

SKRIPSI

**PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWA
BANK (STUDI PADA PT. BANK ACEH SYARIAH CABANG
BLANGPIDIE)**



Disusun Oleh:

**Siti Hafidhah
NIM. 170603088**

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

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Hafidhah
NIM : 170603088
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 mengembangka 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 pemanipulasian 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, 3 Juni 2022
Yang Menyatakan,



Siti Hafidhah
Siti Hafidhah

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi
Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Pada PT. Bank Aceh
Syariah Cabang Blangpidie)**

Disusun Oleh:

Siti Hafidhah
NIM. 170603088

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,



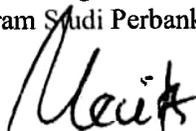
T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., M.Acc., Ak.
NIDN. 2022118501

Pembimbing II,



Ismuadi, SE., SPd.I., M.Si
NIP.198601282019031005

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah



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

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Siti Hafidhah
NIM. 170603088

Dengan Judul:

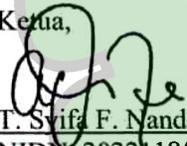
Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Pada PT. Bank Aceh Kc Blangpidie)

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

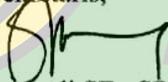
Pada Hari/Tanggal: Jum'at, 1 Juli 2022 M
1 Dzulhijjah 1443 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

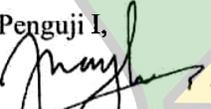
Ketua,


T. Syifa F. Nanda, S.E., M.Acc., Ak
NIDN. 2022118501

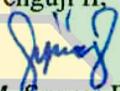
Sekretaris,


Ismuadi, SE., SPd.I., M.Si
NIP. 198601282019031005

Penguji I,


Inayati Nakh, MA., Ek
NIP. 198208042014032002

Penguji II,


M. Syauqi Bin Armia, MBA
NIP. 199103062022031001

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


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



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

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Siti Hafidhah
NIM : 170603088
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 170603088@student.ar-raniry.ac.id

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

Tugas Akhir KKU Skripsi

yang berjudul (*tulis judul karya ilmiah yang lengkap*):

Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Pada PT. Bank Aceh Kc Blangpidie)

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

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

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 24 Juli 2022

Mengetahui,

Penulis,

Siti Hafidhah
NIM: 170603088

Pembimbing I,

T. Syifa F. Nanda, S.E., M.Acc., Ak
NIDN. 2022118501

Pembimbing II,

Ismuadi, S.E., S.Pd.I., M.Si
NIP. 19860128 2019031005

KATA PENGANTAR



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 semoga tercurah atas Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat beliau.

Syukur Alhamdulillah atas izin Allah yang Maha segalanya dan berkah rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan laporan ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi pada PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.

Dalam proses penyelesaian skripsi ini, peneliti mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan, do’a, dukungan, usaha, arahan dan bimbingan dari berbagai pihak, tanpa itu semua peneliti menyadari tidak mungkin menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti menyampaikan rasa hormat dan terimakasih yang tidak terhingga terutama kepada:

1. Bapak Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Ibu Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Ibu Ayumiati, SE., M.Si selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Bapak Muhammad Arifin, Ph.D selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
4. Bapak T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., M.Acc., Ak., selaku pembimbing I dan Bapak Ismuadi, SE., SPd.I., M.Si selaku pembimbing II yang telah banyak membantu peneliti, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini.
5. Bapak T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., M.Acc., Ak., selaku dosen wali yang telah memberikan informasi dan pengarahan selama peneliti menempuh perkuliahan beserta Dosen dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
6. Kepada Para Responden karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie, yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner, tanpa kalian skripsi ini tidak akan selesai.
7. Teristimewa kepada kedua Orang Tua peneliti, kepada ayahanda Armadi Z.A dan Ibunda Lisma yang sangat peneliti cintai, yang menjadi inspirasi teristimewa, yang senantiasa

mendoakan dan menasehati dengan setulus hati serta memberikan dukungan berupa do'a, moral maupun materi sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih juga kepada adek saya Khairul Raziqin yang saya sayangi karena turut membantu menyemangati dan selalu mengingatkan saya tanpa henti agar saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini tepat pada waktunya, sehingga saya dapat menyelesaikan jenjang pendidikan perguruan tinggi ini dan memperoleh gelar Sajana Ekonomi.

8. Kepada sahabat-sahabat seperjuangan semasa kulaih saya Yasinta Aulia Nanda, eji Citra dan Miftahul Jannah, dan sahabat seperjuangan semasa SMA saya Refereni Dewi, Tasya Ainan, Fenny Regita, Rossi Hasmelia, Badratul Nadilla, Ulfi Zurahmah dan Sri Wahyuni yang telah memberikan motivasi dan semangat serta menemani dan membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi, serta memberikan doa, semangat, dan dukungan emosional setiap saat penulis merasa *down* dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan khususnya Perbankan Syariah Letting 2017 yang telah membantu peneliti serta memberikan semangat yang tidak henti-hentinya kepada peneliti.

Semoga segala jasa bantuan, motivasi dan arahan yang diberikan dapat menjadi amalan yang baik dan pahala sehingga memperoleh balasan yang layak dan lebih baik dari Allah SWT.

Peneliti menyadari penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran yang membangun agar penelitian ini mampu menjadi yang lebih baik dan bermanfaat di masa yang akan datang. Akhir kata kita berdo'a kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan, Amin Ya Rabbal 'Alamin.

Banda Aceh, 3 Juni 2022

Penulis,

Siti Hafidhah



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun1987 –Nomor: 0543b/u/1987

1. Konsonan

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

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

Tanda	Nama	Huruf Latin
◌َ	<i>Fathah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dhammah</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
◌َ يَ	<i>Fathah</i> dan ya	Ai
◌َ وَ	<i>Fathah</i> dan wau	Au

Contoh:

Kaifa : كيف

Haula : هول

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
اَ/يَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atauya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
يُ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

qāla : قَالَ

ramā : رَمَى

qīla : قِيلَ

yaqūlu : يَقُولُ

4. Ta Marbutah (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup N I R Y

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-atfāl/ raudatulatfāl:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ

al-Madīnah al-Munawwarah/:

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ

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: Hamad 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 Mahasiswa : Siti Hafidhah
NIM : 170603088
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Pada PT. Bank Aceh Syariah KC Kota Blangpidie)
Tebal Skripsi : Halaman
Pembimbing I : T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., M.Acc., Ak.,
Pembimbing II : Ismuadi, SE., SPd.I., M.Si

kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada bank syariah. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 32 responden merupakan populasi dari objek penelitian yaitu karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *Sampling jenuh*. Pengujian hipotesis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan asumsi klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie baik secara parsial maupun simultan.

Kata kunci: Kompensasi, Semangat Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iii
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI....	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN ...	xi
ABSTRAK.....	xv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan.....	11
BAB II LANDASANTEORI.....	13
2.1 Perbankan Syariah.....	13
2.1.1 Pengertian Bank Menurut Para Ahli	13
2.1.2 Pengertian Perbankan Syariah Menurut Para Ahli Fiqh	14
2.1.3 Pengertian Perbankan Syariah	14
2.1.4 Tujuan dan Fungsi Perbankan Syariah.....	17
2.1.5 Sumber Hukum Perbankan Syariah	18
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	19
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia	19
2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2.2.3 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.4 Peranan Sumber Daya Manusia	24
2.3 Kompensasi	25
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	25
2.3.2 Tujuan Kompensasi.....	26

2.3.3	Bentuk Kompensasi	28
2.3.4	Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	29
2.3.5	Indikator Kompensasi	30
2.4	Semangat Kerja	32
2.4.1	Pengertian Semangat Kerja	32
2.4.2	Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja.....	33
2.4.3	Indikator Semangat Kerja	34
2.5	Budaya Organisasi.....	36
2.5.1	Pengertian Budaya Organisasi	36
2.5.2	Fungsi Budaya Organisasi	38
2.5.3	Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	39
2.5.4	Indikator Budaya Organisasi.....	41
2.6	Kinerja Karyawan.....	42
2.6.1	Pengertian Kinerja Karyawan	42
2.6.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	43
2.6.3	Penilaian Kinerja Karyawan	44
2.6.4	Indikator Kinerja Karyawan.....	45
2.7	Penelitian Terkait.....	48
2.8	Kerangka Berfikir.....	55
2.9	Pengembangan Hipotesis Penelitian.....	56
2.9.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	56
2.9.2	Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
2.9.3	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	58
2.9.4	Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
BAB III	METODE PENELITIAN.....	62
3.1	Desain Penelitian	62
3.2	Populasi dan Sampel.....	63
3.2.1	Populasi.....	63
3.2.2	Sampel.....	64
3.3	Sumber Data	64
3.4	Teknik Pengumpulan Data	65
3.5	Uji Validasi dan Uji Reliabilitas.....	65
3.5.1	Uji Validasi	65
3.5.2	Uji Reliabilitas	66

3.6	Definisi Operasional Variabel	67
3.6.1	Variabel Dependen.....	67
3.6.2	Variabel Independen	67
3.6.3	Operasional Variabel.....	68
3.7	Skala Pengukuran	72
3.8	Metode dan Analisis Data	76
3.8.1	Uji Asumsi Klasik.....	76
3.8.2	Analisis Regresi Berganda.....	77
3.8.3	Pengujian Hipotesis.....	78
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		81
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	81
4.1.1	Sejarah dan Gambaran Umum Bank Aceh Syariah .	81
4.1.2	Visi, Misi dan Motto Bank Aceh Syariah	84
4.1.3	Struktur Organisasi PT.Bank Aceh Kantor Cabang Blangpidie	86
4.2	Karakteristik Responden	87
4.2.1	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	87
4.2.2	Karakteristik Berdasarkan Usia	88
4.2.3	Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja	89
4.3	Definisi Variabel Penelitian	89
4.3.1	Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)	90
4.3.2	Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X2)	91
4.3.3	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3).....	92
4.3.4	Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	94
4.4	Uji Validasi dan Uji Reliabilitas.....	95
4.4.1	Uji Validitas	96
4.4.2	Uji Reliabilitas	97
4.5	Uji Asumsi Klasik	98
4.5.1	Uji Normalistik	99
4.5.2	Uji Multikolinieritas.....	100
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas.....	101
4.6	Hasil Uji Regresi linier Berganda.....	102
4.7	Hasil Uji Hipotesis	104
4.7.1	Hasil Uji Parsial (Uji t)	104
4.7.2	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	106
4.7.3	Hasil Koefisien Determinan R2	107
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian.....	108

4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	109
4.8.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	110
4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	111
4.8.4 Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	113
BAB V PENUTUP	115
5.1 Kesimpulan.....	115
5.2 Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	117
LAMPIRAN	121
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	141

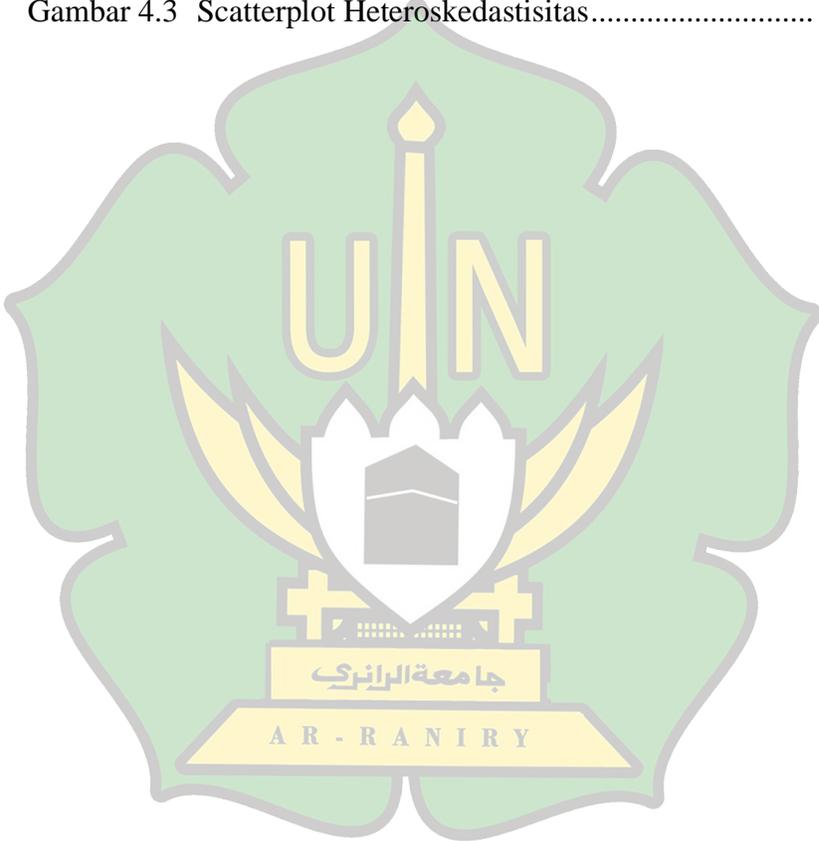


DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu	53
Tabel 3. 1	Data Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie (2021)	63
Tabel 3. 2	Operasional Variabel.....	68
Tabel 3. 3	Empat Tingkat Pengukuran.....	73
Tabel 3. 4	Skala Likert	76
Tabel 4. 1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel 4. 2	Responden Berdasarkan Usia.....	88
Tabel 4. 3	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	89
Tabel 4. 4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1).....	90
Tabel 4. 5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (X2).....	91
Tabel 4. 6	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X3)	93
Tabel 4. 7	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	94
Tabel 4. 8	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	96
Tabel 4. 9	Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	98
Tabel 4. 10	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test	99
Tabel 4. 11	Hasil Uji Multikolinearitas.....	100
Tabel 4. 12	Hasil Uji Heteroskedastisitas	101
Tabel 4. 13	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	103
Tabel 4. 14	Hasil Pengujian Secara Parsial	105
Tabel 4. 15	Hasil Pengujian Secara Simultan	106
Tabel 4. 16	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R ²)	107

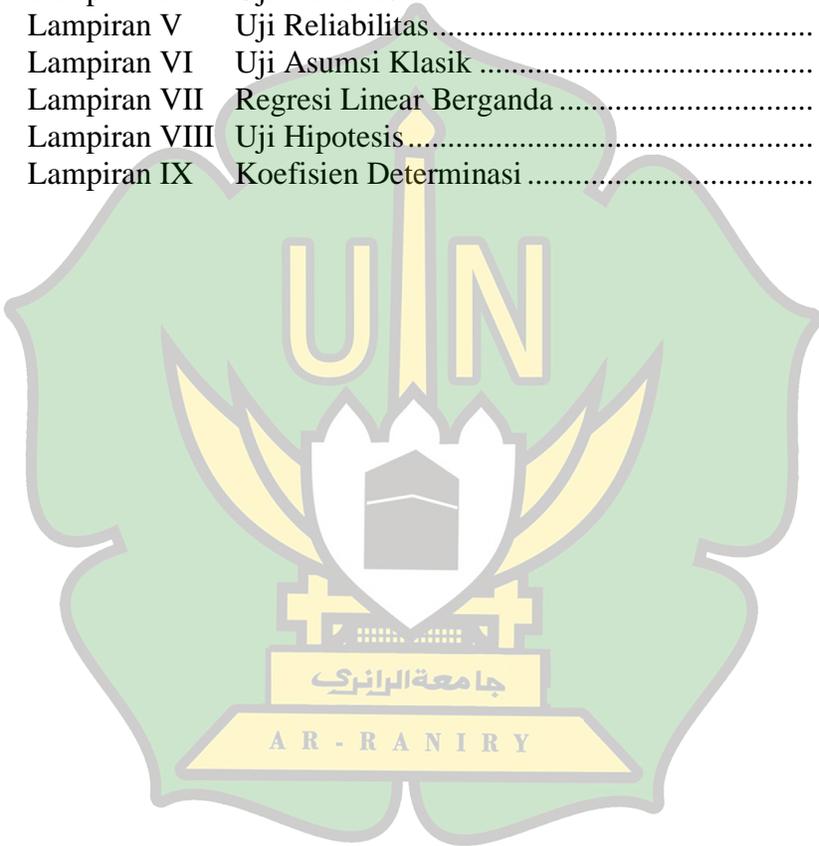
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	56
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie.....	86
Gambar 4.2 Scatterplot Normalitas.....	99
Gambar 4.3 Scatterplot Heteroskedastisitas.....	102



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian.....	121
Lampiran II	Tabulasi Jawaban 32 Responden.....	127
Lampiran III	Karakteristik Responden.....	132
Lampiran IV	Uji Validitas.....	133
Lampiran V	Uji Reliabilitas.....	135
Lampiran VI	Uji Asumsi Klasik	137
Lampiran VII	Regresi Linear Berganda	138
Lampiran VIII	Uji Hipotesis.....	139
Lampiran IX	Koefisien Determinasi	140



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank syariah merupakan bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Bank syariah beroperasi tidak dengan menggunakan sistem bunga, melainkan dengan sistem bagi hasil dan penentuan biayanya sesuai dengan syari'ah Islam. Dalam bank syariah, akad yang dilakukan memiliki konsekuensi dunia dan akhirat karena akad yang digunakan berdasarkan hukum Islam (Selviasari, 2018).

Perkembangan bank syariah di Indonesia secara umum cukup memuaskan. Ini ditandai dengan semakin dikenalnya bank syariah maupun meningkatnya kinerja bank syariah secara nasional. Berkembangnya bank-bank syariah di Indonesia tentu karena adanya dukungan dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkualitas, sebab tidak mungkin suatu bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa Manajemen Sumber Daya Manusia syariah yang berkualitas pula. Setiap organisasi baik organisasi bisnis atau pemerintahan, menginginkan Sumber Daya Manusia yang dimiliki dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia (SDM). MSDM mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh

tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Tiap perusahaan, termasuk perbankan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mememanajementi setiap sumber dayanya termasuk Sumber Daya Manusia (Sutrisno, 2017:7).

Sumber Daya Manusia merupakan penggerak utama pada suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan, untuk itu diperlukan karyawan yang dapat mendukung perusahaan. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan kedepannya karena keduanya sangat ketergantungan. Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan (Sutrisno, 2017:8).

Adhari (2021:54) menyebutkan kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menyadari akan pentingnya kinerja karyawan dalam menjalankan MSDM, sudah sepatutnya bank syariah juga memberikan timbal balik yang adil dan layak pada karyawan. Seperti halnya Pemberian kompensasi merupakan hal yang paling pokok yang harus diberikan bank syariah sebagai alat pemenuhan

kebutuhan karyawan dan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada bank syariah. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan (Sudaryo, et al, 2018:7).

Kompensasi yang dikelola dengan baik akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan dan pada akhirnya akan menurunkan kesehatan jiwa karyawan yang semakin parah. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen instansi agar kepuasan kerja para karyawan dapat dipertahankan, kinerja karyawan diharapkan akan terus meningkat serta membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja (Indrasari, et al., 2018:1).

Semangat kerja merupakan sikap individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, bekerjasama, berdisiplin dan tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih cepat dan baik. Semangat kerja dapat

menumbuhkan kemampuan kerja dalam kebersamaan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja (Dadang, 2010:48)

Jadi apabila suatu organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dan kegairahan kerja, maka mereka akan memperoleh banyak keuntungan, karena pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga dengan demikian bukan saja dapat ditingkatkan, tetapi juga ongkos per unit dapat diperkecil (Dadang, 2020:48).

Pengaruh semangat kerja sangat luas dan beragam, semangat secara langsung memberikan efek motivasi kepada para karyawan serta memberi pengaruh besar pada kemampuan dan prestasi mereka. Ada beberapa hal yang dapat memicu tumbuhnya semangat kerja tinggi pada karyawan yaitu, menyadari kebutuhan emosional karyawan, menularkan antusiasme pada karyawan, perlakukan karyawan dengan baik dan memiliki pimpinan yang tulus dan autentik (Bruce, 2012:11).

Semangat kerja yang tinggi pada karyawan dapat ditumbuhkan dengan cara memperlakukan karyawan sebagai manusia, bukan hanya sebagai pekerja. Dorongan semangat kerja dengan mengakui sisi kemanusiaan dalam bisnis akan menumbuhkan rasa harga diri yang tinggi dalam diri para karyawan dengan memperlakukan mereka layaknya manusia. Kemanusiaan adalah landasan utama harga diri dan semangat kerja yang tinggi.

Yang harus diingat bahwa karyawan membutuhkan dan menginginkan manajer yang dapat memahaminya (Bruce, 2012:11).

Selain kompensasi dan semangat kerja, kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi (Astrama, 2021:9). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Sutrisno, 2018:11). Secara tidak sadar, tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku didalam organisasinya. Apa lagi bila dia sebagai orang baru supaya dapat diterima dilingkungan tempat bekerja, ia berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan didalam organisasi tempat ia bekerja. Jadi budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi (Sutrisno, 2018:12).

Kajian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, dan organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Penelitian Pratama & Wardani (2017) memperoleh hasil bahwa secara parsial kemampuan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga terdapat pada Basri & Rauf (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial dan secara simultan

semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Muis et al., (2018) hasil kajiannya memaparkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Apriwandi & Prasetya (2018) memperoleh hasil bahwa secara parsial dan simultan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2018) yang memperoleh hasil bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Putra et al., (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian di atas, menyimpulkan hasil yang berbeda tentang pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan,

Penelitian yang akan peneliti lakukan berbeda dari segi objek penelitiannya. Lokasi yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini adalah pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Alasan penulis memilih PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie dikarenakan bank ini merupakan unit cabang

terbesar yang terdapat di kabupaten Aceh Barat Daya (Abdya), selain itu PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie pernah meraih predikat penghargaan cabang terbaik ke-3 dari seluruh Bank Aceh dan baru-baru ini PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie juga mendapat pedikat Karyawan Terbaik ke-2 dari seluruh Bank Aceh. Alasan lainnya adalah karena belum pernah ada penelitian yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada bank ini.

Peneliti berinisiatif untuk meneliti lebih dalam mengenai Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bank pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie dikarenakan pada observasi awal peneliti menemukan beberapa kekurangan terhadap pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie

Permasalahan pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terdapat pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie yaitu berdasarkan pengamatan peneliti terhadap kompensasi menjadi hal yang perlu diperhatikan terlihat dari karyawan yang merasa masih kurang memuaskan. Karyawan sering bekerja hingga malam hari tetapi tidak dihitung sebagai lembur. Tips lembur hanya akan diberikan jika bekerja di hari libur atau libur nasional. Hal ini juga akan mempengaruhi semangat kerja pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.

Dengan kompensasi yang tidak memuaskan bisa berakibatkan menurunnya semangat kerja ditambah dengan fasilitas yang kurang memadai seperti pendingin ruangan. Beban kerja yang *overloaded* juga membuat karyawan tertekan hingga dapat mempengaruhi semangat kerja.

Permasalahan pada aspek budaya organisasi pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie yaitu pemanfaatan waktu dalam melaksanakan tugas perusahaan yang belum optimal. Dikarenakan karyawan dituntut untuk mencapai target yang diinginkan perusahaan, karyawan sering memanfaatkan waktu istirahat untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja yang *overloaded* tidak hanya dapat mempengaruhi semangat kerja, kebiasaan ini juga akan membuat karyawan merasa tertekan dan akan membuat kesehatan karyawan juga terganggu.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada judul **“Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi pada PT. Bank Aceh KC Blangpidie)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie?
4. Apakah kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja

karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie .

1.4 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoristis

Dapat memberikan tambahan wawasan yang bermanfaat mengenai pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menerapkan ini di dunia pekerjaan.

B. Manfaat Praktis

1. Bagi Perbankan Syariah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dan bahan masukan mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada bank syariah.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan bagi seluruh mahasiswa dan mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) khususnya bagi jurusan Perbankan Syariah untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi sumber bacaan dan informasi baru bagi masyarakat yang masih sangat awam tentang sistem pada perbankan syariah.

4. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan informasi kepada para pembaca mengenai bagaimana pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah di Kabupaten Aceh Barat Daya.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri atas lima bab, dengan uraian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang pendahuluan yang menghantarkan proposal penelitian secara keseluruhan yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan proposal.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisikan tentang landasan teori yaitu, teori yang mendasari, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian tentang kinerja karyawan terhadap kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang gambaran metodologi penelitian yaitu, jenis dan sumber daya, populasi,

metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran data , dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini Berisi tentang uraian laporan hasil penelitian dan pembahasan yang mengaitkan dengan kerangka teori atau penelitian yang pernah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang penutup, yaitu kesimpulan dan saran, kemudian dilanjutkan dengan Daftar Pustaka, Lampiran-Lampiran, Grafik, dan Tabel.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Perbankan Syariah

2.1.1 Pengertian Bank Menurut Para Ahli

Yusmad (2018:2) mendefinisikan bahwa Bank merupakan tempat menyalurkan modal mereka yang tidak dapat menggunakan secara menguntungkan kepada mereka yang dapat membuatnya lebih produktif untuk dapat menguntungkan masyarakat, Sedangkan Malayu S.P Hasibuan mendefinisikan bank umum adalah lembaga keuangan, pencipta uang, pengumpul dana dan penyalur kredit, pelaksana lalu-lintas pembayaran, stabilisator moneter, serta dinamisator pertumbuhan perekonomian.

Yusmad (2018:2) juga mendefinisikan bank dalam pernyataan berikut, “bank adalah badan usaha yang wujudnya memuaskan keperluan orang lain, dengan memberikan kredit berupa uang yang diterimanya dari orang lain, sekalipun dengan jalan mengeluarkan uang baru kertas atau logam. Jadi bank dalam hal ini telah melakukan operasi pasif dan aktif, yaitu mengumpulkan dan dari masyarakat yang kelebihan dana (*surplus Spending Unit- SSU*) dan menyalurkan kredit kepada masyarakat yang membutuhkan dana (*Defisit Spending Unit-DSU*)”.

Dari pengertian bank di atas dapat disimpulkan bahwa bank merupakan badan usaha yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana dari masyarakat yang memiliki dana berlebih untuk mendapatkan keuntungan kepada masyarakat yang membutuhkan dana.

2.1.2 Pengertian Perbankan Syariah Menurut Para Ahli Fiqh

Menurut Andrianto (2019:25) “Bank Syariah adalah lembaga keuangan negara yang memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya di dalam lalu lintas pembayaran dan juga peredaran uang yang beroperasi dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah atau Islam”. pengertian Bank Syariah adalah bank yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Islam) dan tata caranya didasarkan pada ketentuan AL-Qur’an dan Hadist. Bank Syariah merupakan bank yang menjalankan usahanya berdasar prinsip-prinsip syariah yang didasarkan pada AL-Qur’an dan Hadist.

2.1.3 Pengertian Perbankan Syariah

Bank pada dasarnya adalah entitas yang melakukan penghimpunan dana dari masyarakat dalam bentuk pembiayaan atau dengan kata lain melaksanakan fungsi intermediasi keuangan. Dalam sistem perbankan di Indonesia terdapat dua macam sistem operasional perbankan, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Sesuai UU No. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah, bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, atau prinsip hukum Islam yang diatui dalam fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti prinsip keadilan dan keseimbangan (*‘adl wa tawazun*), kemaslahatan (*maṣlahah*), universalisme (*‘alamiyah*), serta tidak mengandung *Garar*, *Maysir*, *Riba*, *zalim* dan obyek yang haram. Selain itu, UU Perbankan Syariah mengamankan bank syariah untuk menjalankan fungsi sosial dengan menjalankan fungsi seperti lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau

dana sosial lainnya dan menyalurkannya kepada pengelola waqaf (*nazir*) sesuai kehendak pemberi waqaf (*waqif*).

Pelaksanaan fungsi pengaturan dan pengawasan perbankan syariah dari aspek pelaksanaan prinsip kehati-hatian dan tata kelola yang baik dilaksanakan oleh OJK sebagaimana halnya pada perbankan konvensional, namun dengan pengaturan dan sistem pengawasan yang disesuaikan dengan kekhasan sistem operasional perbankan syariah. Masalah pemenuhan prinsip syariah memang hal yang unik bank syariah, karena hakikinya bank syariah adalah bank yang menawarkan produk yang sesuai dengan prinsip syariah. Kepatuhan pada prinsip syariah menjadi sangat fundamental karena hal inilah yang menjadi alasan eksistensi bank syariah. Dengan konsisten pada norma dasar dan prinsip syariah maka kemaslahatan berupa kestabilan sistem, keadilan dalam berkontrak dan terwujudnya tata kelola yang baik dapat terwujud.

Sistem dan mekanisme yang menjamin pemenuhan kepatuhan syariah yang menjadi isi penting dalam pengaturan bank syariah. Dalam kaitan ini lembaga yang memiliki peran penting adalah Dewan Syariah Nasional (DSN) MUI. Undang-Undang N0.21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah memberikan kewenangan kepada MUI yang fungsinya dijalankan oleh organ khususnya yaitu DSN-MUI untuk menerbitkan fatwa kesesuaian syariah suatu produk bank.

Kemudian peraturan bank indonesia (sekarang PJOK) menegaskan bahwa seluruh produk perbankan syariah hanya boleh

ditawarkan kepada masyarakat setelah bank mendapatkan fatwa dari DSN-MUI dan memperoleh ijin dari OJK. Pada tataran operasional pada setiap bank syariah juga diwajibkan memiliki Dewan Pengawas Syariah (DPS) yang fungsinya ada dua, pertama fungsi pengawasan syariah dan kedua fungsi *advisory* (penasehat) ketika bank dihadapkan pada pertanyaan mengenai apakah suatu aktivitasnya sesuai syariah apa tidak, serta dalam proses melakukan pengembangan produk yang akan disampaikan kepada DSN untuk memperoleh fatwa.

Selain fungsi-fungsi itu, dalam perbankan syariah juga diarahkan memiliki fungsi internal audit yang fokus pada pemantauan kepatuhan syariah untuk membantu DPS, serta dalam pelaksanaan audit eksternal yang digunakan bank syariah adalah auditor yang memiliki kualifikasi dan kompetensi di bidang syariah.

Secara umum terdapat bentuk usaha bank syariah terdiri dari Bank Umum dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS), dengan perbedaan pokok BPRS dilarang menerima simpanan berupa giro dan ikut serta dalam lalu lintas sistem pembayaran. Secara kelembagaan bank umum syariah ada yang berbentuk bank syariah penuh (*full-pledged*) dan terdapat pula dalam bentuk Unit Usaha Syariah (UUS) dari bank umum konvensional. Pembagian tersebut serupa dengan bank konvensional, dan sebagaimana halnya diatur dalam UU Perbankan, UU Perbankan Syariah juga mewajibkan setiap pihak yang melakukan kegiatan penghimpunan

dana masyarakat dalam bentuk simpanan atau investasi berdasarkan prinsip syariah harus terlebih dahulu mendapatkan izin OJK (OJK, 2017).

2.1.4 Tujuan dan Fungsi Perbankan Syariah

Perbankan syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan pada prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Perbankan syariah bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan keadilan, kebersamaan dan pemerataan kesejahteraan rakyat.

Sedangkan fungsi dari Perbankan Syariah adalah:

1. Bank Syariah dan UUS wajib menjalankan fungsi menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat.
2. Bank Syariah dan UUS dapat menjalankan fungsi sosial dalam bentuk lembaga baitul mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya dan menyalurkan kepada organisasi pengelola zakat.
3. Bank Syariah dan UUS dapat menghimpun dana sosial yang berasal dari wakaf uang dan menyalurkannya kepada pengelola wakaf (*nazir*) sesuai dengan kehendak pemberi wakaf (*waqif*).

Pelaksanaan fungsi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan (3) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (OJK, 2017)

2.1.5 Sumber Hukum Perbankan Syariah

Sistem perbankan nasional yang bertransformasi dari single banking system menjadi dual banking system tentunya memerlukan kesiapan dari pemerintah untuk responsif terhadap ketersediaan perangkat-perangkat pendukung seperti infrastruktur, Sumber Daya Manusia dan yang terpenting adalah kelengkapan perangkat hukum berupa regulasi yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tentang perbankan syariah secara hierarkhis yang berjenjang sesuai dengan fungsi-fungsi regulasi (Yusmad, 2018:45).

Dasar hukum perbankan syariah nasional dapat dilihat secara umum dan secara khusus. Dasar hukum secara umum artinya segala bentuk peraturan perundang-undangan yang terkait dengan aspek hukum perbankan syariah yang secara hierarkhi antara lain:

1. UUD 1945 dalam ketentuan yang mengatur tentang Perekonomian Negara dan Prinsip Demokrasi Ekonomi.
2. Undang-Undang RI No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI No. 10 Tahun 1998 tentang perbankan.
3. Undang-Undang RI No. 23 Tahun 1999 tentang Bank Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang RI No. 3 tahun 2004 tentang Bank Indonesia.
4. Undang-Undang RI No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas.

5. Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah.
6. Undang-Undang RI No. 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan; dan
7. Peraturan Bank Indonesia (PBI) dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (P-OJK) sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang.

Dasar hukum perbankan syariah secara khusus secara hierarkhi antara lain:

1. Undang-undang RI No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah; dan
2. Peraturan Bank Indonesia (PBI) dan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (P-OJK) sebagai peraturan pelaksanaan Undang-Undang

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu asset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi, beberapa pengertian MSDM diantaranya disampaikan oleh:

Larasati (2018:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) sebagai pendayagunaan SDM untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan

dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan perbankan dan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. MSDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

2.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengoptimalkan produktifitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, produktifitas diartikan sebagai hasil produksi (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan dan energi). Sementara itu tujuan khusus sebuah departemen sumber daya manusia adalah membantu para manajer lini, atau manajer-manajer fungsional yang lain, agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif. Empat tujuan manajemen SDM adalah sebagai berikut (Larasati, 2018:10):

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

2.2.3 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

Para manajer dan departemen SDM berusaha untuk mencapai tujuan mereka dengan memenuhi sasaran-sasarannya. Sasaran sumber daya manusia tidak hanya perlu merefleksikan keinginan manajemen senior, tetapi juga harus menetralkan berbagai tantangan dari organisasi, fungsi SDM, masyarakat dan

orang-orang yang dipengaruhi. Kegagalan untuk berbuat seperti itu bisa merugikan kinerja, keuntungan dan bahkan eksistensi perusahaan.

Tantangan ini menegaskan empat sasaran yang relatif umum bagi manajemen SDM yang membentuk sebuah kerangka masalah yang sering ditemui dalam perusahaan (Larasati, 2018:12).

1. Sasaran perusahaan

Merupakan sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, oleh karena itu perlu dipastikan bahwa MSDM berkontribusi pada efektivitas organisasional. Departemen SDM membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam hal ini para manajer tetap bertanggung jawab penuh terhadap para bawahannya, departemen SDM hanya memberikan dukungan dalam hal-hal yang terkait dengan pengelolaan SDM.

2. Sasaran fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber-sumber daya akan terbuang percuma jika MSDM tidak direncanakan secara optimal sesuai kebutuhan organisasi.

3. Sasaran sosial

Merupakan tanggung jawab perusahaan secara sosial dan etis terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya bagi organisasi/perusahaan.

4. Sasaran pribadi karyawan

Membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka sejauh tujuan-tujuan tersebut mendorong kontribusi individual bagi organisasi. Tujuan personal para karyawan akan tercapai jika para karyawan dipelihara, dipertahankan, dan dimotivasi. Jika tidak demikian, kinerja dan kepuasan karyawan akan menurun dan karyawan bisa meninggalkan organisasi/perusahaan.

5. Investor

Pihak yang termasuk dalam kelompok pihak investor seperti pemegang saham atau peyandang dana (donatur). Risiko yang ditanggung antara lain risiko pengembalian investasi, risiko pengembalian penjualan dan risiko pengembalian aktiva.

6. Mitra Strategis

Pihak yang termasuk dalam kelompok pihak mitra strategis seperti pemasok, konsultan, pekerja mandiri dan lain-lain. Risiko yang ditanggung antara lain risiko pasokan dan risiko kelangsungan kemitraan.

7. Pelanggan

Pihak yang termasuk dalam kelompok pihak pelanggan seperti penyalur, agen, pembeli akhir dan lain-lain. Risiko yang ditanggung antara lain risiko mutu layanan, risiko mutu produk dan resiko harga.

2.2.4 Peranan Sumber Daya Manusia

Manajemen seperti yang kita ketahui adalah ilmu yang memberikan kita pengetahuan tentang cara-cara menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan menggunakan orang lain. Oleh karenanya perlu mengetahui peranan manajemen sumber daya manusia sehingga dapat mengetahui pentingnya sumber daya manusia, yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri (Larasati, 2018:7).

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan) tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan job evaluation*.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen (menempatkan penarikan, seleksi,) dan penempatan karyawan berdasarkan *prinsip the right man in the right place and the right man on the right job*.
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, memberikan insentif.

4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan K3.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.
10. Meramalkan penawaran dan permintaan SDM pada masa yang akan datang
11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan perusahaan pada khususnya.
12. Memonitor UU perburuhan dan kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
13. Memonitor perkembangan serikat buruh.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Dalam praktiknya di dunia kerja istilah kompensasi sering bergandengan dengan istilah upah atau gaji. Pada dasarnya kompensasi memiliki arti yang lebih luas dari upah dan gaji. Upah dan gaji hanya menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial saja, sedangkan meliputi balas jasa finansial dan non finansial. Jadi

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut pendapat Malayu Hasibuan yang Mengutip pendapat Wiliam B.Werther dan Keith Davis, menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik berupa upah perjam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia (Ajabar, 2020:34).

Kompensasi tidak hanya dalam bentuk finansial saja (gaji, upah, komisi, bonus, uang asuransi atau pensiun dan lain-lain) tetapi dapat berbentuk bukan finansial (seperti: kenyamanan lingkungan kerja dan tantangan kerja). Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pendapat handoko yang dimaksud kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Ajabar, 2020:34).

2.3.2 Tujuan Kompensasi جامعة

Ajabar (2020:35) mengatakan bahwa Sebagai bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia, pemberian kompensasi bertujuan untuk:

- a. Memhargai prestasi kerja

Kompensasi adalah sesuatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawannya

b. Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang adil akan menjamin keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Artinya karyawan akan menerima kompensasi dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasinya.

c. Mempertahankan karyawan

Dalam sistem kompensasi yang baik maka suatu organisasi akan mendapatkan pekerja yang survival. Hal ini dapat mencegah keluarnya pekerja dari organisasi untuk mencari pekerjaan di organisasi lain.

d. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dalam sistem kompensasi yang baik, akan menarik banyak calon karyawan sehingga pihak manajemen berpeluang memilih dan mendapatkan karyawan terbaik bagi organisasinya.

e. Mengendalikan biaya-biaya

Pemberian kompensasi yang baik dapat mengurangi seringnya melakukan rekrutmen akibat semakin seringnya karyawan yang keluar. Dengan demikian akan menghemat biaya rekrutmen dan seleksi karyawan baru.

f. Memenuhi peraturan-peraturan

Memenuhi tuntutan pemerintah agar sistem kompensasi yang diberikan organisasi sesuai aturan atau undang-undang perburuhan yang berlaku. Misalnya memenuhi aturan upah minimum regional (UMR), berupa upah minimum

kabupaten/kota (UMK), atau upah minimum provinsi (UMP).

2.3.3 Bentuk Kompensasi

Secara Umum, Kompensasi dapat dibedakan dua bentuk yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial (Ajabar, 2020:37):

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung

- Kompensasi finansial langsung: terdiri dari bayaran pokok (upah/gaji, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan dan lain-lain).
- Kompensasi finansial tidak langsung: terdiri dari berbagai proteksi (seperti asuransi, pasongan, biaya sekolah anak dan upah pensiun). Kompensasi luar jam kerja (lembur, hari besar, cuti sakit dan cuti hamil), berdasarkan fasilitas (rumah dan kendaraan dinas).

2. Kompensasi Nonfinansial

- Kompensasi yang berhubungan dengan perkembangan karir (peluang promosi, pengakuan karya cipta, temuan baru dan prestasi istimewa).
- Lingkungan kerja (keamanan, kenyamanan pujian dan kondusivitas).

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ajarar (2020:37) Penetapan kompensasi dapat dipengaruhi beberapa faktor yaitu:

1. Pendidikan, pengalaman dan tanggungan pekerja

Upah pekerja yang memiliki pendidikan tinggi akan dibedakan dengan yang tidak punya pendidikan tinggi, upah pekerja yang sudah berpengalaman dalam pekerjaannya akan lebih tinggi dibanding yang minim pengalaman, atau organisasi dapat memberikan kompensasi lebih bagi pekerja yang mempunyai tanggungan misal istri, anak atau orang tua.

2. Kemampuan perusahaan

Tentunya kemampuan keuangan tiap organisasi berbeda-beda, sehingga terkadang pemberian kompensasi juga dapat dipengaruhi dari tingkat keuntungan atau besaran pendapatan yang diperoleh organisasi dalam operasional kerjanya.

3. Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi sering dihubungkan dengan biaya hidup para karyawan. Sehingga organisasi dapat menetapkan kompensasinya berdasarkan beban biaya hidup disuatu daerah, harga kebutuhan pokok, tingkat inflasi, standar kelayakan hidup dan lain-lain.

4. Kondisi pekerja

Para pekerja yang bertugas didaerah terpencil atau dilingkungan kerja di zona berbahaya akan mendapat kompensasi yang lebih besar. Ini dikarenakan besarnya risiko yang dihadapi pekerja dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3.5 Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015) adapun indikator kompensasi bagi karyawan adalah:

1. Upah yang adil

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja. Jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah. Upah juga merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Pada dasarnya, gaji atau upah diberikan untuk menarik calon pegawai agar mau masuk menjadi karyawan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif yang sesuai

Insentif merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan

mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi, maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja. Untuk itu diperlukan kemampuan untuk menentukan standar yang tepat. Tidak terlalu mudah dan terlalu sulit. Standar yang terlalu mudah tentunya tidak menguntungkan bagi perusahaan. Sedangkan yang terlalu sulit menyebabkan karyawan frustrasi.

3. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Tunjangan kinerja karyawan adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan capaian kinerja dari masing-masing karyawan. Karyawan itu akan menerima tunjangan full apabila tugasnya dapat diselesaikan secara menyeluruh. Kalau pekerjaannya dilaksanakan tidak secara menyeluruh tentunya tunjangan kinerja yang didapatkannya akan fluktuatif. Bisa turun, bisa naik.

4. Fasilitas yang memadai.

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Gaji memang menjadi salah satu fasilitas yang diharapkan oleh seorang karyawan yang bekerja. Tetapi ada fasilitas diluar gaji

yang diharapkan karyawan misalnya saja penambahan susunan ruang kerja, jam kerja dan lain sebagainya. Pemberian fasilitas yang memadai kepada karyawan memberikan beberapa manfaat yaitu dapat meningkatkan motivasi bekerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja, karyawan merasa dihargai oleh perusahaan, memacu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan dapat meningkatkan daya tarik perusahaan dimata calon karyawan di masa depan. Dengan sendirinya perusahaan lebih mudah menyaring tenaga kerja potensial dan berkualitas.

2.4 Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Malik (2018:167) semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Semangat kerja pagawai dapat tumbuh apabila terjalin suatu hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan. Dengan adanya pelaksanaan komunikasi organisasi yang baik diharapkan terjalin hubungan antara atasan dan bawahan yang seimbang, sehingga apa yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan dengan penuh semangat. Untuk mendapatkan karyawan yang lebih bersemangat dan tidak mudah jenuh maka organisasi harus memperhatikan keinginan karyawan yaitu keinginan untuk mengembangkan diri dengan cara memberikan

kenaikan jabatan/promosi bagi yang telah berprestasi dan untuk menghindari rasa bosan dari pegawai maka organisasi perlu mengadakan mutasi kerja, sehingga karyawan tidak jenuh dan lebih bersemangat.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah sikap individu atau sekelompok orang untuk bekerjasama melakukan pekerjaan yang lebih giat dan sukarela sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih cepat. Selain itu pula setiap anggota kelompok mempunyai kebersamaan tujuan, dengan rasa ikut memiliki setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan, sehingga mempunyai tanggung jawab yang tinggi (Malik, 2018:167)..

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Busro (2018:328) mengatakan, bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain:

1. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan.
2. Kepuasan para karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya. Semakin cocok antara kompetensi dan tugas yang diemban, semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut dan sebaliknya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi. Teman kerja yang bersahabat,

tidak angkuh dan tidak saling bermusuhan akan mampu meningkatkan semangat kerja.

4. Rasa penmanfaatan tujuan organisasi. Semakin besar manfaat hasil pencapain tujuan organisasi bagi karyawan, akan mampu meningkatkan prestasi kerja.
5. Adanya tingkat kepuasan ekomonis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan kariernya.

2.4.3 Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap karyawan dalam organisasi membutuhkan saran-saran, pendapat bahwa kritikan yang bersifat membangun ruang lingkup pekerjaan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan dalam organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikiran (Kosasih, 2021).

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajiban. Pada umumnya suatu instansi/organisasi selalu mengharapkan kehadiran

karyawannya tepat waktu dalam setiap jam kerja sehingga pekerjaannya akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga suatu organisasi tidak akan mencapai tujuannya secara optimal.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dalam berorganisasi sedangkan bekerjasama yang negatif yaitu kerjasama yang dilakukan dengan niat dan tujuan yang tidak baik untuk mendapatkan kepentingan pribadi dengan cara yang dapat merugikan orang lain.

3. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan

rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

4. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap saling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun di luar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Penggunaan istilah budaya organisasi dengan mengacu pada budaya yang berlaku dalam perusahaan, karena pada umumnya perusahaan itu dalam bentuk organisasi, yaitu kerja sama beberapa orang yang membentuk kelompok atau satuan kerja sama tersendiri. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi

(karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dalam budaya organisasi, terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang di dalam organisasi. Dengan demikian, maka budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi (Sutrisono, 2018).

Menurut Hartini (2021:89) budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memenuhi nilai-nilai yang ada dan sebagai mana mereka harus bertindak laku atau berperilaku.

Budaya organisasi adalah suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Budaya organisasi adalah asumsi-asumsi dan nilai-nilai yang disadari atau tidak disadari yang mampu mengikat kepaduan suatu organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menentukan pola perilaku para anggota didalam organisasi (Hartini, 2021:89).

Dari pengertian yang disebutkan oleh para ahli tersebut dapat kita simpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dapat dijadikan pedoman untuk para anggota-anggota organisasi yang mampu mengikat perpaduan suatu organisasi dan dapat membedakan organisasi tersebut dengan yang lain. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat dan bertentangan

dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan).

2.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Lewaherilla, et al., (2021:83) mengungkapkan bahwa organisasi berfungsi sebagai berikut:

1. Pembeda. Budaya organisasi sebagai ciri yang membedakan suatu organisasi dalam lingkungan kerja organisasi maupun organisasi lainnya.
2. Perekat sosial. Budaya organisasi yang berkembang disuatu organisasi akan membentuk sikap karyawan, rasa saling memiliki dan loyalitas dalam melakukan pekerjaan.
3. Promosi sistem sosial. Budaya organisasi yang tumbuh dengan baik dalam organisasi akan menjadi nilai jual yang baik bagi organisasi tersebut.
4. Mekanisme kontrol. Sistem sosial yang ada dalam organisasi akan berfungsi sebagai mekanisme kontrol.
5. Integrator. Budaya organisasi memiliki nilai dan makna yang diyakini oleh anggota organisasi menjadi pedoman dalam melakukan pekerjaan.
6. Perilaku karyawan. Sistem sosial yang diterapkan akan membentuk perilaku karyawan.

7. Sarana *problem solving*. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan.
8. Pedoman perencanaan. Sebagai pedoman dalam perencanaan organisasi budaya organisasi menjadi acuan dalam menyusun perencanaan marketing.
9. Alat komunikasi. Budaya organisasi dapat memudahkan komunikasi antara anggota organisasi atau karyawan.
10. Penghambat inovasi. Sisi negatif dari budaya organisasi jika tidak berjalan sesuai dengan harapan akan menjadi penghambat inovasi dalam organisasi itu.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat berjalan dengan baik jika dilaksanakan dengan manajemen yang bagus. Proses perencanaan, pengorganisasian, kegiatan memimpin, pengawasan yang dilakukan akan mencerminkan sistem yang berlaku diorganisasi itu. Oleh karena itu hal yang menjadi pendukung terciptanya budaya organisasi yang baik harus diperhatikan. Lewaherilla (2021:86) mengungkapkan dua faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Kedua faktor tersebut harus benar-benar menjadi pertimbangan dalam pengembangan sistem sosial agar memperlancar tercapainya tujuan organisasi.

Adapun faktor eksternal terdiri dari Lewaherilla (2021:86):

1. Intensitas, dimana semakin besar intensitas stimulus dari luar, semakin besar hal itu dapat dimengerti.

2. Ukuran, dimana objek yang lebih besar, semakin mudah dipahami.
3. Berwarna atau kontras.
4. Pengulangan stimulus dari luar.

Adapun faktor internalnya antara lain:

1. Belajar. Karyawan akan mempelajari budaya perusahaan dimana ia bekerja. Hasil pembelajaran meliputi peningkatan pengetahuan dan pemahaman karyawan tentang budaya organisasi.
2. Motivasi. Motivasi karyawan menggerakkan karyawan untuk belajar atau melakukan nilai yang ada dalam budaya organisasi.
3. Kepribadian. Penyesuaian kepribadian setiap karyawan terhadap nilai budaya organisasi.

Menurut Lewaherilla (2021:87) bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Kondisi fisik. Bagaimana seseorang merawat kesehatannya dengan baik, ditandai dengan kesehatan tubuh yang baik, terhindar dari berbagai penyakit yang berkepanjangan.
2. Kondisi mental kejiwaan. Pikiran, emosional dan kondisi kejiwaan seseorang menjadi penggerak atau dasar dalam perilaku seseorang.
3. Kondisi sosial-ekonomi dan budaya. Setiap orang yang mencapai kedewasaan harus memiliki status yang pada umumnya menunjukkan bahwa perannya secara wajar.

4. Kondisi lingkungan khusus. Kondisi tertentu akan berpengaruh terhadap kebahagiaan dan ketidakseimbangan seseorang.

2.5.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015:14) mengatakan bahwa Indikator budaya organisasi dapat ditemukan sebagai berikut:

1. Inovatif memperhitungkan risiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat risiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai, supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Kebersihan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*Teams work*), di mana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*Ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Memenuhi dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerja yang meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi.

kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi (Adhari, 2021:54).

Dari pengertian-pengertian diatas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat disesuaikan pada waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut (Adhari, 2021:77).

2.6.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011:121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dalam bekerja.

3. Semangat kerja

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

4. Inisiatif.

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.6.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban yang dimaksud.

Sutrisno (2010:179) mengajukan kinerja primer yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

d. Efektivitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.6.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Yulianto (2020:9) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas.

Kualitas adalah standar yang harus dicapai oleh seseorang, kelompok, atau lembaga organisasi mengenai kualitas SDM, kualitas cara kerja, serta barang dan jasa yang dihasilkan. kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap

keterampilan dan kemampuan karyawan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain,

sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Efektivitas.

Efektitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Semakin karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi.

5. Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan intansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor. Karyawan yang mandiri tidak akan merepotkan rekan kerjanya. Namum meski kemandirian penting, tuntutan

akan kemampuan bekerja dalam tim juga tidak boleh diabaikan. Sehingga faktor yang satu ini dapat dijadikan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan.

2.7 Penelitian Terkait

Dalam penulisan penelitian ini peneliti menggunakan berbagai referensi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan pertimbangan mengenai kekurangan dan kelebihan yang sudah diteliti. Walaupun terdapat perbedaan baik dari subjek maupun objek penelitian, tetapi hasil penelitian tersebut dapat dijadikan sebagai referensi untuk membantu menyelesaikan penelitian ini. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan judul yang serupa namun menemukan beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan referensi, di antaranya:

Basri & Rauf (2021) dengan judul “Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh langsung semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini Peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Mamasa yang berjumlah 59 Orang, sedangkan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh di mana seluruh populasi dijadikan sampel dengan pertimbangan jumlah populasi di bawah 100 orang

dan mempunyai sifat homogenitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan dan koefisien Determinan (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Muis et al., (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT. Pergadaian (Persero) Kanwil I – Medan yang berjumlah 60 orang. Sampel dalam penelitian ini yaitu adalah seluruh pegawai yang ada pada PT. Pergadaian (Persero) Kanwil I – Medan, dikarenakan populasi tidak sampai 100 sehingga semua populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui kuesioner, studi dokumen dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F serta koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hidayat et al., (2018) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. metode yang digunakan dalam pengambilan data penelitian ini adalah kuesioner/angket. Populasi dari penelitian ini sebanyak 49 orang dan sampelnya semua populasi tersebut. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji kelayakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dengan uji validitas, uji multikolinieritas, uji koefisien determinasi dan analisis jalur dengan *Smart PLS*. Data yang diambil dari penelitian ini menggunakan SEM (*Structural Equation Modeling*) program atau alat uji *Partial Least Square (PLS)* 3.0 dan SPSS 21. Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Apriwandi, Praselia (2018) dengan judul, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (studi kasus pada PT.

Ewindo)”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh baik secara parsial maupun simultan variabel kompensasi serta motivasi dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening terhadap variabel dependennya yaitu kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sumber data primer yaitu kuesioner dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel disebar kepada 40 responden karyawan non manajemen PT.Ewindo. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Putra et al., (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Balindo Manunggal bersama Kota Palu”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial dan simultan pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Balindo Manunggal bersama Kota Palu. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. jumlah populasi dari penelitian ini adalah 42 karyawan dan untuk menentukan besarnya keseluruhan sampel digunakan rumus *Slovin*. Sampel 42 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pratama & Wardani (2017) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal)”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal, serta untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer melalui angket yang disebarakan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik *sampling* jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji Ttest, Ftest, serta koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Dari penjelasan penelitian sebelumnya dapat disimpulkan pada tabel 2.1 dibawah ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun & judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Surya Kelana Basri & Rusdian Rauf/ (2021)/ Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai.	Metode Kuantitatif Uji yang dilakukan adalah uji T, uji F dan Koefisien Determinan (R^2).	Secara parsial semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Muhammad Ras Muis, J. Jufrizen & Muhammad Fahmi/ (2018)/ Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan.	Metode Kuantitatif Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinasi.	Secara parsial dan simultan budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Rahmad Hidayar, Teddy Chandra & Harry P. Panjaitan/(2018)/ Pengaruh budaya organisasi, motivasi	Metode Kuantitatif Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dan uji kelayakan angket dengan uji	Secara parsial budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Nama, Tahun & judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir	validitas, uji multikolinieritas, uji koefisien determinasi dan analisis jalur dengan <i>Smatr</i> PLS.	berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial budaya organisasi, motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Apriwandi & Bayu Praselia/ (2018)/ Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (studi kasus pada PT. Ewindo).	Metode Kuantitatif analisis data yang digunakan analisis paht(analisis jalur).	Secara parsial dan simultan variabel kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Udin Putra, Bakri Hasanuddin & Wiri Wirastuti /(2018)/ “Pengaruh Motivais Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Balindo Manunggal bersama Kota Palu”	Metode Kuantitatif Analisis data yang digunakan yaitu regresi linear berganda.	Secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Abdul Aziz Nugraha Pratama &Aprina Wardani /(2017) /Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	Metode kuantitatif Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui Ttest, Ftest serta koefisien determinan (R^2), uji asumsi klasik, dan	Secara parsial kemampuan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Nama, Tahun & judul penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal).	analisis jalur.	karyawan. Secara simultan kemampuan kerja, semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

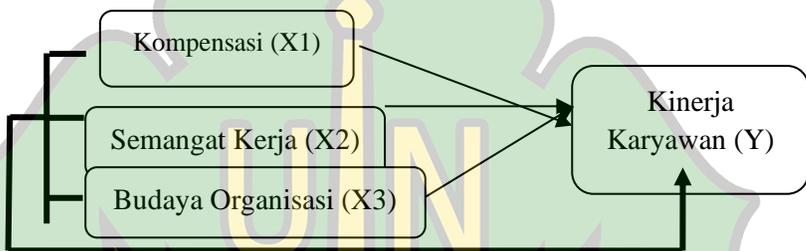
2.8 Kerangka Berfikir

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan studi kasus pada PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Pratama & Wardani (2017) memperoleh hasil bahwa secara parsial variabel semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga terdapat pada Basri & Rauf (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial dan secara simultan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Muis et al., (2018) hasil kajiannya memaparkan bahwa secara parsial dan simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Apriwandi & prasetia (2018) memperoleh hasil bahwa secara parsial dan simultan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka pemikirannya dapat dilihat pada Gambar 2.1 menjelaskan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semangat kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu pula dengan budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.9 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya, pada saat fenomena dikenal dan merupakan dasar kerja serta panduan dalam verifikasi. Hipotesis juga sebagai pernyataan sementara yang masih diuji kebenarannya. Adapun hipotesis dalam penelitian adalah:

2.9.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017: 119) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu dapat menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar

dapat bekerja sama dengan perusahaan. Dengan adanya kompensasi yang baik akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka karyawan akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun apabila karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk perusahaan maka karyawan akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriwandi (2017) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada kompensasi terhadap kinerja karyawan. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.9.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Triadityo (2012) Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan di antara sesama rekan kerja, dan juga suasana kerja yang kondusif.

Terdapat hubungan yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan tersebut tergolong cukup kuat. Demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat kerja karyawan maka semakin baik juga kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula semangat kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Basri (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada semangat kerja terhadap kinerja karyawan. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Semangat Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2018:17) bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins bawasanya dalam kenyataannya, salah satu kajian budaya organisasi mengemukakan bahwa para karyawan diperusahaan yang budayanya kuat lebih komitmen pada perusahaan mereka daripada karyawan di perusahaan yang budayanya lemah. Perusahaan dengan budaya kuat juga akan menggunakan usaha-usaha perekrutan dan praktek sosialisasi mereka untuk membina komitmen karyawan. Dan semakin banyak bukti yang mengemukakan bahwa budaya kuat berkaitan dengan kinerja organisasi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Muis (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.9.4 Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:119) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan yaitu dapat menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Dengan adanya

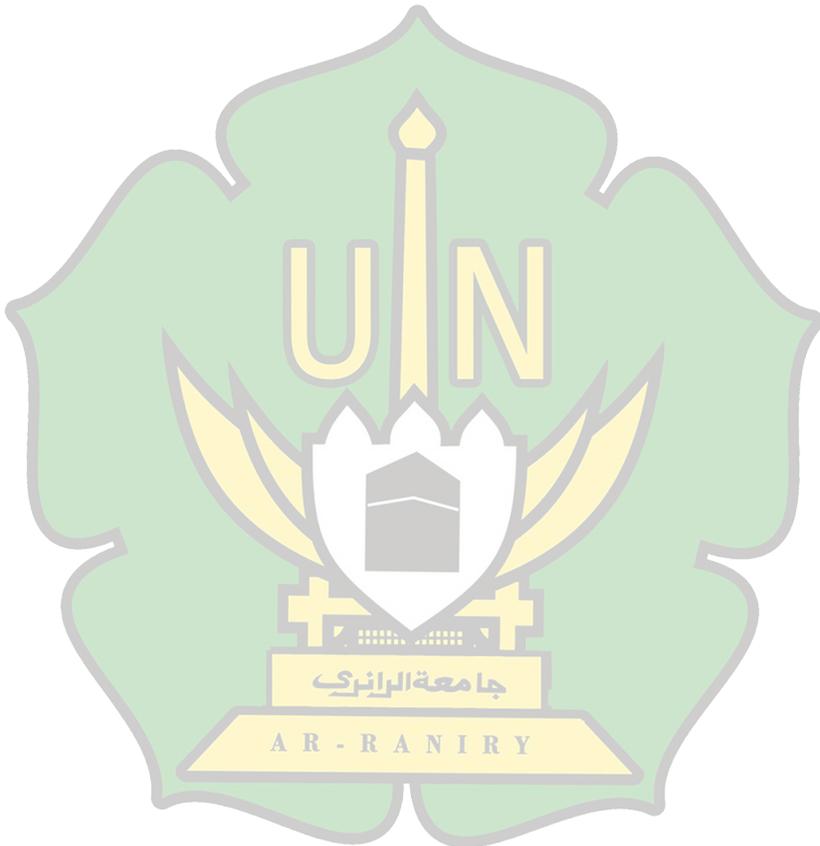
kompensasi yang baik akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan.

Menurut Triadityo (2012) mengatakan bahwa Semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana kerja yang kondusif. Terdapat hubungan yang signifikan semangat kerja terhadap kinerja karyawan, hubungan tersebut tergolong cukup kuat. Demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik semangat kerja karyawan maka semakin baik juga kinerjanya, begitu pula sebaliknya semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula semangat kerjanya (Yulianto,2012).

Menurut Wibowo (2018:17) bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut. Saat karyawan meniru perilaku yang sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Melihat permasalahan dan teori yang telah dibuat

maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Kompensasi, Semangat kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Mustafa et al, 2020).

Penelitian kuantitatif pada penelitian ini menggunakan metode survei. Metode survei dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang dilakukan dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang diajukan pada responden (Tersiana, 2018:14). Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan lapangan (*field research*) yaitu penelitian langsung dengan maksud memperoleh data-data primer di organisasi. Tujuan dan arah penelitian ini yaitu Eksplanatori artinya penelitian ini bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis yang sudah ada (Endra, 2017:24).

Data yang diperoleh dari penelitian didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Bank Aceh

Kantor Cabang Blangpidie yang terletak di Jl. Sentral No.2, Blangpidie, Aceh Barat Daya, Aceh. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016:80). Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Kantor Cabang Blangpidie sebanyak 32 orang..

Tabel 3.1
Data Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie (2021)

No	Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Bagian Penghimpunan Dana	1	1	2
2.	Seksi Pembiayaan	6		6
3.	Seksi Legal & Penyelesaian & Penyelamatan Aset	4	1	5
4.	Seksi Operasional	6	2	8
5.	Seksi Umum	11		11
	Total			32

Sumber: Data Diolah, 2021

3.2.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Menurut Arikunto (2010:134) jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnyadiambil secara keseluruhan. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Sampling jenuh* (total sampling) yaitu suatu teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*, dimana semua anggota populasi dijadikan sampling (Endra, 2017). Karena ukuran populasi tersebut mencakupi dan terjangkau untuk diteliti, maka sampel penelitian adalah seluruh populasi karyawan. Dengan demikian pengambilan sampel ini dilakukan sebanyak 32 orang karyawan keseluruhan dari populasi yang ada di karyawan PT. Bank Aceh Kantor Cabang Blangpidie.

3.3 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer. Data primer adalah informasi yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber awal atau tempat objek penelitian dilakukan tanpa adanya campur tangan pihak ketiga (Siregar, 2017:16). Prastowo (2016:66) mengatakan bahwa Data primer merupakan sumber-sumber yang membagikan informasi langsung dari tangan pertama. Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Kualifikasi responden pada penelitian ini

adalah seluruh karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Bank Aceh Kantor Cabang Blangpidie ketika diadakan penelitian

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan metode penelitian lapangan (*field Research*) sebagai teknik pengumpulan data. Data lapangan ini berupa responden-responden yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan survey berupa kuesioner sebagai instrumen penelitian. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan peneliti dan jawaban responden secara tertulis dalam bentuk angket (Sugiarto, 2017:43).

Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner tertutup, merupakan koesioner yang dibagikan kepada responden, kemudian responden hanya menjawab pertanyaan yang sudah disediakan oleh peneliti. kuesioner disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. kuesioner tersebut digunakan untuk memperoleh informasi yang berisi tanggapan atau jawaban responden terhadap pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

3.5 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

3.5.1 Uji Validasi

Validitas dalam penelitian mempresentasikan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek dengan data yang

diperoleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu alat ukur pada kuesioner penelitian. Tujuan uji validitas adalah agar data yang diperoleh dapat digunakan dan hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan (Sujarweni, 2015). Semakin tinggi ketepatan antara data yang terjadi antara objek penelitian dengan data yang didapatkan oleh peneliti maka akan semakin tinggi pula validitas datanya atau koefisien korelasinya positif (Sugiarto, 2017:47). Pengujian validasi ini yaitu menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

- Jika r hitung positif serta r hitung $>$ r tabel, maka variabel tersebut valid. Namun jika r hitung positif serta r hitung $<$ r tabel, maka variabel terhitung tidak valid.
- Jika r hitung $>$ r tabel, tetapi bertanda negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mengacu sejauh mana pengukuran dalam penelitian yang tanpa kesalahan dan akan menjamin pengukuran yang konsisten dalam instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dapat diandalkan jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sujarweni, 2015:77). Reliabilitas bertujuan untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkap konsistensi

dan ketelitian informasi yang sebenarnya dilapangan (Sugiarto, 2017:55).

Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas penelitian ini adalah metode *Cronchs Alpha* jika satu kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronchs Alpha* > 0,6000. Semakin tinggi nilai *a*, maka semakin tinggi pula reliabilitasnya. Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan tersebut yaitu:

- Jika nilai *a* berkisaran 0,8-1,0 maka, reliabilitas baik.
- Jika nilai *a* berkisaran 0,6-0,79 maka, reliabilitas diterima.
- Jika nilai *a* kurang dari 0,6 maka reliabilitas kurang baik.

3.6 Definisi Operasional Variabel

3.6.1 Variabel Dependen

Menurut Ismayani (2020) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Oleh karena itu, variabel dependen terikat atau bergantung pada variabel independen. Secara umum variabel dependen dilambangkan dengan huruf (Y). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kompensasi (X_1), Semangat Kerja (X_2), Budaya Organisasi (X_3).

3.6.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadi perubahan dalam variabel dependen (Ismayani, 2020). Secara umum variabel independen di lambangkan dengan huruf (X).

(Y). Variabel independen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

3.6.3 Operasional Variabel

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

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
Kompensasi (X1)	<p>kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang adil 2. Insentif yang sesuai 3. Tunjangan yang sesuai harapan 4. Fasilitas yang memadai. <p>Simamora (2015: 442)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan. 2. Saya mendapatkan insentif yang sesuai dari perusahaan atas hasil kerja yang memuaskan. 3. Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan. 4. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun

Tabel 3.2-Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
			karyawan sehingga mendukung pelaksanaan proses pekerjaan (Pratama, 2018).
Semangat Kerja (X_2)	semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi (Dadang, 2020).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presensi 2. Kerjasama 3. Kegairahan kerja 4. Hubungan yang harmonis 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu datang/pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan 2. Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan. 3. Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. 4. Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan baik di dalam pekerjaan

Tabel 3.2-Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
			maupun di luar pekerjaan(Adelina, 2011).
Budaya Organisasi (X ₃)	Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja(Sutrisno, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovatif 2. Memberikan perhatian kepada setiap masalah secara detail 3. Berorientasi kepada hal yang akan dicapai 4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan 5. Agresif dalam bekerja 6. Memenuhi dan menjaga stabilitas kerja (Sulaksono, 2015) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam menjalankan tugas, saya selalu memperhatikan risiko potensial dan mengelola risiko tersebut dengan baik agar tidak menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. 2. Saya mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan. 3. Dalam perusahaan ini hasil pekerjaan lebih penting dari pada proses penyelesaian pekerjaan. 4. Pimpinan sangat peka terhadap

Tabel 3.2-Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
			<p>kebutuhan dan masalah para karyawan.</p> <p>5. Saya memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan.</p> <p>6. Perusahaan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif antar karyawannya (Oktavian, 2011)</p>
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat disesuaikan pada waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian</p>	<p>1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian (Prawirosono no, 2008)</p>	<p>1. Saya memiliki keterampilan yang baik sehingga mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.</p> <p>2. Saya mampu menyelesaikan</p>

Tabel 3.2-Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Item Pertanyaan
	kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut (Adhari, 2021).		<p>berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya</p> <p>3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tetap waktu.</p> <p>4. Saya mampu menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)</p> <p>5. Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan (Ginting, 2018).</p>

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk mengidentifikasi variasi dalam sekumpulan variabel di antara variabel itu sendiri atau antara satu variabel dependen dan satu atau beberapa variabel independen.

Skala ukuran sangat penting dalam mengukur konsep yang digunakan penelitian yang mana skala ukuran yang akan digunakan akan menentukan metode analisis yang tepat sesuai dengan skala ukurannya. Data yang dapat dibedakan menjadi data diskrit (*discrete*) dan data kontinu (*continuous*). Data diskrit disebut juga dengan data nonmetrik sedangkan data kontinu disebut juga dengan data metrik (Fauzi et al., 2019).

Tabel 3.3
Empat Tingkat Pengukuran

Tingkat	Deskripsi	Dasar Operasi Empiris	Jenis Penggunaan	Jenis Statistik	
				Deskriptif	Inferensi
Nominal	Penggunaan angka untuk mengidentifikasi objek, individu, kejadian atau kelompok	Penentuan persamaan atau ketidaksamaan	Klasifikasi	persentase	Nonparametrik
Ordinal	Selain untuk identifikasi, angka memberi	Penentuan lebih besar atau lebih kecil	Rangking/Scoring	Median (rata-rata dan varians)	Nonparametrik

Tabel 3.3-Lanjutan

Tingkat	Deskripsi	Dasar Operasi Empiris	Jenis Penggunaan	Jenis Statistik	
				Deskriptif	Inferensi
	informasi tentang jumlah karakteristik yang dimiliki suatu kejadian, objek dan lain-lain secara relative.				
Interval	Memiliki semua sifat-sifat skala nominal dan ordinal serta interval antara dua titik yang sama.	Penentuan persamaan interval	Ukuran yang lebih disukai untuk konsep/konstruksi yang kompleks.	Rata-rata varians	Parametrik
Rasio	Menggabungkan semua	Penentuan persamaan rasio	Bila tersedia instrumen yang tepat.	Rata-rata geometrik (rata-rata	Parametrik

Tabel 3.3-Lanjutan

Tingkat	Deskripsi	Dasar Operasi Empiris	Jenis Penggunaan	Jenis Statistik	
				Deskriptif	Inferensi
	sifat-sifat skala nominal, ordinal dan interval serta memasukan titik nol.			harmonik)	

Sumber : (Fauzi, 2019)

Dari tabel empat tingkat skala pengukuran tersebut bahwa dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala ordinal, untuk melakukan pengujian statistik parametrik harus memenuhi kaidah prasyarat bahwa data harus interval. Oleh karena itu, peneliti akan mengkonversikan data tersebut ke skala interval dengan *method of successive interval* (MSI).

Teknik skala yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan skala *likert*, di mana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai pernyataan tentang pengaruh kinerja karyawan bank. Skala ini nantinya akan dijumlahkan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan bank. Skala yang diajukan terdiri atas 5 titik, yaitu:

Tabel 3.4
Skala Likert

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

Sumber : (Fauzi, Dencik, & Asiati, 2019)

3.8 Metode dan Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Uji normalitas adalah suatu uji statistik untuk melihat apakah sebaran suatu data numerik berdistribusi normal atau tidak. Maksud data berdistribusi normal adalah data dengan sebaran utama berada ditengah dengan nilai rendah atau data bagian kiri dan nilai tinggi atau data bagian kanan simetris. Uji normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirno* (Hardisman, 2020).

- Jika signifikan $>0,05$ maka variabel berdistribusi normal
- Jika signifikan $<0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal..

2. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah suatu kondisi dimana variabel bebas pada persamaan regresi linier berganda memiliki hubungan satu sama lain (Fauzi, Dencik, & Asiati, 2019). Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua

cara yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Batas dari *tolerance* > 0,1 atau nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji, namun apabila batas dari *tolerance* < 0,1 atau nilai VIF > 10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

3. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu kondisi dimana *variance* dari *error term* pada model persamaan regresi tidak konstanta (Fauzi, Dencik, & Asiati, 2019). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah variasi residual sama atau tidak sama pada semua pengamatan. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi > 0,05 artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, namun jika signifikansi < 0,05 artinya terjadi heteroskedastisitas (Sujarweni, 2015)

3.8.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk melihat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dengan menggunakan skala pengukuran rasio dalam persamaan linier (Nazir, 2011). Pada penelitian ini digunakan analisis regresi berganda yang diolah dengan perangkat lunak SPSS, persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (3.2)$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X_1 : Kompensasi

X_2 : Semangat Kerja

X_3 : Budaya Organisasi

$b_1b_2b_3$: Koefisien Regresi

e : Standar Error

3.8.3 Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial memiliki tujuan untuk menunjukkan sejauh mana pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variabel terikat (dependen) (Sujarweni, 2015). Jika nilai probabilitas signifikannya lebih kecil dari 0,05 (5%) maka suatu variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis diterima jika taraf signifikan (α) < 0,05 dan hipotesis ditolak jika taraf signifikan (α) > 0,05. Kriteria yaitu:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak Atau
- Jika tingkat signifikan < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika tingkat signifikan > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan hipotesis yaitu:

H_{01} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan.

Ha1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H02 : Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Ha2 : Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H03 : Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Ha3 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) adalah salah satu statistik yang digunakan untuk membuktikan apakah ada pengaruh antara variabel bebas (Independen) terhadap variabel terikat (Dependen) secara simultan. Signifikansi model regresi secara simultan diuji dengan melihat nilai signifikan (*sig*) dimana jika nilai sig di bawah 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2015)

Uji simultan memiliki kriteria yaitu:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak atau
- Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan hipotesis yaitu:

H₀₄: Kompensasi, Semangat Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Ha₄: Kompensasi, Semangat Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Koefisien Determinan R²

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan (R²) adalah yang digunakan untuk mengukur sejauh mana baik model persamaan regresi yang dibangun, yang mana baik atau tidaknya model dapat dilihat seberapa besar kontribusi dari variabel terikat mampu menjelaskan variabel bebas (Fauzi, Dencik, & Asiati, 2019). Menurut Sujarweni (2015:228) tujuan dari analisis (R²) adalah untuk menghitung seberapa besar pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin kecil nilai (R²) maka kemampuan variabel-variabel bebas (Y) dalam menjelaskan variabel terikat (X) akan sangat terbatas sebaliknya jika semakin tinggi nilai (R²) maka semakin besar proporsi total variasi variabel terikat (X) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Gambaran Umum Bank Aceh Syariah

Pada masa pembentukan Provinsi Daerah Istimewa Aceh yang didirikan pada tahun 1956, Pemerintah Daerah (Pemda) Aceh belum memiliki bank sendiri, ini merupakan pelengkap otonomi bagi daerah yang berguna untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi daerah, meningkatkan taraf hidup rakyat dan Pendapatan Asli Daerah (PAD) meningkat.

Gagasan pendirian Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh diilhami atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957 disetujui oleh Panitia Perwakilan Daerah Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh), beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Tamboenan (wakil Notaris di Kutaraja), untuk mendirikan bank bernama "PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV" berbentuk perseroan terbatas dengan modal dasar Rp25.000.000.

Badan hukum berubah menjadi perseroan terbatas yang diaktakan oleh Husni Usman, dengan SH No. 55 tanggal 21 April 1999, bernama PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh disingkat PT Bank BPD Aceh. Perubahan tersebut telah disetujui oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia, dan SK bernomor C-

8260 HT.01.01.TH.99 dikeluarkan pada tanggal 6 Mei 1999. Dalam Akte Pendirian Perseroan, modal dasar PT Bank BPD Aceh adalah Rp 150 miliar. Bank Aceh juga memulai aktivitas perbankan syariah setelah menerima surat No. 6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 dari Bank Indonesia perihal Izin Pembukaan Kantor Cabang perbankan syariah dalam kegiatan komersial bank. Bank mulai beroperasi pada tanggal 5 November 2004 sesuai dengan prinsip-prinsip hukum Syariah.

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

Izin konversi ditetapkan sesuai dengan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK

kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh.

Sesuai ketentuan yang berlaku, kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Pada 19 September 2016, sistem operasi diubah secara bersamaan di seluruh jaringan Bank Aceh. Sejak saat itu, Bank Aceh mampu melayani seluruh nasabah dan masyarakat dengan berpedoman pada sistem syariah murni Ketentuan PBI Nomor 11/15/PBI/2009. Proses konversi Bank Aceh menjadi Bank Syariah diharapkan dapat membawa dampak positif pada seluruh aspek kehidupan ekonomi dan sosial masyarakat. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah yang lebih optimal (PT Bank Aceh, 2015).

Sejak awal berdirinya hingga tahun 2020, PT. Bank Aceh Syariah telah memiliki 174 jaringan kantor yang tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di Kota Medan. PT. Bank Aceh Syariah juga memiliki kantor cabang dan beberapa kantor cabang pembantu di provinsi Aceh, salah satu cabangnya berada di kabupaten Aceh Barat Daya tepatnya di kota Blangpidie. Melihat adanya peluang di Kota Blangpidie diharapkan dengan hadirnya Bank Aceh Syariah di Kota Blangpidie dapat membantu mengembangkan perekonomian masyarakat sehingga masyarakat

dapat menggunakan fasilitas perbankan yang berdasarkan prinsip syariah (PT.Bank Aceh, 2020).

Sejarah singkat berdirinya PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie yaitu PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Cabang Blangpidie yang beralamat di jl. Sentral No 02 Blangpidie didirikan pada tanggal 19 Febuari 1987, kemudian pada bulan November 2004 PT.Bank Pembangunan Daerah (BPD) mendapatkan izin konversi menjadi PT. Bank Aceh. Pada bulan September 2016 PT. Bank Aceh melakukan konversi yang telah disetujui oleh Dewan Komisioner OJK menjadi PT. Bank Aceh Syariah.

Riwayat Perubahan Nama Serta Badan Hukum

- 19 November 1958: NV Bank Kesejahteraan Atjeh (BKA).
- 6 Agustus 1973: Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (BPD IA).
- 5 Februari 1993: PT Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh (PT BPD IA).
- 7 Mei 1999: PT. Bank Pembangunan Istimewa Aceh, disingkat menjadi: PT Bank BPD Aceh.
- 29 September 2010: PT Bank Aceh.
- 19 September 2016: PT Bank Aceh Syariah.

4.1.2 Visi, Misi dan Motto Bank Aceh Syariah

A. Visi PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie

Mewujudkan Bank Aceh menjadi bank yang terus sehat, tangguh, handal dan terpercaya serta dapat memberikan nilai tambah yang tinggi kepada mitra dan masyarakat.

B. Misi PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie

Membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pengembangan dunia usaha dan pemberdayaan dunia usaha dan pemberdayaan ekonomi rakyat, serta memberi nilai tambah kepada pemilik dan kesejahteraan kepada karyawan.

C. Motto PT Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie

“Kepercayaan” adalah suatu manifestasi dan wujud Bank sebagai pemegang amanah dari Nasabah, Pemilik dan Masyarakat secara luas untuk menjaga kerahasiaan dan mengamankan kepercayaan tersebut.

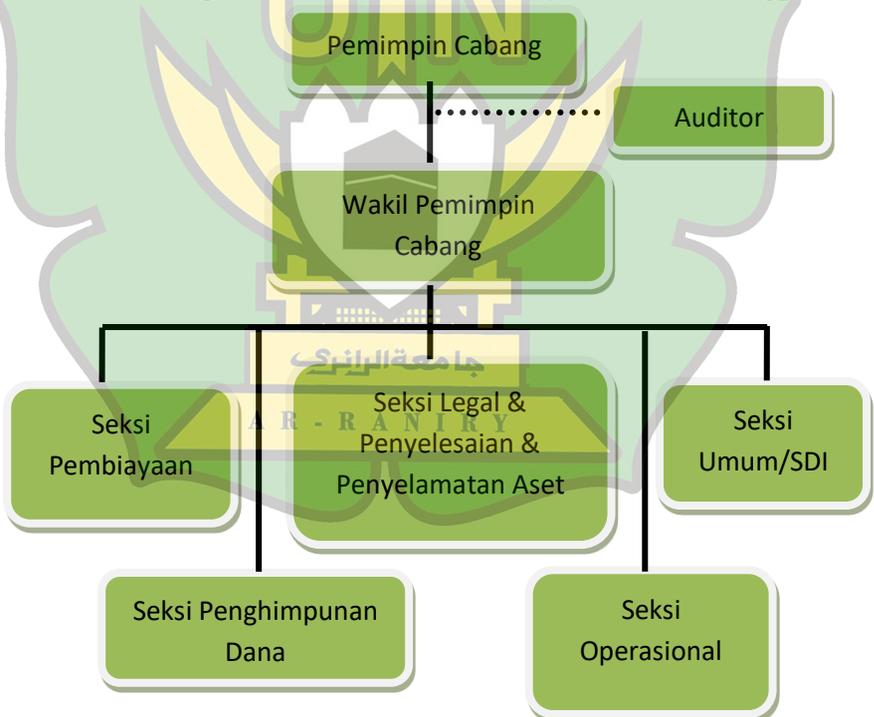
“Kemitraan” adalah suatu jalinan kerjasama usaha yang erat dan setara antara Bank dan Nasabah yang merupakan strategi bisnis bersama dengan prinsip saling membutuhkan, saling memperbesar dan saling menguntungkan diikuti dengan pembinaan dan pengembangan secara berkelanjutan.

Dalam rangka mencapai visi, misi dan motto tersebut, usaha PT. Bank Aceh Syariah diarahkan pada pengelolaan bank yang sehat dan pada jalur yang benar, perbaikan perekonomian rakyat dan pembangunan daerah dengan melakukan usaha-usaha bank umum yang mengutamakan optimalisasi penyediaan pembiayaan, pembiayaan serta pelayanan perbankan bagi kelancaran dan kemajuan pembangunan di daerah (PT Bank Aceh, 2015).

4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Kantor Cabang Blangpidie

Di dalam suatu instansi setiap perusahaan diberikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing agar setiap karyawan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Untuk itu perlu adanya pengaturan pembagian tugas yang dijabarkan dalam struktur organisasi yang berisi wewenang dan tanggung jawab mulai dari pimpinan tertinggi hingga staf karyawan melalui beberapa jabatan dan tingkatan.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie



Sumber: Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie (Tahun 2022)

4.2 Karakteristik Responden

Data pada penelitian ini diambil secara primer dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrumen penelitian kepada setiap sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie yang berjumlah 32 orang. kuesioner tersebut berisi informasi berupa data diri responden dan tanggapan responden terhadap pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Adapun karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja responden di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.

4.2.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Persentase karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	28	87,5
Perempuan	4	12,5
Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 32 responden penelitian, terdapat 28 responden (87,5%) berjenis kelamin laki-laki dan 4 responden (12,5%) berjenis kelamin perempuan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin laki-

laki. Banyaknya karyawan berjenis kelamin laki-laki daripada karyawan berjenis kelamin perempuan ini dikarenakan banyaknya pekerjaan dan karyawan laki-laki lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sehingga pihak Bank Aceh Syariah KC Blangpidie lebih megutamakan karyawan berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
26 – 30 Tahun	11	34,4
31 – 35 Tahun	8	25,0
36 – 40 Tahun	11	34,4
41 – 45 Tahun	1	3,1
46 – 50 Tahun	1	3,1
Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 32 responden penelitian terdapat 11 responden (34,4%) berusia antara 26 sampai 30 tahun, 8 responden (25,0%) berusia antara 31 sampai 35 tahun, 11 responden (34,4%) berusia antara 36 sampai 40 tahun, 1 responden (3,1%) berusia antara 41 sampai 45 tahun, dan 1 responden (3,1%) berusia antara 46 sampai 50 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam

penelitian ini memiliki usia 26 sampai 30 tahun dan 36 sampai 40 tahun

4.2.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1 – 5 Tahun	8	25,0
6 – 10 Tahun	17	53,1
11 – 15 Tahun	5	15,6
16 – 20 Tahun	2	6,3
Jumlah	32	100%

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 32 responden penelitian, terdapat 8 responden (25,0%) dengan masa kerja berkisar antara 1 sampai 5 tahun, 17 responden (53,1%) dengan masa kerja berkisar antara 6 sampai 10 tahun, 5 responden (15,6%) dengan masa kerja berkisar antara 11 sampai 15 tahun, dan 2 responden (6,3%) dengan masa kerja berkisar antara 16 sampai 20 tahun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan dalam penelitian ini memiliki masa kerja 6 sampai 10 tahun.

4.3 Definisi Variabel Penelitian

Adapun deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Kompensasi (X1), Semangat Kerja (X2),

Budaya Organisasi (X3), dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Untuk gambaran lebih jelas dapat dilihat sebagai berikut

4.3.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Variabel kompensasi terdiri atas 4 pernyataan yang diberikan kepada 32 responden. Dalam mendeskripsikan variabel kompensasi maka dapat dilihat berdasarkan persentase atau frekuensi tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi.

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X1)

Pernyataan	Jawaban										Rata-Rata
	STS		TS		KS		S		SS		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
X1.1	0	0	1	3,1	8	25,0	18	56,3	5	15,6	3,84
X1.2	0	0	0	0	1	3,1	20	62,5	11	34,4	4,31
X1.3	0	0	0	0	4	12,5	18	56,3	10	31,3	4,19
X1.4	0	0	2	6,3	5	15,6	12	37,5	13	40,6	4,13
Jumlah	0		3		18		68		39		128
Persentase	0%		2,34%		14,07		53,12%		30,47%		100%
Rata-Rata											4,12

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas mengenai jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel Kompensasi menunjukkan bahwa dari 128 tanggapan responden sebanyak 21 (16,41%) tanggapan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang

diberikan dan 107 (83,59%) tanggapan menyatakan setuju dengan pernyataan yang diberikan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari semua karyawan ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan yang diberikan pada variabel Kompensasi. Salah satunya pada pernyataan “Upah yang saya terima sesuai dengan usaha uang dikeluarkan” karena dibandingkan dengan pekerjaan yang diberikan beberapa karyawan masih merasa kurang puas dengan upah yang diberikan.

4.3.2 Deskripsi Variabel Semangat Kerja (X2)

Variabel semangat kerja terdiri atas 4 pernyataan yang diberikan kepada 32 responden. Dalam mendeskripsikan variabel semangat kerja maka dapat dilihat berdasarkan persentase atau frekuensi tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja.

Tabel 4.5 T
Anggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja (X2)

Pernyataan	Jawaban										Rata-Rata
	STS		TS		KS		S		SS		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
X2.1	0	0	0	0	4	12,5	18	56,3	10	31,3	4,19
X2.2	0	0	2	6,3	4	12,5	13	40,6	13	40,6	4,16
X2.3	0	0	0	0	2	6,3	24	75,0	6	18,8	4,13
X2.4	0	0	1	3,1	0	0	22	68,8	9	28,1	4,22
Jumlah	0		3		10		77		38		128
Persentase	0%		2,34%		7,81%		60,16%		29,69%		100%
Rata-Rata											4,18

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas mengenai jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel semangat kerja menunjukkan bahwa dari 32 responden, rata-rata responden menjawab pernyataan pertama sebesar 4,19, pernyataan kedua sebesar 4,16, pernyataan ketiga sebesar 4,13, dan pernyataan keempat sebesar 4,22. Sehingga diperoleh rata-rata jawaban responden pada keseluruhan pernyataan pada variabel Semangat Kerja (X2) sebesar 4,18. Dari 128 tanggapan responden sebanyak 13 (10,15%) tanggapan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dan 115 (89,85%) tanggapan menyatakan setuju dengan pernyataan yang diberikan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua karyawan ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan yang diberikan pada variabel Semangat Kerja. Salah satunya pada pernyataan “saya selalu datang/pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan” dikarenakan masih banyak karyawan yang pulang kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan..

4.3.3 Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X3)

Variabel budaya organisasi terdiri atas 6 pernyataan yang diberikan kepada 32 responden. Dalam mendeskripsikan variabel budaya organisasi maka dapat dilihat berdasarkan persentase atau frekuensi tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi
(X3)

Pernyataan	Jawaban										Rata-Rata
	STS		TS		KS		S		SS		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
X3.1	0	0	0	0	1	3,1	21	65,6	10	31,3	4,28
X3.2	1	3,1	0	0	2	6,3	18	56,3	11	34,4	4,19
X3.3	0	0	0	0	1	3,1	24	75,0	7	21,9	4,19
X3.4	0	0	2	6,3	13	40,6	12	37,5	5	15,6	3,63
X3.5	0	0	2	6,3	9	38,1	17	53,1	4	12,5	3,72
X3.6	0	0	3	9,4	10	31,3	14	43,8	5	15,6	3,57
Jumlah	1		7		36		106		42		192
Persentase	0,52%		3,65%		18,75%		52,21%		21,88%		100%
Rata-Rata											3,93

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas mengenai jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa dari 32 reponden, rata-rata responden menjawab pernyataan pertama sebesar 4,28, pernyataan kedua sebesar 4,19, pernyataan ketiga sebesar 4,19, pernyataan keempat sebesar 3,63, pernyataan kelima sebesar 3,72, dan pernyataan keenam sebesar 3,57. Sehingga diperoleh rata-rata jawaban responden pada keseluruhan pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 3,93. Dari 192 tanggapan responden sebanyak 44 (22,92%) tanggapan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dan 148 (77,08%) tanggapan menyatakan setuju dengan pernyataan yang diberikan. Maka dapat disimpulkan bahwa dari semua karyawan

ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan yang diberikan pada variabel budaya organisasi. Salah satunya pada pernyataan “pimpinan sangat peka terhadap kebutuhan dan masalah para karyawan” dikarenakan karyawan merasa pimpinan masih kurang peka terhadap kebutuhan dan masalah yang dihadapi para karyawan..

4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan terdiri atas 5 pernyataan yang diberikan kepada 32 responden. Dalam mendeskripsikan kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan persentase atau frekuensi tanggapan responden terhadap masing-masing pernyataan atau indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban										Rata-Rata
	STS		TS		KS		S		SS		
	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	Frek	%	
Y.1	0	0	0	0	1	3,1	20	62,5	11	34,4	4,13
Y.2	0	0	0	0	4	12,5	18	56,3	10	31,3	4,19
Y.3	0	0	2	6,3	5	15,6	12	37,5	13	40,6	4,13
Y.4	0	0	0	0	1	3,1	25	78,1	6	18,8	4,16
Y.5	0	0	0	0	0	0	23	71,9	9	28,1	4,28
Jumlah	0		2		11		98		49		160
Persentase	0%		1,25%		6,87%		61,25%		30,63%		100%
Rata-Rata											4,17

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas mengenai jawaban responden terhadap pernyataan pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa dari 32 responden, rata-rata responden menjawab pernyataan pertama sebesar 4,13, pernyataan kedua sebesar 4,19, pernyataan ketiga sebesar 4,13, pernyataan keempat sebesar 4,16, dan pernyataan kelima sebesar 4,28. Sehingga diperoleh rata-rata jawaban responden pada keseluruhan pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,17. Dari 160 tanggapan responden sebanyak 13 (8,12%) tanggapan menyatakan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dan 147 (91,88%) tanggapan menyatakan setuju dengan pernyataan yang diberikan. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa dari semua karyawan ada beberapa karyawan yang kurang setuju dengan pernyataan yang diberikan pada variabel Kinerja Karyawan. Salah satunya pada pernyataan “saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dikarenakan karyawan merasa pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sering *overload* sehingga membuat karyawan merasa kesusahan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4.4 Uji Validasi dan Uji Reliabilitas

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Dimana Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.

4.4.1 Uji Validitas

Uji Validitas berguna untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila kuesioner tersebut dapat memberikan hasil pengukuran yang tepat sesuai pengukuran yang dilakukan. Hasil output uji validitas dilakukan dengan program SPSS versi 23. Apabila diperoleh nilai Rhitung lebih besar dari Rtabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari pada alpha (0,05), maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuisisioner tersebut telah valid. Tetapi apabila diperoleh nilai Rhitung lebih kecil dari Rtabel atau nilai signifikansi lebih besar dari pada alpha (0,05), maka dapat dikatakan bahwa keseluruhan pernyataan pada kuesioner tersebut tidak valid. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Item	Koefisien Korelasi (Rhitung)	Nilai Kritis 5% (Rtabel)	Validitas
Variabel Independen/Bebas				
Kompensasi (X1)	X1.1	0,646	0,349	<i>Valid</i>
	X1.2	0,556	0,349	<i>Valid</i>
	X1.3	0,865	0,349	<i>Valid</i>
	X1.4	0,851	0,349	<i>Valid</i>
Semangat Kerja (X2)	X2.1	0,874	0,349	<i>Valid</i>
	X2.2	0,792	0,349	<i>Valid</i>
	X2.3	0,742	0,349	<i>Valid</i>
	X2.4	0,702	0,349	<i>Valid</i>
Budaya Organisasi	X3.1	0,559	0,349	<i>Valid</i>
	X3.2	0,572	0,349	<i>Valid</i>

Tabel 4.8-Lanjutan

(X3)	X3.3	0,486	0,349	<i>Valid</i>
	X3.4	0,606	0,349	<i>Valid</i>
	X3.5	0,704	0,349	<i>Valid</i>
	X3.6	0,588	0,349	<i>Valid</i>
Variabel Dependen/Terikat				
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,465	0,349	<i>Valid</i>
	Y.2	0,887	0,349	<i>Valid</i>
	Y.3	0,850	0,349	<i>Valid</i>
	Y.4	0,634	0,349	<i>Valid</i>
	Y.5	0,546	0,349	<i>Valid</i>

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan rekapitulasi uji validitas untuk setiap pernyataan, dapat diketahui bahwa setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian ini telah valid. Hal ini dapat dibuktikan dengan alpha 5% diperoleh derajat kebebasan $32-2 = 30$, maka nilai R_{tabel} sebesar 0,349. Hasil output SPSS pada tabel di atas diperoleh data yang menyatakan bahwa dari 19 butir pertanyaan yang diberikan kepada 32 responden ditemukan nilai Rhitung lebih besar dari nilai R_{tabel} yang berarti seluruh item pernyataan pada variabel Kompensasi (X1), Semangat Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan telah valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji *Reliabilitas* dilakukan dalam sebuah penelitian dengan maksud untuk mengetahui seberapa besar tingkat keabsahan sehingga dapat menghasilkan data memang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Mengukur kekonsistenan instrumen dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika nilai *Coefficients Cronbach's Alpha* > 0,60. Dari

beberapa literatur disebutkan bahwa kriteria indeks reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	4	0,711	0,60	Reliabel
Semangat Kerja (X2)	4	0,762	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	6	0,607	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas diperoleh nilai *Coefficients Cronbach's Alpha* pada variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,711, Semangat Kerja (X2) sebesar 0,762, Budaya Organisasi (X3) sebesar 0,607, dan Kinerja Karyawan (Y), dan 0,714. Maka dapat disimpulkan dengan nilai *Coefficients Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka masing-masing variabel tersebut dinyatakan telah reliabel dan dapat dipercaya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengukur keabsahan atau ketepatan penggunaan variabel dalam penelitian. Metode uji asumsi klasik yang digunakan yaitu:

4.5.1 Uji Normalistik

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah standarisasi pada model regresi terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai signifikansi yang diperoleh dari uji statistik Kolmogorov-Smirnov lebih besar daripada 0,05. Berikut hasil output uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 23:

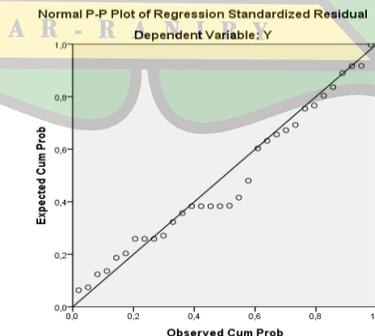
Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Asymp Sig (2-tailed)	0,450

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan pada Tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,450. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data tersebut terdistribusi secara normal. Hal ini juga didukung pada Gambar 4.1 sebagai berikut:

Gambar 4.2
Scatterplot Normalitas



Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan bahwa pola penyebaran data pada grafik *scatterplot* tersebut menyebar disekitar garis diagonalnya, maka dapat disimpulkan residual yang telah standarisasi tersebut telah berdistribusi secara normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan utama pengujian Multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam penelitian adalah digunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan dari nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai *tolerance* $< 0,10$ dan nilai *VIF* > 10 maka terjadi masalah multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi (X1)	0,249	4,019
Semangat Kerja (X2)	0,274	3,654
Budaya Organisasi (X3)	0,722	1,384

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11, diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel independen yaitu Kompensasi (X1) sebesar 4,019, Semangat Kerja (X2) sebesar 3,654, dan Budaya Organisasi

sebesar (1,384). Dengan menggunakan kriteria nilai VIF yang kurang dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya multikolinearitas. Sehingga dengan terpenuhinya seluruh asumsi klasik pada metode regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah membuat model regresi linear untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel Kompensasi (X1), Semangat Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual amatan pertama dengan amatan yang lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola pada grafik. Jika terdapat pola maka terjadi ketidaksamaan varians residual namun jika grafik tidak membentuk pola maka tidak terjadi ketidaksamaan varians residual. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas menggunakan uji statistik dan grafik dengan program SPSS versi 23 dengan output sebagai berikut:

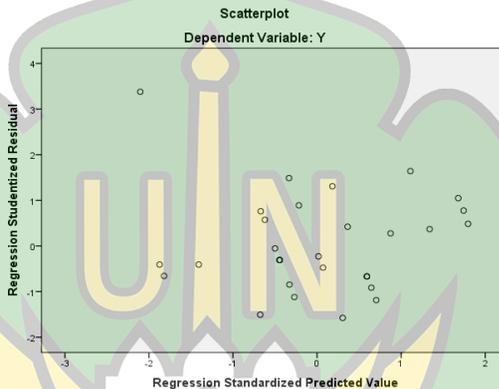
Tabel 4.12
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kompensasi (X1)	1,000
Semangat Kerja (X2)	1,000
Budaya Organisasi (X3)	1,000

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 4.12, masing-masing variabel memiliki angka Sig $>0,05$, maka pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil ini juga sesuai dengan gambar scatterplot dibawah ini:

Gambar 4.3
Scatterplot Heteroskedastisitas



Berdasarkan tampilan pada *scatterplot* terlihat bahwa plot menyebar secara acak (tidak membentuk pola) diatas maupun dibawah angka sumbu regression studentized residual. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.6 Hasil Uji Regresi linier Berganda

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (Kompensasi, Semangat Kerja, dan Budaya Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan hasil penelitian,

persamaan dalam analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
Constant	2,341	0,844	
Kompensasi (X1)	0,232	0,078	0,229
Semangat Kerja (X2)	0,721	0,076	0,697
Budaya Organisasi (X3)	0,122	0,038	0,146

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan perhitungan yang disajikan pada Tabel 4.13, maka menghasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,341 + 0,232X_1 + 0,721X_2 + 0,122X_3 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa 2,341 sebagai nilai konstanta. Apabila ketiga variabel bebas diasumsikan bernilai konstan (0), maka nilai Kinerja Karyawan bernilai 2,341. Persamaan tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

1. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar 0,232 menggambarkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan arti setiap peningkatan 1 satuan pada variabel kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 23,2% dengan

asumsi variabel bebas lainnya sama dengan nol atau konstan.

2. Koefisien regresi variabel semangat kerja (X_2) sebesar 0,721 menggambarkan bahwa semangat kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan arti setiap peningkatan 1 satuan pada variabel semangat kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 72,1% dengan asumsi variabel bebas lainnya sama dengan nol atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 0,122 menggambarkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan arti setiap peningkatan 1 satuan pada variabel budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 12,2% dengan asumsi variabel bebas lainnya sama dengan nol atau konstan. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas. Standar error (e) mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk membuktikan ada tidaknya pengaruh tiga variabel bebas yaitu kompensasi (X_1), semangat kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) terhadap satu

variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Uji t dilakukan dengan cara membandingkan hasil dari thitung dengan ttabel dengan alpha 5%. Jika nilai thitung lebih besar dari ttabel maka terdapat pengaruh, namun jika thitung lebih kecil dari ttabel maka tidak terdapat pengaruh. Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka didapat hasil uji t, pada tabel berikut ini:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Secara Parsial

Model	T	Sig	Kesimpulan
Constant	2,773	0,010	
Kompensasi (X1)	2,962	0,006	Berpengaruh
Semangat Kerja (X2)	9,466	0,000	Berpengaruh
Budaya Organisasi (X3)	3,217	0,003	Berpengaruh

Sumber: Data diolah (2022)

Diketahui nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% (2-tailed) dengan persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= n - k : \alpha/2 \\
 &= 32 - 4 : 0,05/2 \\
 &= 28 : 0,025 \\
 &= 2,048
 \end{aligned}$$

Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis hasil uji t pada variabel kompensasi (X1) sebagai variabel bebas menunjukkan nilai thitung (2,962) > ttabel (2,048) dengan tingkat sig (0,006) < $\alpha(0,05)$. Maka kesimpulannya kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis hasil uji t pada variabel semangat kerja (X2) sebagai variabel bebas menunjukkan nilai thitung (9,466) > ttabel (2,048) dengan tingkat sig (0,000) < $\alpha(0,05)$. Maka kesimpulannya semangat kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kriteria penerimaan hipotesis hasil uji t pada variabel budaya organisasi (X3) sebagai variabel bebas menunjukkan nilai thitung (3,217) > ttabel (2,048) dengan tingkat sig (0,003) < $\alpha(0,05)$. Maka kesimpulannya Budaya Organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

4.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji secara simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen yaitu kompensasi (X1), semangat kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Analisa Uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dan Ftabel dengan tingkat kesalahan 5%. Uji signifikansi Simultan (Uji F) pada penelitian ini menggunakan program SPSS versi 23 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Regression	134,064	3	44,688	215,325	0,000
Residual	5,811	28	0,208		
Total	139,875	31			

Sumber: Data diolah (2022)

Pada Tabel 4.15 hasil pengujian variabel bebas kompensasi (X_1), semangat kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) menunjukkan dengan derajat pembilang ($k-1$) yaitu $(4-1) = 3$ dan derajat penyebut ($N-K$) yaitu $(32-4) = 28$, serta nilai $\alpha = 0,05$ menunjukkan hasil uji Fhitung sebesar $(215,325) > Ftabel (2,95)$. Berdasarkan kriteria penilaian, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X_1), semangat kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7.3 Hasil Koefisien Determinan R^2

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Squared
1	0,979	0,958	0,954

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,958 atau 95,8%. Artinya kinerja karyawan (Y) dapat

dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yaitu kompensasi (X1), semangat kerja (X2) dan budaya organisasi (X3) sebesar 95,8%. Sisanya sebesar 4,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari objek penelitian yaitu karyawan yang masih aktif bekerja di PT. Bank Aceh Kantor Cabang Blangpidie yang berjumlah 32 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang berjumlah 19 pernyataan terkait tanggapan responden mengenai pengaruh kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan empat alternatif pilihan jawaban yaitu sangat setuju (5), setuju (4), kurang setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Berdasarkan nilai rata-rata pada setiap variabel penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata tanggapan 32 responden terhadap variabel Kompensasi (X1) sebesar 4,12, nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Semangat Kerja (X2) sebesar 4,18, nilai rata-rata tanggapan terhadap variabel Budaya Organisasi (X3) sebesar 3,93, dan nilai rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 4,17. Berdasarkan nilai rata-rata setiap variabel tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan variabel mempunyai nilai rata-rata di atas 3 (tiga). Hal ini mengidentifikasi bahwa keseluruhan responden setuju terhadap

pernyataan yang diberikan. Sehingga mengiktisarkan bahwa secara umum responden mengakui adanya pengaruh antara kompensasi, semangat kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan oleh data dari pengujian-pengujian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

4.8.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diperoleh hasil uji t untuk variabel kompensasi (X1) sebagai variabel bebas menunjukkan nilai thitung $(2,962) > t_{tabel}(2,048)$ dengan tingkat signifikan $0,006 < 0,05$, yang artinya variabel kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Semakin tercukupi kompensasi yang diberikan maka semakin bagus pula dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,232, maka jika variabel kompensasi bertambah 1 satuan, mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan akan bertambah sebesar 23,2%.

Variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie disebabkan oleh beberapa hal. Dari hasil tabulasi menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan sehingga mendukung pelaksanaan proses pekerjaan, perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan yang diharapkan karyawan dan karyawan juga mendapatkan

tunjangan yang sesuai yang diberikan oleh PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Hasil tersebut juga dijelaskan oleh Hasibuan (2017: 119) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Apriwandi & Prasetya (2018) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (studi kasus pada PT. Ewindo).

4.8.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diperoleh hasil uji t pada variabel semangat kerja (X2) sebagai variabel bebas menunjukkan nilai thitung (9,466) > ttabel (2,048) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, yang artinya variabel semangat kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Semakin tinggi semangat bekerja maka semakin tinggi pula dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh nilai koefisien variabel semangat kerja sebesar 0,721, maka jika variabel semangat kerja bertambah 1 satuan, mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan akan bertambah sebesar 72,1%.

Variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie disebabkan oleh beberapa hal. Dari hasil tabulasi menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa mereka dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan dan para karyawan juga menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Hasil tersebut juga dijelaskan oleh Yulianto (2012) bahwa semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik. Suasana pada umumnya menjadi faktor penentu yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan misalnya saja, terciptanya suasana kekeluargaan diantara sesama rekan kerja, dan juga suasana kerja yang kondusif.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Basri & Rauf (2021) dan Pratama & Wardani (2017) yang dalam penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pertanahan Pangan Kabupaten Mamasa.

4.8.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data pada tabel 4.14 diperoleh hasil uji t untuk variabel budaya organisasi (X3) sebagai variabel bebas menunjukkan nilai thitung (3,217) > ttabel (2,048) dengan tingkat

signifikan $0,003 < 0,05$, yang artinya variabel budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh nilai koefisien variabel budaya organisasi sebesar 0,122, maka jika variabel budaya organisasi bertambah 1 satuan, mengakibatkan pengaruh terhadap kinerja karyawan akan bertambah sebesar 12,2%.

Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie disebabkan oleh beberapa hal. Dari hasil tabulasi menjelaskan bahwa sebagian besar karyawan setuju bahwa karyawan selalu mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah selesai, dalam menjalankan tugas pun karyawan selalu memperhatikan risiko potensial dan mengelola risiko tersebut dengan baik agar tidak menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri. Hasil tersebut juga dijelaskan oleh Wibowo (2013:17) bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang. Adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut.

Hasil tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muis et al., (2018) yang dalam penelitiannya menunjukkan secara parsial dan simultan ada pengaruh positif dan signifikan

budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pergadaian (Persero) Kanwil I – Medan..

4.8.4 Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada tabel 4.15 diperoleh nilai Fhitung sebesar 215,32 dan nilai Ftabel sebesar 2,95. Nilai Fhitung > Ftabel yaitu $215,32 > 2,95$ dan nilai signifikan 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1), semangat kerja (X_2) dan budaya organisasi (X_3) berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,958 atau 95,8%. Artinya variabel Kompensasi (X_1), Semangat Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3) dapat menjelaskan keragaman Kinerja Karyawan (Y) sebesar 95,8% dan sisanya yaitu 4,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Variabel kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie. Pengaruh positif tersebut disebabkan karena adanya pengaruh dari kompensasi pada PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie yang dibuktikan dari jawaban responden bahwa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan sehingga mendukung pelaksanaan proses pekerjaan, perusahaan memberikan insentif yang sesuai dengan yang diharapkan

karyawan dan karyawan juga mendapatkan tunjangan yang sesuai yang diberikan oleh PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie.

Tidak hanya pengaruh kompensasi, karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie juga memiliki semangat kerja tinggi. Dibuktikan dengan jawaban yang diberikan responden bahwa karyawan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan dan para karyawan juga menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.

Selain itu, PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie juga memiliki budaya organisasi yang baik dibuktikan dengan kebiasaan karyawan yang selalu mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan, dalam menjalankan tugas pun karyawan selalu memperhatikan risiko potensial (risiko yang sering terjadi) misalnya seperti kurang ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan dan dapat mengelola risiko tersebut dengan baik agar tidak menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan maupun bagi diri sendiri.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

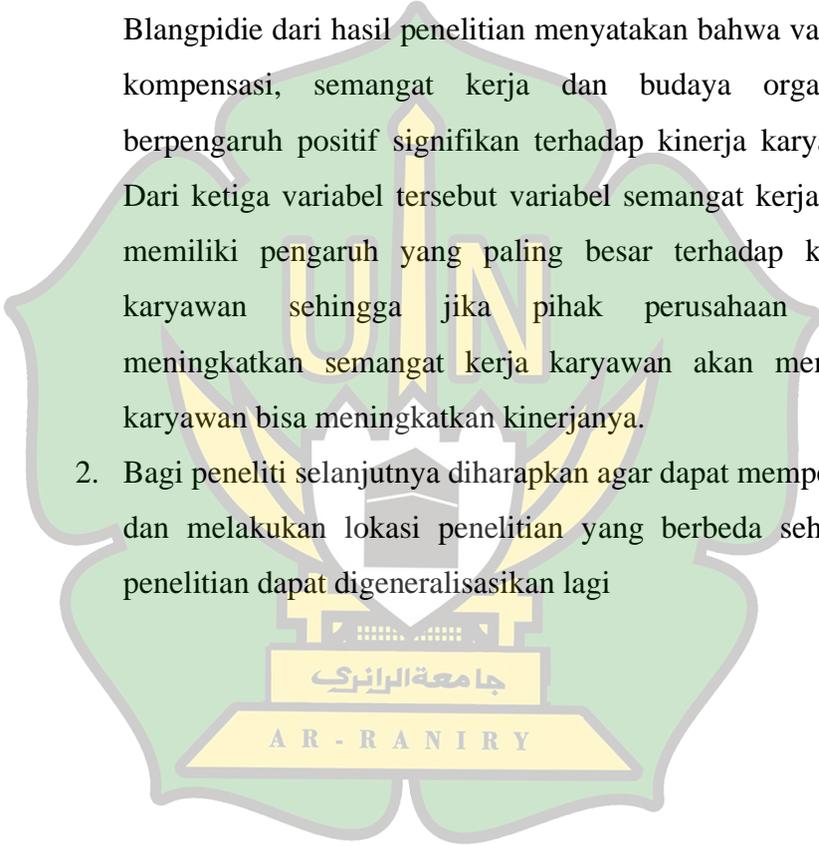
Berdasarkan hasil penelitian mengenai kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie dengan nilai thitung (2,962) > ttabel (2,048).
2. Semangat kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie dengan nilai thitung (9,466) > ttabel (2,048).
3. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie dengan nilai thitung (3,217) > ttabel (2,048).
4. Kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah KC Blangpidie dengan nilai Fhitung (215,325) > Ftabel (2,95).

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Blangpidie dari hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi, semangat kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari ketiga variabel tersebut variabel semangat kerja yang memiliki pengaruh yang paling besar terhadap kinerja karyawan sehingga jika pihak perusahaan lebih meningkatkan semangat kerja karyawan akan membuat karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas dan melakukan lokasi penelitian yang berbeda sehingga penelitian dapat digeneralisasikan lagi



DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Andrianto, & Firmansyah, M. A. (2019). *Manajemen Bank Syariah (Implementasi Teori dan Praktek)*. Jawa Timur: Qiara Media
- Apriwandi, & Prasetya, B. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan non Manajemen melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (studi kasus pada PT. Ewindo). *Jurnal of Applied Accounting and Finance*, 50-63.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal of Management*, 103-120.
- Bruce, A. (2012). *Rahasia Tempat Kerja Penuh Semangat & Menyenangkan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajaman Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dadang, A. M. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Keja dan Semanagt Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Endra, F. (2017). *Pedoman Metodologi Penelitian*. Siduarjo: Zilfatama Jawa.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metode Penelitian Untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EVIEW untuk Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Empat.

- Hartini, M. R. (2021). *Perilaku Organisasi*. Jawa Barat: Widina Media Utama.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Refisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di kabupaten Rokan Hilir. *Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia*, 142-155.
- Indrasari, M., Pintakhari, B., & Kartika, I. A. (2018). *Evaluasi Kinerja Pegawai (Tinjauan Aspek Kompensasi, Komunikasi dan Jenjang Karier)*. Surabaya: Up Unitomo Press.
- Ismayani, A. (2020). *Metode Penelitian*. Banda Aceh : Syiah Kuala University Press.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublisher.
- Lewaherilla N. C., Kurniullah, A. Z., Arsawan, I. W., Salim, N. A., Hikmah, N., Abdurohim, et al. (2021). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Made Astrama, N. N. (2021). *Perilaku Kerja Inovatif, Budaya Oeganisasi dan Kinerja Karyawan: Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Malik, N. (2018). *Dinamika Pasar Tenaga Kerja Indonesia*. Malang: UMM Press.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pengaruh Kinerja Karyawan. *Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 9-25.
- Mustafa, P. S., Gusdiyanto, H., Victoria, A., Masgumelar, N. K., Lestariningsih, N. D., Maslacha, H., et al. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Malang.
- Prastowo, A. (2016). *Memahami Metode-Metode Penelitian*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Pratama, A. A., & Wardani, A. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah

- Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 119-129.
- Putra, B. H. (2018). Pengaruh Motivasi kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Ekonomi Ilmu Manajemen Universitas Tabulako*, 1-10.
- Rahmat Hidayat, T. C. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. *Program Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Indonesia*, 142-155.
- Selviasari, R. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri. *Fakultas Ekonomi*, 114-128.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi ke III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jarta: Kencana.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiarto, E. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisono, E. (2018). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tersiana, A. (2018). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.

- Triadityo, D. Y. (2012). Hubungan antara Keselamatan Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi Cahaya Timur Offset Yogyakarta. *EMPATHY*.
- Wibowo. (2018). *Budaya Organisasi : Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianto, B. (2020). *Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Yusmad, M. A. (2018). *Aspek Hukum Perbankan Syariah dari Teori ke Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.



LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI, SEMANGAT KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK (STUDI PADA PT. BANK ACEH SYARIAH KC BLANGPIDIE)

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden

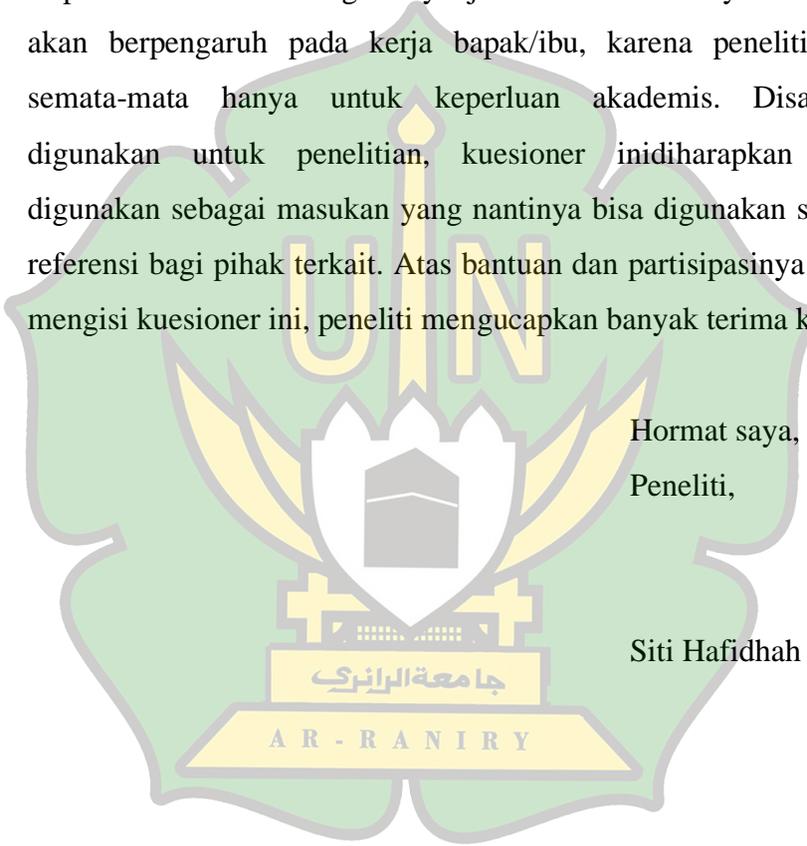
Saya Siti Hafidhah, mahasiswi tingkat akhir di Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) Program Studi Perbankan Syariah. Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi di prodi perbankan syariah FEBI UIN Ar-Raniry, saya bermaksud melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank”**. Peneliti menyadari bahwa waktu bapak/ibu/saudara/i sangat terbatas dan berharga, namun demikian peneliti meminta kesediaan bapak/ibu/saudara/i meluangkan waktu untuk dapat mengisi

kuesioner ini. Informasi yang diperoleh oleh peneliti akan digunakan sebagai bahan penelitian

Kami mengharapkan dukungan dari Bapak/Ibu/saudara/i dengan memberikan jawaban secara jujur dan benar. Jawaban Bapak/Ibu/saudara/i sangat saya jamin kerahasiaannya dan tidak akan berpengaruh pada kerja bapak/ibu, karena penelitian ini semata-mata hanya untuk keperluan akademis. Disamping digunakan untuk penelitian, kuesioner inidiharapkan dapat digunakan sebagai masukan yang nantinya bisa digunakan sebagai referensi bagi pihak terkait. Atas bantuan dan partisipasinya dalam mengisi kuesioner ini, peneliti mengucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti,

Siti Hafidhah



1. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pekerjaan :

Alamat :

2. Pengisian Kuesioner

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

5 = Sangat Setuju (SS)

4 = Setuju (S)

3 = Kurang Setuju (KS)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Kompensasi (X₁)

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan.					
2.	Saya mendapatkan insentif yang sesuai dari perusahaan atas hasil kerja yang memuaskan.					
3.	Tunjangan yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang saya harapkan.					

4.	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan sehingga mendukung pelaksanaan proses pekerjaan.					
----	--	--	--	--	--	--

2. Semangat Kerja (X₂)

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang/pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja maupun pimpinan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.					
4.	Saya selalu menjali hubungan yang baik dengan rekan kerja dan pimpinan baik di dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan.					

1. Budaya Organisasi (X₃)

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Dalam menjalankan tugas, saya selalu memperhatikan risiko potensial dan mengelola risiko tersebut dengan baik agar tidak menimbulkan kerugian baik bagi perusahaan					

	maupun bagi diri sendiri.					
2.	Saya mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan.					
3.	Dalam perusahaan ini hasil pekerjaan lebih penting dari pada proses penyelesaian pekerjaan.					
4.	Pemimpin sangat peka terhadap kebutuhan dan masalah para karyawan.					
5.	Saya memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan.					
6.	Perusahaan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan kondusif antar karyawannya.					

2. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki keterampilan yang baik sehingga mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.					
2.	Saya mampu menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberika perusahaan kepada saya.					
3.	Sayamampu menyelesaikan pekerjaan					

	tepat waktu.					
4.	Saya mampu menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya (tenaga, uang, teknologi, bahan baku)					
5.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					



Lampiran II Tabulasi Jawaban 32 Responden

1. Kompensasi (X_1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Kurang Setuju	8	25,0	25,0	28,1
Setuju	18	56,3	56,3	84,4
Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Setuju	20	62,5	62,5	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	18	56,3	56,3	68,8
Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
Kurang Setuju	5	15,6	15,6	21,9
Setuju	12	37,5	37,5	59,4
Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

2. Semangat Kerja (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	18	56,3	56,3	68,8
Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
Kurang Setuju	4	12,5	12,5	18,8
Setuju	13	40,6	40,6	59,4
Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	2	6,3	6,3	6,3
Setuju	24	75,0	75,0	81,3
Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Setuju	22	68,8	68,8	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

3. Budaya Organisasi (X₃)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Setuju	21	65,6	65,6	68,8
Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Kurang Setuju	2	6,3	6,3	9,4
Setuju	18	56,3	56,3	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Setuju	24	75,0	75,0	78,1
Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
Kurang Setuju	13	40,6	40,6	46,9
Setuju	12	37,5	37,5	84,4
Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
Kurang Setuju	9	28,1	28,1	34,4
Setuju	17	53,1	53,1	87,5
Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	9,4	9,4	9,4
Kurang Setuju	10	31,3	31,3	40,6
Setuju	14	43,8	43,8	84,4
Sangat Setuju	5	15,6	15,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

4. Kinerja Karyawan (Y)**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Setuju	20	62,5	62,5	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Setuju	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	18	56,3	56,3	68,8
Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Y.3

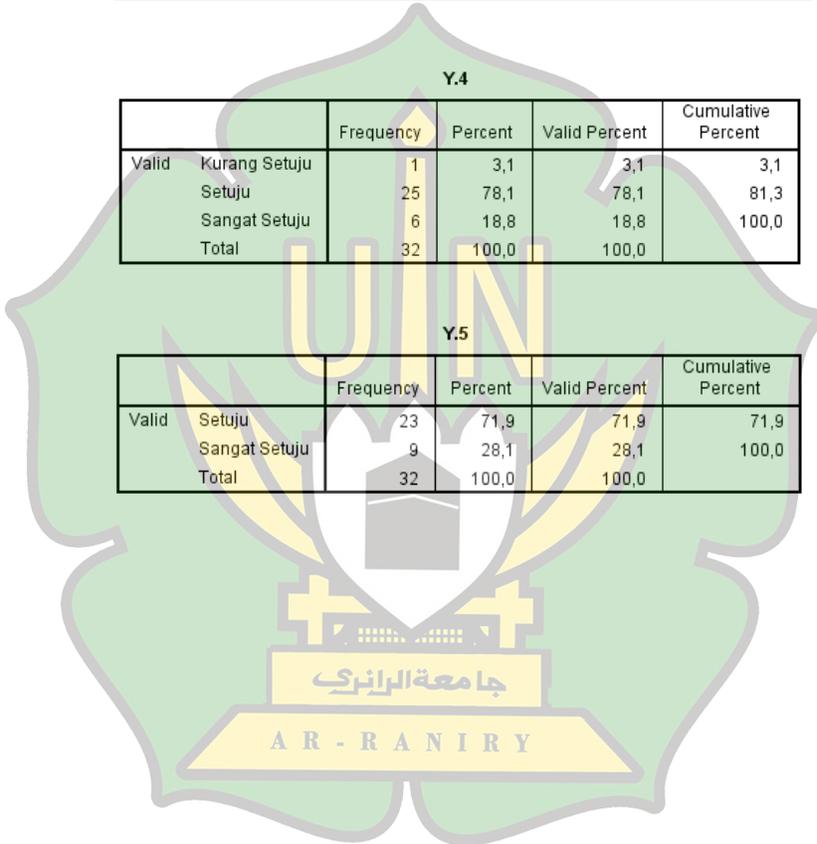
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	6,3	6,3	6,3
	Kurang Setuju	5	15,6	15,6	21,9
	Setuju	12	37,5	37,5	59,4
	Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
	Setuju	25	78,1	78,1	81,3
	Sangat Setuju	6	18,8	18,8	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	23	71,9	71,9	71,9
	Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



Lampiran III Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

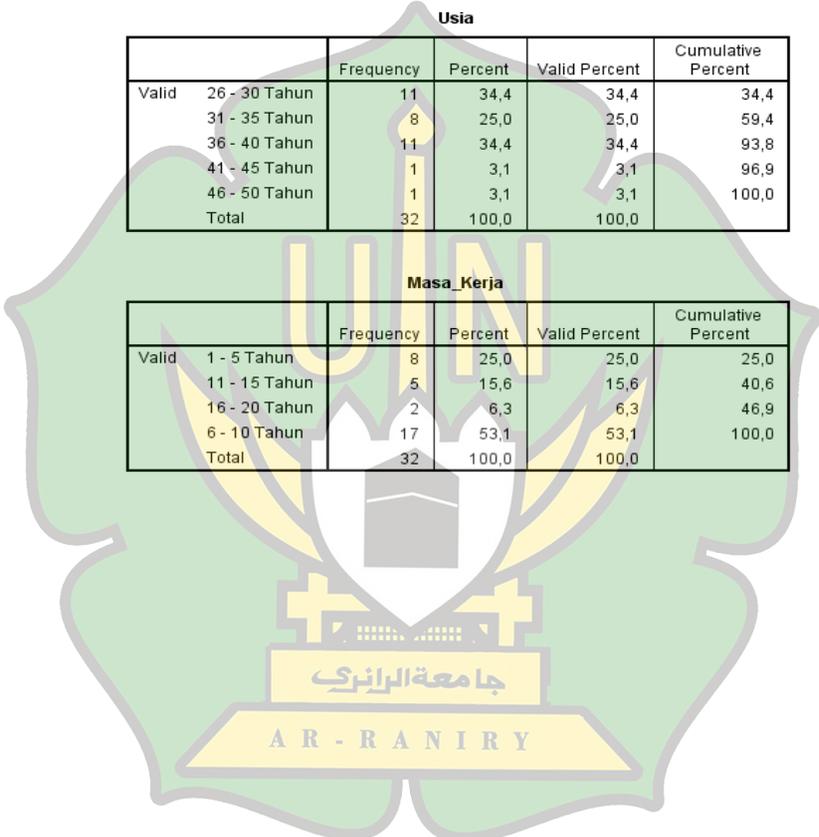
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	28	87,5	87,5	87,5
	Wanita	4	12,5	12,5	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26 - 30 Tahun	11	34,4	34,4	34,4
	31 - 35 Tahun	8	25,0	25,0	59,4
	36 - 40 Tahun	11	34,4	34,4	93,8
	41 - 45 Tahun	1	3,1	3,1	96,9
	46 - 50 Tahun	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 Tahun	8	25,0	25,0	25,0
	11 - 15 Tahun	5	15,6	15,6	40,6
	16 - 20 Tahun	2	6,3	6,3	46,9
	6 - 10 Tahun	17	53,1	53,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



Lampiran IV Uji Validitas

1. Kompensasi (X_1)

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,214	,342	,326	,646**
Sig. (2-tailed)		,240	,056	,069	,000
N	32	32	32	32	32
X1.2 Pearson Correlation	,214	1	,386*	,249	,556**
Sig. (2-tailed)	,240		,029	,169	,001
N	32	32	32	32	32
X1.3 Pearson Correlation	,342	,386*	1	,786**	,865**
Sig. (2-tailed)	,056	,029		,000	,000
N	32	32	32	32	32
X1.4 Pearson Correlation	,326	,249	,786**	1	,851**
Sig. (2-tailed)	,069	,169	,000		,000
N	32	32	32	32	32
X1 Pearson Correlation	,646**	,556**	,865**	,851**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
N	32	32	32	32	32

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

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

2. Semangat Kerja (X_2)

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,740**	,534**	,386*	,874**
Sig. (2-tailed)		,000	,002	,029	,000
N	32	32	32	32	32
X2.2 Pearson Correlation	,740**	1	,250	,234	,792**
Sig. (2-tailed)	,000		,167	,197	,000
N	32	32	32	32	32
X2.3 Pearson Correlation	,534**	,250	1	,768**	,742**
Sig. (2-tailed)	,002	,167		,000	,000
N	32	32	32	32	32
X2.4 Pearson Correlation	,386*	,234	,768**	1	,702**
Sig. (2-tailed)	,029	,197	,000		,000
N	32	32	32	32	32
X2 Pearson Correlation	,874**	,792**	,742**	,702**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	32	32	32	32	32

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

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

3. Budaya Organisasi (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	,625**	,696**	,028	,042	,007	,559**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,880	,817	,971	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.2	Pearson Correlation	,625**	1	,574**	-,035	,137	-,043	,572**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,847	,455	,817	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.3	Pearson Correlation	,696**	,574**	1	-,144	-,028	,084	,486**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,432	,880	,647	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.4	Pearson Correlation	,028	-,035	-,144	1	,634**	,352	,606**
	Sig. (2-tailed)	,880	,847	,432		,000	,048	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.5	Pearson Correlation	,042	,137	-,028	,634**	1	,430	,704**
	Sig. (2-tailed)	,817	,455	,880	,000		,014	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3.6	Pearson Correlation	,007	-,043	,084	,352	,430	1	,588**
	Sig. (2-tailed)	,971	,817	,647	,048	,014		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X3	Pearson Correlation	,559**	,572**	,486**	,606**	,704**	,588**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,005	,000	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32

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

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

4. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,386*	,249	,059	-,107	,465**
	Sig. (2-tailed)		,029	,169	,749	,559	,007
	N	32	32	32	32	32	32
Y.2	Pearson Correlation	,386*	1	,786**	,454**	,253	,887**
	Sig. (2-tailed)	,029		,000	,009	,162	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.3	Pearson Correlation	,249	,786**	1	,268	,302	,850**
	Sig. (2-tailed)	,169	,000		,138	,093	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.4	Pearson Correlation	,059	,454**	,268	1	,724**	,634**
	Sig. (2-tailed)	,749	,009	,138		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32
Y.5	Pearson Correlation	-,107	,253	,302	,724**	1	,546**
	Sig. (2-tailed)	,559	,162	,093	,000		,001
	N	32	32	32	32	32	32
Y	Pearson Correlation	,465**	,887**	,850**	,634**	,546**	1
	Sig. (2-tailed)	,007	,000	,000	,000	,001	
	N	32	32	32	32	32	32

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

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

Lampiran V Uji Reliabilitas

1. Kompensasi (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,711	4

2. Semangat Kerja (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	4

3. Budaya Organisasi (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,607	6

4. Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	32	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,714	5

Lampiran VI Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,43295851
Most Extreme Differences	Absolute	,152
	Positive	,152
	Negative	-,060
Kolmogorov-Smirnov Z		,860
Asymp. Sig. (2-tailed)		,450

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,341	,844		2,773	,010		
	X1	,232	,078	,229	2,962	,006	,249	4,019
	X2	,721	,076	,697	9,466	,000	,274	3,654
	X3	,122	,038	,146	3,217	,003	,722	1,384

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,011E-013	,844		,000	1,000		
	X1	,000	,078	,000	,000	1,000	,249	4,019
	X2	,000	,076	,000	,000	1,000	,274	3,654
	X3	,000	,038	,000	,000	1,000	,722	1,384

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Lampiran VII Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,341	,844		2,773	,010		
	X1	,232	,078	,229	2,962	,006	,249	4,019
	X2	,721	,076	,697	9,466	,000	,274	3,654
	X3	,122	,038	,146	3,217	,003	,722	1,384

a. Dependent Variable: Y



Lampiran VIII Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,341	,844		2,773	,010		
	X1	,232	,078	,229	2,962	,006	,249	4,019
	X2	,721	,076	,697	9,466	,000	,274	3,654
	X3	,122	,038	,146	3,217	,003	,722	1,384

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	134,064	3	44,688	215,325	,000 ^b
	Residual	5,811	28	,208		
	Total	139,875	31			

a. Dependent Variable: Y

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

Lampiran IX Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,979 ^a	,958	,954	,45556

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

b. Dependent Variable: Y

