikarenakan jurusan ekonomi lebih memahami mengenai perbankan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja

Adapun karakteristik responden dari hasil penyebaran kuesioner berdasarkan jabatan dan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Berdasarkan Jabatan dan Lama Bekerja

| No. | Karakteristik Responden | Frekuensi | Persentase |
|-------|---------------------------|-----------|------------|
| 1 | Jabatan | | |
| | 1. Staff | 45 | 75% |
| | 2. Kepala Bagian | 2 | 3,33% |
| | 3. <i>Account Officer</i> | 1 | 1,67% |
| | 4. Tidak Mengisi | 12 | 20% |
| Total | | 60 | 100% |
| 2. | Lama Bekerja | | |
| | 1. 1-3 tahun | 10 | 16,66% |
| | 2. 4-6 tahun | 13 | 21,67% |

| | | | |
|-------|------------------|----|--------|
| 3. | 7-9 tahun | 13 | 21,67% |
| 4. | 10-13 tahun | 15 | 25% |
| 5. | Di atas 13 tahun | 9 | 15% |
| Total | | 60 | 100% |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan keterangan pada Tabel 4.3 dapat diketahui mayoritas responden memiliki jabatan sebagai staff sejumlah 45 dengan persentase 75%, 2 responden memiliki jabatan sebagai kepala bagian dan 1 responden memiliki jabatan sebagai *Account Officer*. Sedangkan 12 responden tidak mengisi item ini. karakteristik responden berdasarkan lamanya responden bekerja, responden yang telah bekerja selama 1-3 tahun sejumlah 5 karyawan, responden yang telah bekerja selama 4-6 tahun sejumlah 9 karyawan, responden yang telah bekerja selama 7-9 tahun sejumlah 7 karyawan, responden yang telah bekerja selama 10-13 tahun sejumlah 13 karyawan, dan responden yang telah bekerja lebih dari 13 tahun sejumlah 7 karyawan, sisanya 19 responden tidak mengisi item ini.

4.3 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian intrumen pada penelitian ini dilakukan dengan dua tahap, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Apabila hasil pada pengujian ini sesuai dengan kriteria maka pengujian dapat dilanjutkan ke pengujian lainnya.

4.3.1 Uji Validitas

Pengujian Uji validitas pada penelitian ini dilakukan secara statistik, dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*. Kuesioner dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$. Jumlah data yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 60 responden ($N=60$) dengan demikian nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($N-2$) adalah 0,254. Variabel dinyatakan valid apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Variabel dalam penelitian ini ada Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Prestasi (X_3) dan Loyalitas Nasabah (Y). Hasil uji validitas pada variabel lingkungan kerja penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

| Item Variabel | r-hitung | r-tabel | Sig | Hasil |
|---------------|----------|---------|-------|-------|
| L1 | 0,628 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| L2 | 0,807 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| L3 | 0,702 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| L4 | 0,728 | 0,254 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 25. Kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , dimana r_{tabel} adalah 0,254 dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Hasil uji validitas pada variabel kompensasi penelitian ini validitas pada penelitian ini dapat dilihat

pada Tabel 4.5 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kompensasi

| Item Variabel | r-hitung | r-tabel | Sig | Hasil |
|---------------|----------|---------|-------|-------|
| K1 | 0,364 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| K2 | 0,662 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| K3 | 0,747 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| K4 | 0,649 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| K5 | 0,579 | 0,254 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel kompensasi dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 25. Kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , dimana r_{tabel} adalah 0,254 dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Hasil uji validitas pada variabel prestasi penelitian ini validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Prestasi

| Item Variabel | r-hitung | r-tabel | Sig | Hasil |
|---------------|----------|---------|-------|-------|
| P1 | 0,548 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| P2 | 0,637 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| P3 | 0,644 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| P4 | 0,633 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| P5 | 0,583 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| P6 | 0,634 | 0,254 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel prestasi dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 25. Kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} setiap item pada variabel prestasi lebih besar dari pada r_{tabel} , dimana r_{tabel} adalah 0,254 dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05. Hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan penelitian ini validitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.7 yang diolah melalui aplikasi SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

| Item Variabel | r-hitung | r-tabel | Sig | Hasil |
|---------------|----------|---------|-------|-------|
| K1 | 0,623 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| K2 | 0,613 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| K3 | 0,662 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| K4 | 0,606 | 0,254 | 0,000 | Valid |
| K5 | 0,650 | 0,254 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid dalam uji validitas melalui aplikasi SPSS versi 25. Kuesioner dinyatakan valid karena r_{hitung} setiap item pada variabel kinerja karyawan lebih besar dari pada r_{tabel} , dimana r_{tabel} adalah 0,254 dan nilai signifikan yang kurang dari 0,05.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 25, dengan hasil dan tampilan sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

| No. | Variabel | Jumlah Item | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----|-----------------------|-------------|-------------------------|------------|
| 1. | Lingkungan Kerja (X1) | 4 | 0,68 | Reliabel |
| 2. | Kompensasi (X2) | 5 | 0,65 | Reliabel |
| 3. | Prestasi (X3) | 6 | 0,67 | Reliabel |
| 4. | Kinerja Karyawan (Y) | 5 | 0,62 | Reliabel |

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada semua variabel pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kompensasi, prestasi dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau reliabilitas diterima, karena nilai *Cronbach's Alpha* tidak kurang dari 0,60.

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdapat tiga pengujian yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menjadi penting dikarenakan dengan normalnya suatu data maka data tersebut dapat dianggap dapat mewakili populasi (Priyatno, 2010). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|---|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 60 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .99044606 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 |
| | Positive | .127 |
| | Negative | -.106 |
| Test Statistic | | .127 |
| Exact Sig. (2-tailed) | | .266 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.9 diketahui bahwa nilai sig sebesar 0,266, lebih besar dari 0,05. Maka data pada penelitian ini memiliki nilai residual berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah di tiap-tiap variabel saling berhubungan secara linier. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variable-variabel bebas, dan dapat juga dilihat pada nilai tolerance serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0.10, maka dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolonieritas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.294 | .687 | | | |
| | X1 | .679 | .096 | .618 | .355 | 2.813 |
| | X2 | .334 | .097 | .315 | .325 | 3.080 |
| | X3 | .064 | .102 | .074 | .196 | 5.100 |

a. Dependent Variable: Total

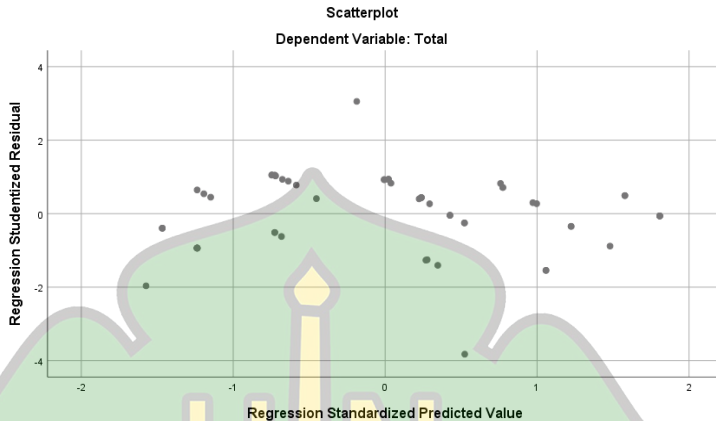
Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel Tabel 4.10 diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel lingkungan kerja sebesar 0,355, variabel kompensasi sebesar 0,325 dan variabel prestasi sebesar 0,196 artinya nilai *tolerance* lebih dari 0,10. Nilai VIF pada variabel lingkungan kerja sebesar 2,813, variabel kompensasi sebesar 3,080 dan variabel prestasi sebesar 5,100 nilai tersebut lebih kecil dari 10. Berdasarkan data tersebut maka pada penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai variansi yang tidak sama di antara data tersebut. Data yang diharapkan adalah yang memiliki variansi tidak sama (Nisfiannoor, 2009:92). Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastistas



Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

Berdasarkan Gambar 4.2 diketahui data pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji *Scatterplots* menunjukkan tidak ada pola tertentu pada titi-titik di Gambar 4.2, seperti membentuk suatu pola teratur (bergelombang, melebar atau menyempit) serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0.

4.5 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisi regresi linear berganda adalah hubungan dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, akan dianalisis dengan menggunakan alat ukur regresi linear berganda. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.294 | .687 | | 1.882 | .065 |
| | X1 | .679 | .096 | .618 | 7.044 | .000 |
| | X2 | .334 | .097 | .315 | 3.435 | .001 |
| | X3 | .064 | .102 | .074 | .628 | .533 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diketahui bahwa persamaan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,294 + 0,679 X_1 + 0,334 X_2 + 0,064 X_3$$

Diketahui bahwa konstanta bernilai positif sebesar 1,294 artinya jika variabel lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi sama dengan 0 maka variabel kinerja karyawan bernilai 1,294. Koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,679, artinya setiap perubahan 1 satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,679 dengan persentase 67,9%.

Koefisien variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,334 artinya setiap perubahan 1 satuan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,334 dengan persentase 33,4%. Koefisien variabel prestasi bernilai positif sebesar 0,064 artinya setiap perubahan 1 satuan prestasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,064 dengan persentase 6,4%.

4.5.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah lingkungan kerja (X_1), variabel kompensasi (X_2) dan prestasi (X_3) berpengaruh secara *parsial* terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada penelitian ini t tabelnya adalah 2,003 ($\alpha/2$; $n-k-1 = 0,025$; 56). Berikut hasil uji statistik parsial:

Tabel 4.12
Hasil Uji Parsial

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.294 | .687 | | 1.882 | .065 |
| | X1 | .679 | .096 | .618 | 7.044 | .000 |
| | X2 | .334 | .097 | .315 | 3.435 | .001 |
| | X3 | .064 | .102 | .074 | .628 | .533 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.12, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai sig variabel lingkungan kerja sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung}: 7,044 > t_{tabel}: 2,003$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%. Koefisien variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar

0,679, artinya setiap perubahan 1 satuan lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 67,9%.

2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai sig variabel kompensasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung}: 3,435 > t_{tabel}: 2,003$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%. Koefisien variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,334 artinya setiap perubahan 1 satuan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 33,4%.
3. Variabel prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Hasil penelitiandidapatkan bahwa nilai sig variabel prestasi sebesar $0,53 > 0,05$ dan $t_{hitung}: 0,628 < t_{tabel}: 2,003$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih besar daripada tingkat signifikansi 5%. Koefisien variabel prestasi bernilai positif sebesar 0,064 artinya setiap perubahan 1 satuan prestasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,064 dengan persentase 6,4%.

4.5.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Bila hasil perhitungan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kepercayaan $< 0,05$ berarti hipotesis diterima.

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 320.369 | 3 | 106.790 | 103.324 | .000 ^b |
| | Residual | 57.878 | 56 | 1.034 | | |
| | Total | 378.247 | 59 | | | |
| a. Dependent Variable: Total | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | | | |

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 4.13 di atas, diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 103,324 dan nilai sig. sebesar 0,000. Artinya nilai f_{hitung} lebih besar dibandingkan F_{tabel} sebesar 2,770 ($F_{tabel} = (3;n-k), (3;57)$). Nilai probabilitas (sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig 0,05 atau $sig\ 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

4.5.3 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh

Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, maka dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan koefisien determinasi.

Tabel 4.14
Hasil Uji Simultan

| Model Summary ^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .920 ^a | .847 | .839 | 1.01663 |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y) | | | | |

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,847 atau 84,7 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi berpengaruh sebesar 0,847 atau 84,7% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, sedangkan sisanya 15,3% (100-84,7) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel motivasi dan pengetahuan.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh

Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, dan prestasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

Pada uji simultan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Pada uji determinasi diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,847 atau 84,7 %, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi berpengaruh sebesar 0,847 atau 84,7% terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh, sedangkan sisanya 15,3% (100-84,7) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.6.1 Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Penelitian dilakukan terhadap 60 responden. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai sig variabel lingkungan kerja sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung}: 7,044 > t_{tabel}: 2,004$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%.

Lingkungan kerja berperan dalam berkomitmen karena jika dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang tidak nyaman

terhadap lingkungan kerjanya dan tidak memadai fasilitas maka karyawan tersebut akan merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya kondisi lingkungan yang baik, karyawan akan betah berada diperusahaan sehingga akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Fasilitas yang memadai juga salah satu contoh dari lingkungan kerja yang baik sehingga para karyawan dapat memanfaatkan fasilitas tersebut guna untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Nabawi, 2019).

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang telah dilakukan, diketahui bahwa hubungan sesama karyawan yang baik dapat memberikan lingkungan kerja yang sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, suasana tempat kerja juga meningkatkan kinerja, selain itu adanya fasilitas yang diberikan oleh pihak PT. Bank Aceh Syariah menunjang semangat bekerja karyawan. Selain fasilitas, keamanan yang diberikan oleh PT. Bank Aceh Syariah dapat memberikan rasa nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arif Gusmanto (2020) dan Nanulaitta (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang menyenangkan membuat karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan bakatnya, sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik (Shanty & Mayangsari, 2017). Lingkungan kerja tidak hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja

yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Basori, Prahiawan dan Daenulhay (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja.

4.6.2 Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uji parsial variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Penelitian dilakukan terhadap 60 responden. Hasil penelitiandidapatkan bahwa nilai sig variabel kompensasi sebesar $0,00 < 0,05$ dan $t_{hitung}: 3,435 > t_{tabel}: 2,004$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih kecil daripada tingkat signifikansi 5%.

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Peningkatan kinerja karyawan akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah peneliti lakukan, diketahui bahwa responden setuju adanya pemberian gaji dapat meningkatkan semangat dalam bekerja,

adanya insentif juga membuat karyawan bekerja lebih maksimal, dan karyawan merasa adanya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan ketika adanya pemberian bonus. Karyawan PT. Bank Aceh Syariah setuju bahwa pemberian jasa kesehatan merupakan tanggung jawab perusahaan.

Menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2012) kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, Mekel dan Trang (2015) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi.

4.6.3 Variabel Prestasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Hasil penelitian didapatkan bahwa nilai sig variabel prestasi sebesar $0,53 > 0,05$ dan $t_{hitung} = 0,628 < t_{tabel} = 2,004$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel prestasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, karena nilai signifikansinya lebih besar daripada tingkat signifikansi 5%.

Prestasi kerja menurut Byars dan Rue dalam tulisan Edy Sutrisno (2009) mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan bobot kemampuan individu didalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada didalam

pekerjaan. Sedangkan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Wardani, 2009). Pada penelitian ini prestasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya ada atau tidaknya prestasi karyawan akan tetap menjalankan kinerjanya sesuai dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa dalam melakukan pekerjaan karyawan akan bekerja dengan maksimal, karena pekerjaan memiliki target maka karyawan akan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan tepat waktu, karyawan juga memiliki semangat dalam bekerja. Prestasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dikarenakan karyawan akan tetap bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuannya. Pada dasarnya karyawan diberikan gaji dan kompensasi untuk dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga mereka juga meningkatkan kualitas diri dalam bekerja.

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldaman, Marsinah dan Kurniawan (2017) bahwa prestasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya prestasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan ini sendiri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan 60 responden maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
2. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
3. Variabel prestasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.
4. Berdasarkan uji simultan, variabel lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan adalah:

1. Saran Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi terhadap kinerja karyawan. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dan menambahkan variabel-variabel yang belum diteliti pada penelitian ini. Peneliti selanjutnya juga dapat mengubah objek penelitian di bank lainnya.

2. Saran Praktis

a. Bagi Pihak Bank

Bagi pihak PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Operasional Banda Aceh hendaknya lebih memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kompensasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan untuk bank dalam meminimumkan tingkat stress karyawan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila bank memiliki kinerja perusahaan yang baik, sehingga selain memperhatikan karyawan tidak lupa juga meningkatkan fasilitas dan layanan kepada nasabah.

b. Masyarakat

Bagi masyarakat Kota Banda Aceh disarankan untuk dapat menabung di Bank Aceh, karena Bank akan

memberikan pelayanan yang baik berdasarkan kinerja mereka.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran dan Terjemahan.

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

Adveni Aoliso, H. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*. 3(1) 9-16.

Agus Marimin, A. H. (2015). Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 1 (2) 75-87.

Akbar & Sitohang. (2015). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disipli Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 4(10) 1-15.

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *JIAGANIS*. 3 (1), 1-17.

Aldaman, M., Marnisah, L., & Kurniawan, M. (2017). Pengaruh Prestasi Kerja dan promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri TBK Kantor Cabang Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah ekonomi Global Masa Kin.*, 8(1), 37-42.

Alwi, I. (2015). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika dan Analisis Butir. *Jurnal Formatif*. 2(2), 140-148.

Anaticia, L. (2018). Pengaruh Budaya Kerja (Corporate Culture) Terhadap Kinerja Karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. Skripsi UIN Ar-Raniry Perbankan Syariah.

Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Ayuningtyas, A., & cahyono, E. f. (2020). Penilaian Hak Dan Kewajiban Karyawan Pandangan Perspektif Islam Pada Perusahaan Ekspedisi Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*. 7(1), 100-118.
- Basori, M. A., Prahyawan, W., & Kamsin, D. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*. 1 (2), 149-157.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP*. 4 (2), 1-15.
- Diah Indriani Suwondo, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17 (2), 135–144.
- Drs. Siti Mujanah, M. P. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).
- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam. *Tidak Dipublikasi*. Universitas Islam Negeri Raden Intan: Lampung.
- Fachreza, S. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115-122.
- Fahmi, I. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah

- Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi*. 1 (1), 59-67.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Gede Widiarta, W. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, 4(1) 1-10.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusmanto, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan PT. Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal OSF Preprints License CC-BY Attribution 4.0 International*, DOI: 10.31219/osf.io/cwj8q.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*. Banda Aceh: LPPM Universitas Serambi Mekkah. 2 (1), 134-147.
- Hasibuan, S. R. (2018). Minat Investasi Mahasiswa untuk Berinvestasi di Pasar Modal Syariah. *Tidak Dipublikasi*. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara: Sumatera Utara.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan Skala Likert Lima Skala Dengan Modifikasi Skala Likert Empat Skala. *Publikasi Academia.edu: Metodologi Penelitian*.
- Ibnu Yarham Yamanie, S. Y. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Managemen*. 8 (1), 55-65.
- Ilham Nuryasin, M. A. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 41 (1), 16-24.
- Indra Marjaya, F. P. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (1), 129-147.
- Intan, N. (2021). *Contoh Hipotesis Asosiatif, Pengertian dan Pengujian*. Diakses pada 21 Agustus 2021 dari: <https://penerbitbukudeepublish.com/contoh-hipotesis-asosiatif/>
- Johannes, A. C., Adolfini, & Taroreh, R. N. (2016). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Agen Pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Tikala. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (1), 53-63
- Jufrizen. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1-18.
- Khairunnisa, A. (2015). *Psychology Binus University*. Retrieved from Hubungan Antara Kepuasan dan Komitmen Kerja Karyawan dengan Intensi Turnover Pada Perusahaan: <https://psychology.binus.ac.id/2015/09/21/hubungan-antara-kepuasan-dan-komitmen-kerja-karyawan-dengan-intensi-turnover-pada-perusahaan/>

- Kaligis, Y. W. (2013). Analisis Tingkat Kesehatan Bank dengan Menggunakan Metode Camel pada Industri Perbankan BUMN Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA*. 1 (3), 263-272.
- Kuncoro, M. (2013). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi (Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis)*. Jogjakarta: Penerbit Erlangga.
- Lubis, A. (2015). Lingkungan Kerja yang Kondusif dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi. *Al-Masharif*. 3 (1), 34-50.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1 (2), 230-244.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (1), 129-147.
- Mashar, W. (2015). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Tidak Dipublikasi*. Universitas Pasir Pengaraian: Riau.
- Maulana, R. (2019). Analisis Pengaruh Religius Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah. *Tidak Dipublikasi*. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry: Banda Aceh.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. 1 (1), 9-25.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara (PMN).

- Muliawati, S. (2015). *Faktor-Faktor Penentu Profitabilitas Bank Syariah Di Indonesia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Muhammad Andi Prayogi, M. N. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*: Badan Penerbit UNA Press.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (2), 170-183.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)*. 5 (2), 203-218.
- Nuryasin, I., Musadieq, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 41 (1), 16-24. جامعة البرازيل
- Parvin, Mosammod Mahamuda, (2011). Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. 11(9), 113-122.
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT.Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*. 2 (2), 1-9.
- Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.

- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Rajagukguk, T. (2017). Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Pestasi Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*. 3 (2), 124-137.
- Redaksi. (2021). *Rakyat Aceh Online*. Kinerja Positif Bank Aceh Syariah Tahun 2020, Raih Laba Rp.420 M. Diakses Pada 2 Juni 2021, dari: <https://harianrakyataceh.com/2021/01/09/kinerja-positif-bank-aceh-syariah-tahun-2020-raih-laba-rp420-miliar/>
- Risal, T. (2019). Peningkatan Peran Perbankan Syariah Dengan Menggerakkan Sektor Riil Dalam Pembangunan. *Accumulated Journal*. 1 (1), 37-47.
- Rosmaini, H. T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 1-15.
- Rustini, Ayu, N. K., Sadha, I. M., & Astika, I. B. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya Pada Kinerja Pengelola Anggaran (Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Tebanan). *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. 2(2), 123-129.
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA*. 3(1), 2303-1174.
- Sarinadi, Ni Negah. (2014). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan pada UD Surya

- Logam Desa Temukus Tahun 2014. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. 4 (1), 1-13.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Infromasi, Perpajakan, Akuntansi dan Keuangan Publik*. 12 (2), 103-120.
- Sharon. (2020). *Belajar Data Science di Rumah*. Retrieved from Macam-Macam Teknik Pengumpulan Data: Skala Pengukuran Data yang Dapat Kamu Implementasikan Setelah Melakukan Teknik Pengumpulan Data: <https://www.dqlab.id/macam-macam-teknik-pengolahan-data-dalam-data-science>
- Siti Maisarah Hasibuan, S. B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja. *Ilmiah Magister Manajemen*. 1 (1), 71-80.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*. 2 (1), 18-23.
- Sri Mulyati, ., D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nur Rima Al-Waali (Nra). *e-Proceeding of Management*. 5 (1), 1072-1079.
- Sugiyono. (2010). *Statistik untuk Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Cv. Alfabeta.

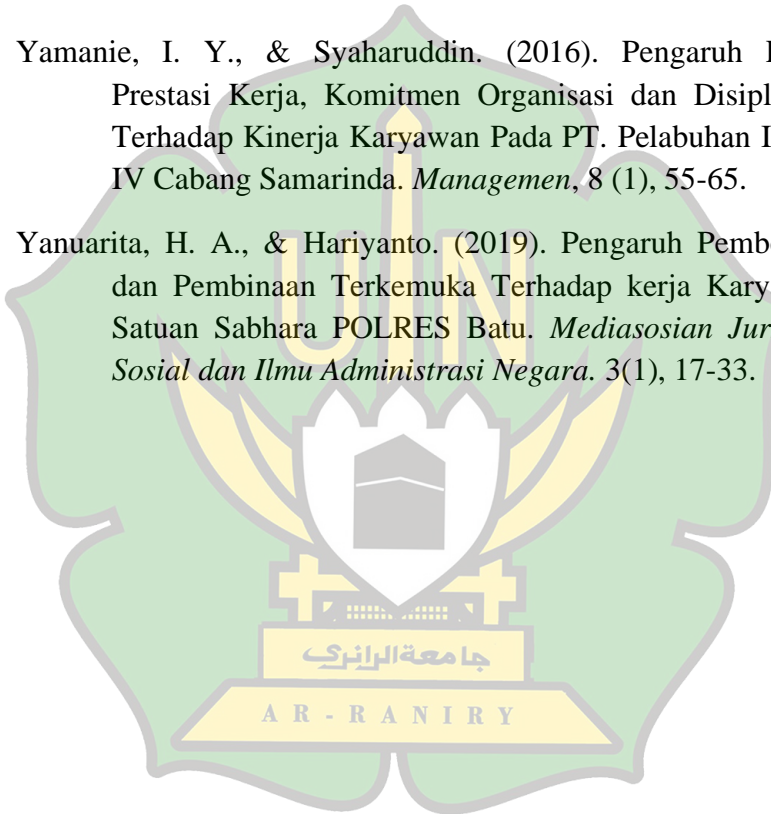
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metedologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Catur Putra Jaya Kota Depok-Jawa BaraT. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 1 (2), 113-127.
- Susana, E. (2009). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*. 13 (3), 534 – 546.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Media Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Urnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 17 (2), 135–144.
- Syaiful Bahri, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*. 18 (1), 9-15.
- Tanjung, D. H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Manajemen*. 15 (1), 27-36.
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada Bni Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*. 2 (3), 158-171.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian, dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.

Pembangkit Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Manajemen*, 4(1) 1-11.

Widiawati, A., & Karim, R. (2021). *Data Kualitatif dan Kuantitatif dalam Penelitian*. Diakses pada 17 Agustus 2021 dari: Deepublish: <https://penerbitbukudeepublish.com/data-kualitatif-kuantitatif/>

Yamanie, I. Y., & Syaharuddin. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Managemen*, 8 (1), 55-65.

Yanuarita, H. A., & Hariyanto. (2019). Pengaruh Pemberdayaan dan Pembinaan Terkemuka Terhadap kerja Karyawan Di Satuan Sabhara POLRES Batu. *Mediasosian Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Administrasi Negara*. 3(1), 17-33.



LAMPIRAN

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH FAKTOR LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN PRESTASI DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN PT. BANK ACEH SYARIAH KANTOR PUSAT OPERASIONAL BANDA ACEH

Yang terhormat, karyawan/i PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pusat Operasional Banda Aceh.

Perkenalkan nama saya Nadia Ade Mutia Aidinur mahasiswa Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan prestasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pusat Operasional Banda Aceh.

Peneliti mengharapkan kesediaan karyawan/i agar sudi kiranya menjadi responden dalam penelitian ini. Anda dapat memberi tanda check list (\checkmark) pada jawaban yang dianggap paling tepat. Data yang peneliti peroleh nantinya hanya akan peneliti gunakan untuk menyusun tugas akhir atau skripsi dan tidak akan dipublikasikan .

Atas partisipasi dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih

Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah pernyataan satu persatu.
- b. Isilah pernyataan tersebut dengan jawaban yang sesuai dan isilah pernyataan pada identitas responden dengan cara memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban Anda.
- c. Setiap pertanyaan pada kuesioner hanya ada satu pilihan jawaban, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:
 - 4 = Sangat Setuju (SS)
 - 3 = Setuju (S)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- d. Jika ada pernyataan yang tidak dimengerti atau ragu, silahkan tanyakan langsung dengan yang menyebarkan kuisisioner.
- e. Setelah selesai menjawab, silahkan baca kembali apakah jawaban yang Anda berikan sudah sesuai atau belum.

A. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
جامعة الران
(Boleh Kosong)
2. Jenis Kelamin :
3. Agama :
4. Asal Daerah :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Jurusan :
7. Posisi/Jabatan :
8. Status :

- () Belum Kawin
- () Kawin
- () Lainnya _____

9. Usia :

- () 20-27 tahun
- () 28-35 tahun
- () 36-45 tahun
- () >45 tahun

B. Pengisian Kuesioner

Saudara/i dapat memberikan jawaban dengan tanda (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap pernyataan hanya ada satu pilihan jawaban, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

- 4 = Sangat Setuju (SS)
- 3 = Setuju (S)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Lingkungan Kerja (X₁)

| No. | Item Pertanyaan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Menurut saya hubungan sesama karyawan yang baik memberikan | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| | lingkungan kerja yang sehat sehingga meningkatkan kinerja karyawan. | | | | |
| 2. | Menurut saya suasana kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja | | | | |
| 3. | Menurut saya, adanya fasilitas yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. | | | | |
| 4. | Adanya keamanan membuat saya bekerja lebih baik | | | | |

2. Kompensasi (X₂)

| No. | Item Pertanyaan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Pemberian gaji membuat saya semangat bekerja | | | | |
| 2. | Menurut saya insentif penghargaan diperlukan agar karyawan selalu bekerja dengan maksimal | | | | |
| 3. | Pemberian bonus oleh perusahaan sebagai apresiasi kerja saya selama ini | | | | |
| 4. | Perusahaan memberikan tanggungan premi kepada karyawan | | | | |
| 5. | Jasa kesehatan merupakan tanggung jawab perusahaan | | | | |

3. Prestasi (X₃)

| No. | Item Pertanyaan | SS | S | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|-----|
| 1. | Saya tertarik bekerja lebih giat karena puas dengan prestasi yang saya dapatkan. | | | | |
| 2. | Saya memahami sangat baik mengenai tugas pekerjaan yang saya lakukan. | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 3. | Saya memiliki inisiatif yang baik selama melaksanakan tugas apabila ada masalah yang timbul | | | | |
| 4. | Saya mempunyai tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikannya dengan cepat. | | | | |
| 5. | Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan | | | | |
| 6. | Saya merupakan karyawan yang memiliki disiplin waktu dan tingkat kehadiran yang cukup baik. | | | | |

4. Kinerja (Y)

| No. | Item Pertanyaan | SS | S | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|-----|
| 1. | Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja. | | | | |
| 2. | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan target kerja yang selalu tercapai. | | | | |
| 3. | Pekerjaan selalu saya selesaikan dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan. | | | | |
| 4. | Saya berusaha menggunakan fasilitas dengan baik dan tidak berlebihan. | | | | |
| 5. | Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan sesama karyawan serta dapat bekerjasama dengan tim. | | | | |

Lampiran II

Data Karakteristik Responden

| | | | | | | | | |
|-----------|-------|------------|--------|------------|--------|-------------|-------------|------------|
| Laki-laki | Islam | Medan | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | > 10 tahun |
| Laki-laki | Islam | Tapaktuan | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | >13 tahun |
| Laki-laki | Islam | Medan | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 36-45 tahun | >10 tahun |
| Wanita | Islam | Meulaboh | D-III | Hukum | Staf | Belum kawin | 28-35 tahun | 4 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 20-27 tahun | 2 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | D-III | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 10 tahun |
| Laki-laki | Islam | Sigli | S1 | Ekonomi | Staf | Belum kawin | 28-35 tahun | 4 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S2 | Ekonomi | Kabag | Kawin | 36-45 tahun | 15 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Agribisnis | Staf | Belum kawin | 20-27 tahun | 2 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 16 tahun |
| Laki-laki | Islam | Aceh BeSar | S1 | Ekonomi | Staf | Belum kawin | 20-27 tahun | 15 tahun |
| Wanita | Islam | Sabang | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 12 tahun |
| Wanita | Islam | Nagan Raya | kosong | kosong | kosong | Kawin | 28-35 tahun | 2 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 7 tahun |
| Wanita | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Belum kawin | 36-45 tahun | 18 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S2 | Ekonomi | Kabag | Kawin | 36-45 tahun | 15 tahun |
| Wanita | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 13 tahun |
| | | | | | kosong | kosong | kosong | 2 tahun |
| kosong | Islam | Banda Aceh | S1 | AgribiSniS | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 13 tahun |
| kosong | | | | kosong | kosong | kosong | kosong | 3 tahun |

| | | | | | | | | |
|-----------|-------|------------|-------|--------------------|-----------------|-------------|-------------|----------|
| kosong | | kosong | | kosong | kosong | kosong | kosong | 3 tahun |
| kosong | | kosong | | kosong | kosong | kosong | kosong | 3 tahun |
| kosong | | kosong | | kosong | kosong | kosong | kosong | 3 tahun |
| Wanita | Islam | Aceh BeSar | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 5 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Teknik | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 6 tahun |
| Wanita | Islam | Bireun | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 8 th |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Teknik | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 8 th |
| Laki-laki | Islam | Takengon | S1 | Teknik | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 8 th |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 9 tahun |
| Wanita | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 13 tahun |
| Laki-laki | Islam | meulaboh | D-III | Ekonomi | Staf | Belum kawin | 20-27 tahun | 3 |
| Laki-laki | Islam | Aceh BeSar | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 8 th |
| Wanita | Islam | aceh Jaya | S1 | Hukum | Staf | Belum kawin | 20-27 tahun | 4 th |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 10 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 7 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 5 th |
| Wanita | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 10 tahun |
| Wanita | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 10 |
| kosong | | kosong | | kosong | kosong | kosong | kosong | 5 |
| kosong | | kosong | | kosong | kosong | kosong | kosong | 3 tahun |
| Wanita | Islam | Sigli | S1 | pendidikan biologi | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 8 tahun |
| Laki-laki | Islam | Takengon | S2 | Ekonomi | Account Officer | Kawin | 36-45 tahun | 11 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda | S1 | kosong | kosong | Kawin | 36-45 | 9 tahun |

| | | | | | | | | |
|-----------|-------|------------|-------|------------|--------|-------------|-------------|----------|
| | | Aceh | | | | | tahun | |
| Wanita | Islam | Bireun | S1 | kosong | kosong | Kawin | 36-45 tahun | 5 tahun |
| kosong | | kosong | | kosong | kosong | kosong | kosong | 13 tahun |
| kosong | | kosong | | kosong | kosong | kosong | kosong | 12 tahun |
| Wanita | Islam | LangSa | D-III | pendidikan | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 3 tahun |
| Laki-laki | Islam | meulaboh | D-III | Ekonomi | Staf | Belum kawin | 20-27 tahun | 3 |
| Laki-laki | Islam | Aceh BeSar | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 8 th |
| Wanita | Islam | aceh Jaya | S1 | Hukum | Staf | Belum kawin | 20-27 tahun | 4 th |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 10 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 7 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 5 th |
| Wanita | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 10 tahun |
| Wanita | Islam | aceh Jaya | S1 | Hukum | Staf | Belum kawin | 20-27 tahun | 4 th |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 10 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 7 tahun |
| Laki-laki | Islam | Banda Aceh | S1 | Hukum | Staf | Kawin | 28-35 tahun | 5 th |
| Wanita | Islam | Banda Aceh | S1 | Ekonomi | Staf | Kawin | 36-45 tahun | 10 tahun |
| Wanita | Islam | aceh Jaya | S1 | Hukum | Staf | Belum kawin | 20-27 tahun | 4 th |

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Lampiran III

Data Ordinal Ke Skala Interval Dengan *Method Of Successive Interval* (MSI)

| LK1 | LK2 | LK3 | LK4 | X1 | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | X2 |
|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1.000 | 2.599 | 2.747 | 2.628 | 8.975 | 1.000 | 1.000 | 2.656 | 3.039 | 4.367 | 12.061 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 2.628 | 7.376 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 4.367 | 10.406 |
| 1.000 | 2.599 | 4.285 | 1.000 | 8.884 | 2.602 | 1.000 | 2.656 | 4.646 | 2.823 | 13.726 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 4.646 | 4.367 | 16.891 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 2.628 | 7.376 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 4.367 | 10.406 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 2.628 | 7.376 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 4.367 | 12.008 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 4.646 | 4.367 | 16.891 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 1.000 | 2.621 | 2.656 | 4.646 | 4.367 | 15.289 |
| 1.000 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 10.512 | 2.602 | 1.000 | 2.656 | 4.646 | 4.367 | 15.270 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 4.646 | 4.367 | 16.891 |
| 2.610 | 1.000 | 4.285 | 2.628 | 10.523 | 2.602 | 2.621 | 1.000 | 4.646 | 4.367 | 15.236 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 4.646 | 4.367 | 16.891 |
| 2.610 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 5.610 | 1.000 | 2.621 | 1.000 | 1.000 | 2.823 | 8.444 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 2.628 | 7.376 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 4.367 | 10.406 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 8.862 |
| 2.610 | 1.000 | 4.285 | 2.628 | 10.523 | 2.602 | 2.621 | 1.000 | 4.646 | 4.367 | 15.236 |
| 2.610 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 7.357 | 1.000 | 2.621 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.483 |
| 2.610 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 7.357 | 1.000 | 2.621 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.483 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 8.862 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 8.862 |
| 1.000 | 1.000 | 4.285 | 1.000 | 7.285 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.646 | 2.823 | 10.469 |
| 1.000 | 1.000 | 4.285 | 1.000 | 7.285 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.646 | 2.823 | 10.469 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1.000 | 2.599 | 2.747 | 2.628 | 8.975 | 1.000 | 1.000 | 2.656 | 3.039 | 4.367 | 12.061 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 2.628 | 7.376 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 4.367 | 10.406 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 2.628 | 7.376 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 4.367 | 10.406 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 1.000 | 1.000 | 4.285 | 2.628 | 8.913 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 4.646 | 4.367 | 13.615 |
| 1.000 | 1.000 | 4.285 | 2.628 | 8.913 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.646 | 4.367 | 12.013 |
| 2.610 | 2.599 | 2.747 | 2.628 | 10.585 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 3.039 | 4.367 | 15.284 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 2.610 | 1.000 | 2.747 | 2.628 | 8.985 | 2.602 | 2.621 | 1.000 | 3.039 | 4.367 | 13.629 |
| 1.000 | 1.000 | 4.285 | 2.628 | 8.913 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 4.646 | 4.367 | 13.615 |
| 1.000 | 1.000 | 4.285 | 2.628 | 8.913 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.646 | 4.367 | 12.013 |
| 1.000 | 1.000 | 4.285 | 2.628 | 8.913 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.646 | 4.367 | 12.013 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 1.000 | 2.621 | 2.656 | 4.646 | 4.367 | 15.289 |
| 2.610 | 2.599 | 2.747 | 1.000 | 8.956 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 3.039 | 2.823 | 13.740 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 1.000 | 2.621 | 2.656 | 4.646 | 4.367 | 15.289 |
| 2.610 | 2.599 | 2.747 | 2.628 | 10.585 | 1.000 | 2.621 | 2.656 | 3.039 | 4.367 | 13.682 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 2.628 | 7.376 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 4.367 | 10.406 |
| 1.000 | 1.000 | 2.747 | 1.000 | 5.747 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 2.610 | 1.000 | 4.285 | 1.000 | 8.895 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 8.862 |

| | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| 1.000 | 2.599 | 4.285 | 1.000 | 8.884 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 1.000 | 8.641 |
| 1.000 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 10.512 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 8.862 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 3.039 | 2.823 | 13.740 |
| 1.000 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 10.512 | 2.602 | 2.621 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 12.085 |
| 2.610 | 2.599 | 2.747 | 2.628 | 10.585 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 3.039 | 2.823 | 13.740 |
| 1.000 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 10.512 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 8.862 |
| 2.610 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 12.122 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 3.039 | 2.823 | 13.740 |
| 1.000 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 10.512 | 2.602 | 2.621 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 12.085 |
| 2.610 | 2.599 | 2.747 | 2.628 | 10.585 | 2.602 | 2.621 | 2.656 | 3.039 | 2.823 | 13.740 |
| 1.000 | 2.599 | 4.285 | 2.628 | 10.512 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 3.039 | 2.823 | 10.464 |

| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | X3 | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 2.667 | 2.896 | 2.621 | 13.095 | 1.000 | 2.636 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 13.19 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 11.428 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 11.55 |
| 4.539 | 1.000 | 1.000 | 2.667 | 4.453 | 1.000 | 14.659 | 1.000 | 2.636 | 4.483 | 1.000 | 2.470 | 11.58 |
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 19.518 | 2.596 | 2.636 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 16.35 |
| 2.911 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 13.030 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 2.470 | 9.99 |
| 4.539 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 13.056 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 11.55 |
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 19.518 | 2.596 | 2.636 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 16.35 |
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 19.518 | 2.596 | 2.636 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 16.35 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 14.652 | 1.000 | 2.636 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 14.75 |
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 19.518 | 2.596 | 2.636 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 16.35 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 17.851 | 2.596 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 2.470 | 13.15 |
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 19.518 | 2.596 | 2.636 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 16.35 |
| 2.911 | 1.000 | 2.636 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 9.547 | 2.596 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 6.59 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 11.428 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 2.470 | 9.99 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 17.851 | 2.596 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 2.470 | 13.15 |
| 2.911 | 1.000 | 2.636 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 11.443 | 2.596 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 11.54 |
| 2.911 | 2.602 | 2.636 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 13.045 | 2.596 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 11.55 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 1.000 | 11.364 | 1.000 | 1.000 | 4.483 | 1.000 | 4.033 | 11.51 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 1.000 | 11.364 | 1.000 | 1.000 | 4.483 | 1.000 | 4.033 | 11.51 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 2.667 | 2.896 | 2.621 | 13.095 | 1.000 | 2.636 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 13.19 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 4.539 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 13.037 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 9.95 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 11.428 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 2.470 | 9.99 |
| 4.539 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 14.658 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 11.55 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 8.39 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 12.985 | 1.000 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 13.11 |
| 2.911 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 14.587 | 1.000 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 13.11 |
| 2.911 | 1.000 | 2.636 | 2.667 | 2.896 | 2.621 | 14.731 | 2.596 | 2.636 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 14.78 |
| 2.911 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 11.409 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 9.95 |
| 2.911 | 2.602 | 2.636 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 14.666 | 2.596 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 13.15 |
| 2.911 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 14.587 | 1.000 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 2.470 | 11.55 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 12.985 | 1.000 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 13.11 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 12.985 | 1.000 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 13.11 |
| 1.000 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 15.979 | 2.596 | 2.636 | 4.483 | 2.602 | 2.470 | 14.78 |
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 2.896 | 1.000 | 16.340 | 2.596 | 2.636 | 2.920 | 1.000 | 2.470 | 11.62 |
| 4.539 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 19.518 | 2.596 | 2.636 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 16.35 |
| 1.000 | 2.602 | 2.636 | 2.667 | 2.896 | 2.621 | 14.422 | 2.596 | 2.636 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 14.78 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 11.428 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 11.55 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 9.95 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 2.667 | 4.453 | 2.621 | 14.652 | 2.596 | 2.636 | 4.483 | 1.000 | 4.033 | 14.74 |
| 4.539 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 14.658 | 1.000 | 1.000 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 9.95 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 9.807 | 2.596 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 2.470 | 11.58 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 12.985 | 2.596 | 2.636 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 13.18 |
| 2.911 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 14.587 | 2.596 | 2.636 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 13.18 |
| 2.911 | 1.000 | 2.636 | 2.667 | 2.896 | 2.621 | 14.731 | 2.596 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 14.71 |
| 2.911 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 11.409 | 2.596 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 13.15 |
| 2.911 | 2.602 | 2.636 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 14.666 | 2.596 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 14.71 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 12.985 | 2.596 | 2.636 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 13.18 |
| 2.911 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 14.587 | 2.596 | 2.636 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 13.18 |
| 2.911 | 1.000 | 2.636 | 2.667 | 2.896 | 2.621 | 14.731 | 2.596 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 14.71 |
| 2.911 | 2.602 | 1.000 | 1.000 | 2.896 | 1.000 | 11.409 | 2.596 | 1.000 | 2.920 | 2.602 | 4.033 | 13.15 |
| 2.911 | 2.602 | 2.636 | 1.000 | 2.896 | 2.621 | 14.666 | 2.596 | 1.000 | 4.483 | 2.602 | 4.033 | 14.71 |
| 2.911 | 1.000 | 1.000 | 1.000 | 4.453 | 2.621 | 12.985 | 2.596 | 2.636 | 2.920 | 1.000 | 4.033 | 13.18 |

Sumber: Data Diolah



Lampiran IV

HaSil Output SPSS

HaSil Uji ValiditaS Variabel Lingkungan Kerja(X1)

| | | CorrelationS | | | | |
|-----|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | LK1 | LK2 | LK3 | LK4 | X1 |
| LK1 | PearSon Correlation | 1 | .424** | .146 | .243 | .628** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .264 | .062 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| LK2 | PearSon Correlation | .424** | 1 | .436** | .453** | .807** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| LK3 | PearSon Correlation | .146 | .436** | 1 | .405** | .702** |
| | Sig. (2-tailed) | .264 | .000 | | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| LK4 | PearSon Correlation | .243 | .453** | .405** | 1 | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .062 | .000 | .001 | | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X1 | PearSon Correlation | .628** | .807** | .702** | .728** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)::

HaSil Uji ReliabilitaS X1

| Reliability StatisticS | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach'S Alpha | N of ItemS |
| .683 | 4 |

Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji ValiditaS Variabel KompenSaSi X2

| | | Correlations | | | | | |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | K1 | K2 | K3 | K4 | K5 | X2 |
| K1 | PearSon Correlation | 1 | .177 | .132 | .035 | -.239 | .364** |
| | Sig. (2-tailed) | | .177 | .314 | .791 | .066 | .004 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| K2 | PearSon Correlation | .177 | 1 | .558** | .111 | .163 | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .177 | | .000 | .400 | .213 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| K3 | PearSon Correlation | .132 | .558** | 1 | .290* | .288* | .747** |
| | Sig. (2-tailed) | .314 | .000 | | .025 | .026 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| K4 | PearSon Correlation | .035 | .111 | .290* | 1 | .485** | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | .791 | .400 | .025 | | .000 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| K5 | PearSon Correlation | -.239 | .163 | .288* | .485** | 1 | .579** |
| | Sig. (2-tailed) | .066 | .213 | .026 | .000 | | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X2 | PearSon Correlation | .364** | .662** | .747** | .649** | .579** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

** . Correlation iSSignificant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation iSSignificant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji ReliabilitaS X2

| Reliability StatisticS | |
|------------------------|------------|
| Cronbach'S | |
| Alpha | N of ItemS |
| .651 | 5 |

Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji Validitas Variabel PreStaSi (X3)

| | | Correlations | | | | | | |
|----|---------------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | X3 |
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .315* | .199 | .177 | .218 | .090 | .548** |
| | Sig. (2-tailed) | | .014 | .127 | .176 | .095 | .496 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| P2 | Pearson Correlation | .315* | 1 | .452** | .122 | .199 | .247 | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | | .000 | .353 | .128 | .058 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| P3 | Pearson Correlation | .199 | .452** | 1 | .497** | .013 | .245 | .644** |
| | Sig. (2-tailed) | .127 | .000 | | .000 | .924 | .060 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| P4 | Pearson Correlation | .177 | .122 | .497** | 1 | .248 | .325* | .633** |
| | Sig. (2-tailed) | .176 | .353 | .000 | | .057 | .011 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| P5 | Pearson Correlation | .218 | .199 | .013 | .248 | 1 | .429** | .583** |
| | Sig. (2-tailed) | .095 | .128 | .924 | .057 | | .001 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| P6 | Pearson Correlation | .090 | .247 | .245 | .325* | .429** | 1 | .634** |
| | Sig. (2-tailed) | .496 | .058 | .060 | .011 | .001 | | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| X3 | Pearson Correlation | .548** | .637** | .644** | .633** | .583** | .634** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji Reliabilitas X3

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .667 | 6 |

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| | | Correlations | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Total |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .448** | .143 | .173 | .209 | .623** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .277 | .187 | .109 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y2 | Pearson Correlation | .448** | 1 | .184 | .048 | .277* | .613** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .159 | .718 | .032 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y3 | Pearson Correlation | .143 | .184 | 1 | .426** | .311* | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | .277 | .159 | | .001 | .016 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y4 | Pearson Correlation | .173 | .048 | .426** | 1 | .256* | .606** |
| | Sig. (2-tailed) | .187 | .718 | .001 | | .048 | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Y5 | Pearson Correlation | .209 | .277* | .311* | .256* | 1 | .650** |
| | Sig. (2-tailed) | .109 | .032 | .016 | .048 | | .000 |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| Total | Pearson Correlation | .623** | .613** | .662** | .606** | .650** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |

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

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

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .622 | 5 |

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji ASumSi Klasik

HaSil Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|-------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | 60 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .99044606 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 |
| | Positive | .127 |
| | Negative | -.106 |
| Test Statistic | .127 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .018 ^c | |
| Exact Sig. (2-tailed) | .266 | |
| Point Probability | .000 | |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

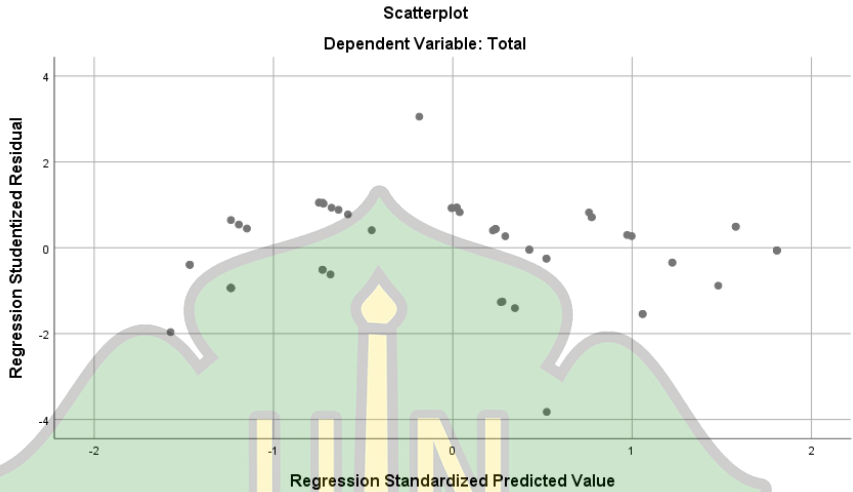
HaSil Uji Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | Collinearity Statistics | |
| | | B | Std. Error | Beta | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.294 | .687 | | | |
| | X1 | .679 | .096 | .618 | .355 | 2.813 |
| | X2 | .334 | .097 | .315 | .325 | 3.080 |
| | X3 | .064 | .102 | .074 | .196 | 5.100 |

a. Dependent Variable: Total

Sumber: Hasil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji HeteroSkedaStiSitaS



Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji AnaliSiS RegreSi Linear Berganda

| CoefficientS ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | UnStandardized CoefficientS | | Standardized CoefficientS | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (ConStant) | 1.294 | .687 | | 1.882 | .065 |
| | X1 | .679 | .096 | .618 | 7.044 | .000 |
| | X2 | .334 | .097 | .315 | 3.435 | .001 |
| | X3 | .064 | .102 | .074 | .628 | .533 |

a. Dependent Variable: Total

Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji ParSial

| CoefficientS ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | UnStandardized CoefficientS | | Standardized CoefficientS | | |
| Model | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. |
| 1 | (ConStant) | 1.294 | .687 | | 1.882 | .065 |
| | X1 | .679 | .096 | .618 | 7.044 | .000 |
| | X2 | .334 | .097 | .315 | 3.435 | .001 |
| | X3 | .064 | .102 | .074 | .628 | .533 |

a. Dependent Variable: Total

Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)

Uji Simultan

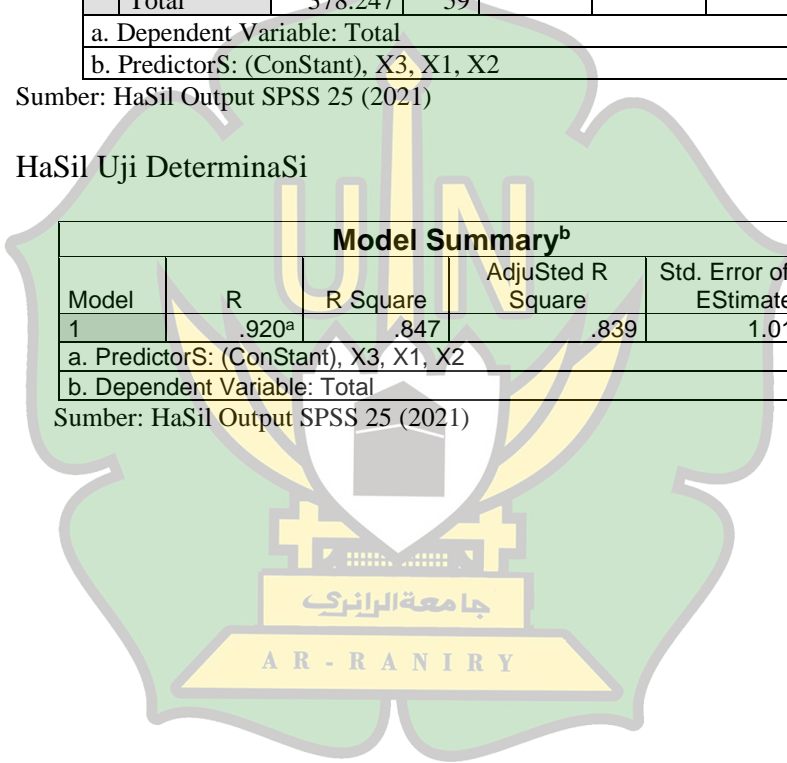
| ANOVA ^a | | | | | | |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of SquareS | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | RegreSSion | 320.369 | 3 | 106.790 | 103.324 | .000 ^b |
| | ReSidual | 57.878 | 56 | 1.034 | | |
| | Total | 378.247 | 59 | | | |
| a. Dependent Variable: Total | | | | | | |
| b. PredictorS: (ConStant), X3, X1, X2 | | | | | | |

Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)

HaSil Uji DeterminaSi

| Model Summary ^b | | | | |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | AdjuSted R Square | Std. Error of the EStimate |
| 1 | .920 ^a | .847 | .839 | 1.01663 |
| a. PredictorS: (ConStant), X3, X1, X2 | | | | |
| b. Dependent Variable: Total | | | | |

Sumber: HaSil Output SPSS 25 (2021)





**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM
NEGERI AR-RANIRY FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS ISLAM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda
Aceh Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-
raniry.ac.id

Nomor : 1940/Un.08/FEBI.I/TL.00/07/2021

Lamp : -

Hal : ***Penelitian Ilmiah Mahasiswa***

Kepada Yth,
PT. Bank Aceh Syariah

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Pimpinan Fakultas Ejonomi dan Bisnis Islam UIN AR-Raniry dengan ini
menerangkan bahwa:

Nama/NIM : Nadia Ade Mutia Aidinur/ 170603295

Semester/Jurusan : VIII/Perbankan Syariah

Alamat sekarannng : Lr. Lapangan, Jeumpet Ajuenn, Aceh Besar

Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam bermaksud melakukan penelitian ilmiah di
lembaga yang Bapak pimpin dalam rangka penulisan skripsi dengan judul
***Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Prestasi Dalam
Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor
Pusat Operasional Banda Aceh.***

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang
baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 02 Agustus 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kelembagaan



Dr. Hafas Furqani, M.Ec.

Berlaku sampai:

13 Agustus 2021