

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT BANK ACEH SYARIAH CABANG
SUBULUSSALAM**



Disusun Oleh :

**ALESCA FERRONYCA RAMBE
NIM. 190603323**

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

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Alesca Ferronyca Rambe
NIM : 190603323
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 3 Januari 2022

Yang menyatakan,



Alesca Ferronyca Rambe

PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH 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 Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah
Cabang Subulussalam**

Disusun Oleh:

Alesca Ferronyca Rambe

NIM. 190603323

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

Pembimbing I,

Pembimbing II,



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



Rika Mulia, MBA
NIP. 198906032020122013

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,



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

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

Alesca Ferronyca Rambe


NIM. 190603323

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: Selasa / 4 Januari 2022 Banda Aceh,
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua

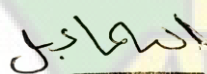
Sekretaris

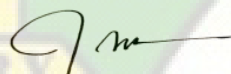

Dr. Neni Hasnita, S.Ag., M.Ag
NIP. 197711052006042003


Rika Mulia, MBA
NIP. 198906032020122013

Penguji I

Penguji II

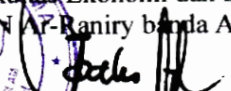

Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A
NIP. 198310282015031001


Muksal, M. E.I
NIP. 199009022020121008



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bsnis Islam
UIN Ar-Raniry banda Aceh


Dr. Zaki Fuad, M.Ag
NIP. 196403141992031003



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

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telp. 0651-7552921,7551857, Fax. 0651-7552922

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

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Alesca Ferronyca Rambe

NIM : 190603323

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah

E-mail : 190603323@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: **Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam**

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 : 30 Maret 2022

Mengetahui,

Penulis

Alesca Ferronyca
NIM. 190603323

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Rika Mulia, MBA
NIP. 198906032020122013

KATA PENGANTAR



Segala puji bagi Allah Swt, Tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan ribuan nikmat dan rahmat yang tidak terhitung jumlahnya. Semoga Allah Swt selalu memberikan kesehatan, melindungi dimanapun berada dan selalu memberikan kemudahan bagi hamba-Nya yang bertakwa. Shalawat berbingkai salam tidak lupa dihadiahkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad Saw, beserta keluarga dan para sahabat beliau. Alhamdulillah atas izin Allah Swt yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian yang tertuang dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam”**.

Skripsi ini adalah tugas akhir yang menjadi salah satu syarat agar diperolehnya gelar Sarjana Ekonomi pada prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam pembuatan skripsi ini, baik dari awal pencarian masalah yang akan diteliti maupun penentuan judul hingga akhir penelitian dan didapatkannya hasil penelitian penulis merasa dimudahkan. Penulis mengucapkan ribuan terimakasih atas doa, semangat, arahan serta bimbingan dari berbagai pihak yang turut membantu dalam penyelesaian skripsi

ini. Maka dari itu, penulis mengucapkan rasa hormat serta terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu terutama:

1. Dr. Zaki Fuad, M.Ag selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S. Ag., M.Ag selaku Ketua Program studi perbankan syariah sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan banyak waktu dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, serta Lektor Kepala Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Dr. Nevi Hasnita, S. Ag., M.Ag dan Ayumiati, SE., M.Si, selaku Ketua dan Sekretaris Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin A-Raniry Banda Aceh
4. Muhammad Arifin, Ph.D selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
5. Rika Mulia, MBA selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, memberikan waktu yang tidak terbatas dalam memberikan bimbingan, saran maupun arahan yang sangat baik sehingga penulis dapat dengan mudah memahami dan menyelesaikan skripsi ini dengan waktu yang cukup singkat.

6. Ismail Rasyid Ridla Tarigan, M.A Sebagai Penguji I dan Muksal, M. E.I sebagai Penguji II.
7. Kepada Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam yang telah banyak meluangkan waktu dan tulus membantu penulis dalam perolehan data, mengarahkan dalam melakukan sesi pengisian kuesioner kepada karyawan yang menjadi Responden, dan yang memberikan informasi. Tanpa bantuan dan arahan tersebut, peneliti tidak akan dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Teruntuk Kedua Orang Tua tercinta, ribuan terimakasih penulis ucapkan kepada Ayahanda Sarulla Rambe dan Almarhumah Ibu Fatimah Pane yang tersayang, yang telah memberikan banyak doa, dukungan, motivasi, cinta dan kasih sayang, didikan, pengorbanan serta dukungan moral maupun materil yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan diberi kemudahan Alhamdulillah. Kepada satu satunya adik penulis yaitu Rahmayda Rambe serta keluarga besar lainnya yang telah memberikan dukungan berupa doa dan semangat agar penulis dapat menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya.
9. Kepada sahabat terbaik saya Ninda Wardani, dan teman-teman Sohib saya Dini Andriani, Mira dira, Lisa Adlina, Tongam Sartika, Riwati, Maisarah, Cici Aprilia dan yang telah membantu dalam penelitian serta menemani saya

dalam suka dan duka dan selalu memberikan dukungan berupa semangat motivasi dalam penyelesaian skripsi ini. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan terkhusus Perbankan Syariah letting 2019 yang membantu dalam memberikan semangat besar kepada penulis dan bersama-sama berjuang untuk mendapatkan ilmu serta menyelesaikan tugas akhir tepat waktu agar diperoleh gelar Sarjana Ekonomi dengan predikat Terbaik pada Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Ar-Raniry Banda Aceh.

10. Last but not least, I wanna thank me, for believing in me, for doing all this hard work, for having no days off, for never quitting, for just being me at all times.

Sangat besar harapan peneliti agar semua dukungan berupa doa, semangat, motivasi, arahan, bimbingan, maupun dukungan moral lainnya serta dukungan materil dapat dibalas kebaikannya oleh Allah Swt dengan keberkahan dan pahala yang berlipat ganda. Penulis sangat berharap terhadap kritik dan saran yang membangun demi perbaikan skripsi ini agar nantinya dapat berguna dan memberikan banyak manfaat terutama kepada peneliti, pembaca dan pihak-pihak lainnya yang membutuhkan serta menjadi hal positif bagi banyak orang.

Pada akhir kata pengantar ini, peneliti memiliki keinginan yang besar agar penelitian pada skripsi ini tidak hanya dilakukan sebagai syarat kelulusan agar memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

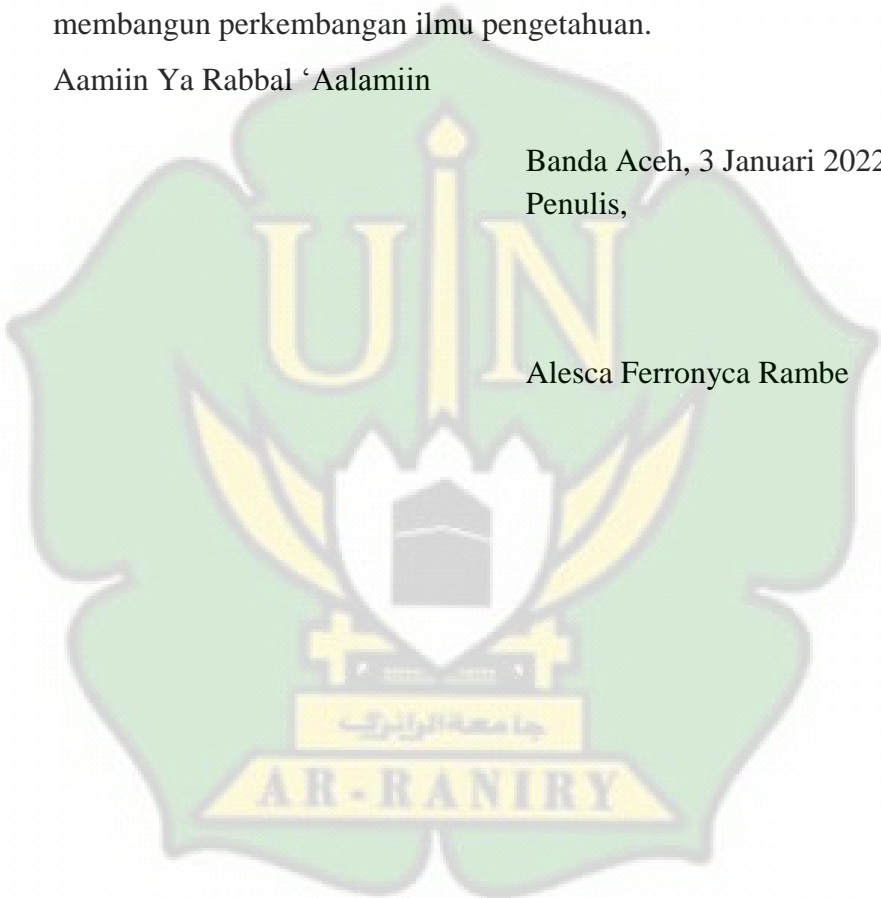
semata, namun juga memberikan edukasi dan pemahaman yang tidak didapatkan dari bahan bacaan lainnya. Penulis juga berharap besar agar penelitian ini menjadi salah satu amal kebaikan dan semoga memberikan dampak positif yang berguna untuk membangun perkembangan ilmu pengetahuan.

Aamiin Ya Rabbal ‘Aalamiin

Banda Aceh, 3 Januari 2022

Penulis,

Alesca Ferronyca Rambe



TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN
Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K
Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	S	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	Z	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	S	29	ي	Y
15	ض	D			

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>Fatḥah</i>	A
◌ِ	<i>Kasrah</i>	I
◌ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

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

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

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *hauila*

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>Fatḥah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
اِ / يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
اُ / يُ	<i>Dammah</i> dan <i>wau</i>	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*
 رَمَى : *ramā*
 قِيلَ : *qīla*
 يَقُولُ : *yaqūlu*

4. Ta *Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta *marbutah* ada dua.

a. Ta *marbutah* (ة) hidup

Ta *marbutah* (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fatḥah*, *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.

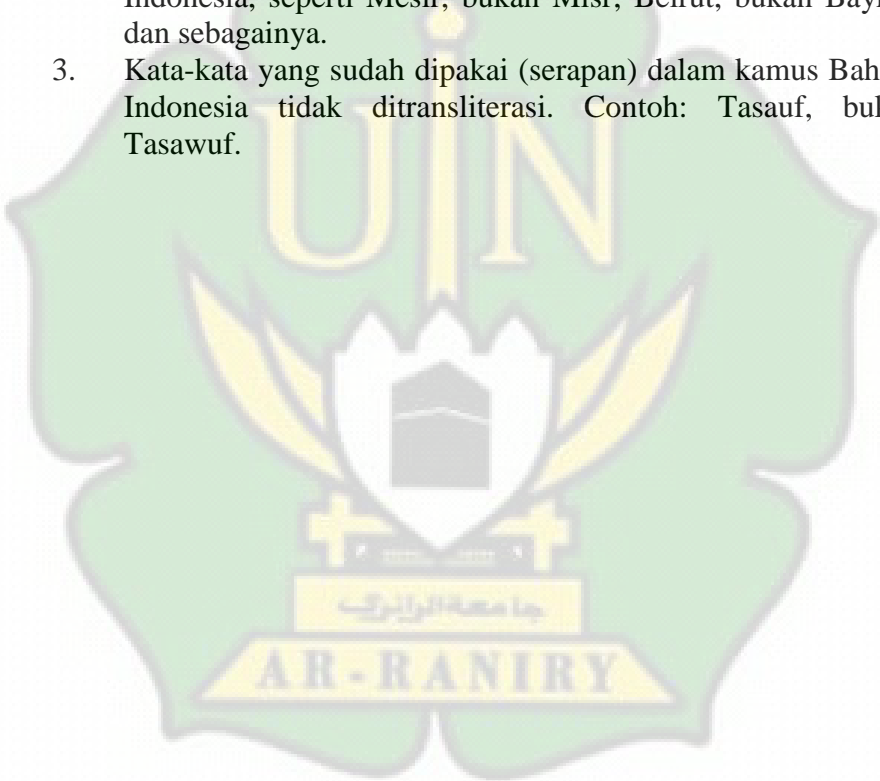
Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-aṭfāl/ rauḍatul aṭfāl*
 الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/*
al-Madīnatul Munawwarah
 طَلْحَةَ : *Ṭalḥah*

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 : Alesca Ferronyca Rambe
NIM : 190603323
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam
Tebal Skripsi : 137 halaman
Pembimbing I : Dr. Nevi Hasnita, S.Ag.,M.Ag
Pembimbing II : Rika Mulia, MBA

Motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi yang bersinergi positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di Bank Aceh Syariah cabang Subulussalam. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner kepada 35 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah cabang Subulussalam baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi.*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL KEASLIAN	i
HALAMAN JUDUL KEASLIAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG	iv
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	xi
ABSTRAK	xvi
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
2.1. Pengertian Motivasi.....	12
2.1.1. Proses Timbulnya Motivasi	12
2.1.2 Tujuan Pemberian Motivasi.....	13
2.1.3 Indikator Motivasi	14
2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.3 Kompensasi	21
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	21
2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi	23
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	25

2.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi	29
2.3.5 Indikator Pengukuran Kompensasi	30
2.4 Kinerja Karyawan.....	31
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	33
2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan	34
2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	35
2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	36
2.8 Kerangka Pemikiran	39
2.9 Hipotesis Penelitian	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Jenis Sumber Data	42
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.4 Variabel Penelitian	44
3.4.1 Variabel Bebas (Independent Variabel).....	44
3.4.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)	45
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Skala Pengukuran Variabel	47
3.7 Uji Instrumen.....	48
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas	50
3.8 Uji Asumsi Klasik	50
3.8.1 Uji Normalitas.....	50
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas	51
3.8.3 Uji Multikolinieritas.....	52
3.9 Metode Analisis Data	52
3.9.1 Statistk Deskriptif	52
3.9.2 Analisis Regresi Berganda.....	53
3.10 Pengujian Hipotesis.....	53
3.10.1 Uji t.....	54
3.10.2 Uji f.....	54
3.11 Koefisien Determinasi (R ²)	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	55
4.1 Gambaran Umum PT Bank Aceh Syariah.....	55
4.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah	58
4.2.1 Visi Bank Aceh Syariah.....	58

4.2.2 Misi Bank Aceh Syariah	59
4.3 Struktur Organisasi PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam	6
4.4 Deskripsi Data Responden	63
4.5 Statistik Deskriptif.....	65
4.5.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Motivasi	66
4.5.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja	67
4.5.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Kompensasi.....	68
4.5.4 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.6 Uji Instrumen.....	72
4.6.1 Uji Validasi.....	72
4.6.2 Uji Realibilitas	74
4.7 Uji Asumsi Klasik	75
4.7.1 Uji Normalitas.....	76
4.7.2 Uji Heteroskedastisitas	77
4.7.3 Uji Multikolineritas.....	80
4.8 Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.9 Pengujian Hipotesis	79
4.9.1 Uji t	79
4.9.2 Uji F	80
4.10 Uji Koefisien Determinasi.....	83
4.11 Pembahasan Hasil Penelitian	83
4.11.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam	84
4.11.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam	85
4.11.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam	86
4.11.4 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam	

BAB V PENUTUP	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran	89
DAFTAR PUSTAKA	91



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terkait.....	39
Tabel 3.1	Operasional Variabel	46
Tabel 3.2	Skala Likert.....	49
Tabel 4.1	Struktur Organisasi PT Bank Aceh.....	63
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan kelamin.....	64
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Umur	64
Tabel 4.3	Pendidikan Terakhir Responden.....	64
Tabel 4.4	Lama Bekerja Responden	65
Tabel 4.5	Jawaban Variabel Motivasi (X1)	66
Tabel 4.6	Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)	68
Tabel 4.7	Jawaban Variabel Kompensasi (X3).....	70
Tabel 4.8	Jawaban Kinerja Karyawan (Y).....	72
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Realibilitas.....	76
Tabel 4.11	Uji Normalitas	77
Tabel 4.12	Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.13	Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.14	Uji Analisis regresi linear	80
Tabel 4.15	Uji Parsial (Uji T).....	82
Tabel 4.16	Hasil Uji F.....	83
Tabel 4.17	Uji Koefisien Determinasi	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran	40
---	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.....	99
Lampiran 2.....	103
Lampiran 3.....	109
Lampiran 4.....	114



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja para karyawannya. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dan utama dalam menunjang keberhasilan dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan pastinya membutuhkan adanya sumber daya manusia yang berpotensi dalam setiap bidang, baik itu pemimpinya ataupun pada pola tugas serta pengawasan yang merupakan penentuan tercapainya tujuan perusahaan. Namun, yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha, disamping bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien dan optimal sehingga produktivitas sesuai dengan yang diharapkan. Dalam sebuah organisasi salah satu penunjang dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia adalah motivasi. Produktivitas akan meningkat seiring dengan naiknya motivasi kerja (Nurhadiyanti, 2019).

Dampak globalisasi akan masuk ke semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari. Adopsi globalisasi di Negara berkembang, tidak bisa dihiraukan begitu saja. Dengan adanya perubahan pada lingkaran kerja akan memberikan dampak kepada

para sumber daya manusia dari suatu organisasi (Kendall, *et al*, 2000). Peran dari sumber daya manusia merupakan basis dari *core competence* yang memiliki *competitive advantage* yang tinggi dan paling sulit ditiru yang dapat meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi (Cascio, *et al*, 1997). Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan profesional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal.

Dalam bekerja motivasi sangat diperlukan untuk mendukung setiap aktivitas yang dilakukan, karena adanya suatu dorongan atau kemauan diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Motivasi kerja merupakan suatu kemauan atau dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa mengabaikan kemampuannya dalam pemenuhan kebutuhan (Robbins, 2003). Motivasi kerja harus dibangkitkan oleh pihak perusahaan agar karyawan berkinerja dengan baik.

Menurut Wibowo (2016) motivasi merupakan dorong terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan. Teori motivasi yang cukup populer dikalangan praktisi manajemen adalah Teori Herzberg atau sering disebut dengan *Two Factors Theory* berdasarkan pada “*motivators*” dan “*hygiene factors*”. Wibowo (2016) Menyatakan dimana hubungan seseorang individu

dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap kerja menentukan sukses atau kegagalan individu.

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja dapat dinilai dari gaji, supervisi, kebijakan dan administrasi, hubungan kerja, kondisi kerja, pekerjaan yang dikerjakan, peluang untuk maju, pengakuan atau penghargaan, keberhasilan dan tanggung jawab.

Tetapi selain dari perusahaan itu sendiri, kinerja karyawan juga ditentukan oleh diri mereka sendiri, seperti yang telah dikembangkan oleh Alderfer menjadi kebutuhan ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). *Existence* yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. *Relatedness* atau hubungan mencakup kebutuhan tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain. *Growth* atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki. ”Meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik”, (Amstrong, 1990).

Kinerja adalah istilah yang berasal dari istilah *job performance* atau kinerja aktual yang dicapai seseorang. Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu faktor dalam diri karyawan dan faktor dalam pekerjaannya. Faktor yang ada pada karyawan adalah kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, pemikiran, kesadaran, dan sikap kerja. Kinerja adalah hasil kualitas

dan kuantitas kerja yang telah dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2008).

Menurut Agus Murdiyanto (2013), faktor lain yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan ditunjang lingkungan kerja yang menyenangkan, karena lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif dalam arti bisa memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan penuh semangat dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2015) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. lingkungan kerja dibagi menjadi dua secara garis besar yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Menurut Alex (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, sebab itu sangatlah penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan. Patut disadari bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau kreatifitas kerja karyawan sangat erat hubungannya dalam proses

pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kata lain lingkungan kerja tersebutlah yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif. Sangat sulit menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dan menghasilkan karya terbaik di lingkungan kerja yang tidak mendukung aktivitas pekerja. Menciptakan suasana yang kondusif sangat penting dilakukan di lingkungan kerja agar bisa menghasilkan kinerja yang produktif dan inovatif. Aturan tetap harus dibuat tetapi dengan tujuan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, bukan dengan tujuan mengekang karyawan (Santoso, 2015).

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Samsudin, 2006).

Kompensasi menurut Hasibuan (2008) adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi biasanya diberikan karena adanya penghargaan terhadap prestasi karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, dan masih banyak lagi. Dengan salah satu budaya

yakni menghargai karyawan sebagai modal utama serta aset penting perusahaan dengan menjalankan upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya dengan baik sebagai individu maupun kelompok.

Menurut Nawawi (2011) Kompensasi dibagi menjadi 2 yaitu kompensasi yang langsung dan yang tidak langsung. Gaji, komisi, bonus, atau insentif dalam pembagian laba/keuntungan merupakan kompensasi secara langsung. Serta kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ ganjaran dengan variasi yang luas seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi tenaga kerja, liburan cuti dan fasilitas kantor seperti kendaraan dan ruang kantor. Tujuan adanya pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja, kepuasan kerja, apresiasi, penghargaan atas prestasi kinerja karyawan yang sangat berpengaruh besar bagi kemajuan perusahaan.

PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam merupakan suatu lembaga yang bergerak dibidang keuangan berbentuk bank dan merupakan bank daerah yang berguna untuk meningkatkan perekonomian masyarakat khususnya di Aceh. Untuk mencapai target yang telah ditentukan tentunya Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam harus menyediakan lingkungan kerja yang sehat dan aman untuk para karyawannya lalu di dukung dengan pemberian motivasi yang akan menaikkan semangat kerja karyawan serta

adanya pemberian kompensasi sebagai bentuk imbalan jasa terhadap kontribusi karyawan pada perusahaan.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ariyadin dan Lenny Christina Nawangsari (2018) mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank XYZ menyatakan kesimpulan bahwa motivasi, disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank XYZ. Sedangkan menurut penelitian Siti Nurhadiyanti (2019) tentang pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BTN syariah KC Semarang menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena ketidak konsistenan hasil penelitian tersebut, maka peneliti ingin meneliti kembali bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari wawancara awal yang dilakukan kepada salah satu karyawan yang bekerja di Bank Aceh Cabang Subulussalam diketahui bahwa adanya motivasi, lingkungan kerja yang disediakan serta kompensasi yang diberikan pada karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam tersebut sangat membantu dalam meningkatkan kualitas kinerja dan semangat dalam bekerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan diatas, menarik untuk di uji kembali dan dapat dijadikan permasalahan penelitian

ini. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam .**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di muka, rumusan masalah yang diajukan adalah :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam ?
4. Bagaimana motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.
2. Untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.
3. Untuk menganalisa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.

4. Untuk menganalisa motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini, ada tiga segi manfaat penelitian yang diharapkan yaitu segi teoritis, segi praktisi, dan segi kebijakan.

1) Segi teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan ilmu dan wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada bank aceh syariah. Penelitian ini juga dapat disepadankan dengan teori-teori lainnya yang berkaitan dengan masalah ini, sehingga apabila terjadi ketidakpastian antara teori dengan praktek, diharapkan hal ini dapat menjadi acuan untuk pembelajara di masa yang akan datang.

2) Segi praktis

Untuk melatih berpikir secara ilmiah yang didapat di bangku kuliah terhadap masalah- masalah yang terjadi di dunia perbankan serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian-penelitian selanjutnya yang relevan.

3) Segi kebijakan

Memberikan arahan yang tepat penepatan kebijakan atau pengambilan keputusan yang dirancang agar hasilnya memuaskan dimasa yang akan datang oleh peneliti, bank, akademisi serta publik.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan proposal skripsi ini penulis membagi dalam lima bab dan didalam setiap bab terbagi dalam beberapa sub-sub bab, hal ini dibuat agar lebih mudah dipahami dan lebih jelas. Dengan sistematika sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan, Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II : landasan Teori, Pada bab ini merupakan kerangka teori dari landasan dan pengembangan terdiri dari tiga pokok pembahasn yaitu teori, penemuan penelitian terkait, teori-teori yang menjelaskan hubungan antar variabel yang didukung oleh peelitian terkait, model penelitian ataupun kerangka berfikir, dan pengembangan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian, pada bab ini akan membahas metodologi penelitian yang terdiri dari jenis penelitian dengan menjelaskan pendekatan penelitian dan arah penelitian yang digunakan, data dan teknik pemrolehan yang meliputi jenis data, data primer, data sekunder, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, uji validitas, dan realibitas, variabel penelitian, metode analisis data, dan pengajuan hipotesis.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan, Pada bab ini membahas hasil dan analisis pada bab ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

Bab V : Penutup, pada bab ini membahas bagian penutup pada bab ini diuraikan tentang kesimpulan dari pembahasan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Motivasi

Menurut Mc.Donald dalam Sardiman A.M. (2011) motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang artinya suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Dengan mengacu beberapa pengetahuan di atas, maka dapat kita tarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan kondisi psikologis dalam diri adanya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan sesuatu. Motivasi itu juga mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau dan bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan keterampilannya dalam mewujudkan tujuan (*goals*) perusahaan.

2.1.1. Proses Timbulnya Motivasi

Indriyo Gitosudarmo dalam Danang (2013) menjelaskan proses timbulnya motivasi seseorang karena adanya gabungan dari kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut :

- 1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi akan menyebabkan timbulnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- 2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi juga maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk keinginannya terpenuhi.
- 3) Untuk mencapai prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam terpenuhinya segala kebutuhan.

2.1.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Berikut beberapa tujuan dari pemberian motivasi menurut Malayu SP. Hasibuan (2016) :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
8. Mengefektifkan pengadaan karyawan

9. Mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku

2.1.3 Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010) ada beberapa indikator untuk mengukur motivasi yaitu:

1. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan suatu bank dan instansi.

2. Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3. Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan daari orang lain atau atas kehendak sendiri.

4. Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Definisi lain mengenai lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000) adalah segala sesuatu yang di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi darinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Wibowo (2010) kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia didalamnya saja, namun dipengaruhi juga oleh sumber daya lain seperti dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi tersebut. Seperti apakah lingkungan kerja tersebut memberikan kenyamanan untuk karyawannya sehingga mendorong kinerja karyawan. Juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia

didalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal karena itu dapat memengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan merasa aman dan menyenangkan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya tersebut, dan menggunakan waktu secara efektif.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2015) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua secara garis besar yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik ialah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti meja, kursi dan lain sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum, seperti kantor, pabrik, sistem jalan raya, dan lain-lain. Lingkungan perantara dapat disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misal :

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun sesama bawahan.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya Lingkungan Kerja menurut Wibowo dalam Sedarmayanti (2001) diantaranya adalah :

1. Penerangan Cahaya di Tempat Kerja

Penerangan cahaya sangat besar pengaruh dan manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang jelas dapat menyebabkan kurangnya pengelihatan sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan organisasi sulit di capai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Normalnya anggota tubuh manusia pasti mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga

dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh tersebut. Kemampuan diri tersebut juga ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari normalnya keadaan tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban berhubungan oleh temperatur udara, dan secara bersamaan antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuh tersebut.

Temperatur udara yang sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan udara dari tubuh secara besar-besaran karena adanya sistem penguapan. Pengaruh lainnya adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi oksigen dan suhu tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar pas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Udara di sekitar kantor dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh karyawan. Untuk itu diperlukan udara yang segar di sekitaran tempat kerja dengan adanya dukungan tanaman.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Kebisingan merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki dalam kata arti dalam jangka panjang bunyi tersebut dalam mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak alat pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat berdampak serius yang menyebabkan kematian. Karyawan membutuhkan konsentrasi hendaknya kebisingan tersebut dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan tenang dan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran Mekanis dalam kata arti adalah getaran yang timbul oleh alat mekanis, yang sebagian getaran tersebut sampai keseluruhan tubuh karyawan yang dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan yang mengganggu di sekitaran tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam

bekerja dan jika bau-bauan tersebut terus meneru ada dapat mempengaruhi kepekaan dalam penciuman.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Pada dasarnya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan adanya penataan dekorasi. Hal ini dikarenakan warna mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna terkadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain. Karena ilmiahnya sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja namun berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut dan sesuai dengan suasana dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja, dan jika musik yang nadanya tidak sesuai dengan kondisi suasana tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna mencapai tujuan organisasi dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan tentram maka perlu diperhatikan adanya keberadaan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.3 Kompensasi

2.3.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Dessler (2009) adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terkait apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Andrew F. Sikula dalam Rachman (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, uang, jasa yang diterima karyawan karena jasa telah diberikannya yang terdiri atas gaji, insentif, *benefit* dan *service*.

Kompensasi merupakan kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja/ karyawan. Kompensasi juga merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi/perusahaan kepada pekerja sebagai bentuk imbalan atas segala penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2010). Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan dapat memotivasi para

karyawan. Oleh karena itu adanya perhatian organisasi atau perusahaan terhadap kompensasi sangat diperlukan.

Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Singodimedjo (2000), juga mempunyai tujuan antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan atau hadiah yang diberikan pihak perusahaan atau organisasi kepada karyawan atas kinerja dan totalitas atas pekerjaan yang mereka lakukan guna membawa dampak baik bagi perusahaan.

2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi 2 bagian menurut Mondy dan Noe (2013) yaitu kompensasi finansial (*financial compensation*), dan kompensasi non finansial (*non financial compensation*).

Kompensasi finansial ialah kompensasi yang diberikan dengan sejumlah uang kepada karyawan yang mendapatkan kompensasi. Kompensasi finansial dibagi 2 yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*)

Merupakan pembayaran berbentuk uang yang karyawan bisa terima secara langsung dalam bentuk gaji atau upah, tunjangan ekonomi bonus dan komisi. Gaji dan upah sendiri memiliki makna yang berbeda. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan, sedangkan upah sendiri merupakan balas jasa yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan yang berpedoman pada perjanjian yang di sepakati pembayarannya.

2. Kompensasi finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*)

Merupakan semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung contoh kompensasi tidak langsung seperti program asuransi tenaga kerja, tunjangan-tunjangan, bantuan sosial, dan lain sebagainya.

Kompensasi non finansial adalah bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang melainkan berbentuk fasilitas. Kompensasi non finansial terbagi 2 :

1. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan (*non financial the job*)

Dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, pelatihan, penghargaan atas kinerja, wewenang dan tanggung jawab, serta kesempatan untuk berkembang. Kompensasi bentuk ini merupakan wujud dari pemenuhan kebutuhan harga diri (*Esteen*) dan aktualisasi (*self actualization*).

2. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan (*non financial job emvironment*)

Berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condition*), pembagian kerja (*job sharing*).

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Penetapan kompensasi juga harus berdasarkan keinginan perusahaan saja tanpa didasarkan pada perhitungan rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam tempo yang lama (Sutrisno, 2013). Karena itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi besar kecilnya kompensasi, di antaranya :

1. Tingkat biaya hidup

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan memiliki arti apabila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan berbeda dengan kebutuhan minimum karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan (KFM) ini akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda. Apabila pihak perusahaan tidak tanggap dan jeli terhadap fluktuasi biaya hidup dalam menentukan besar kecilnya kompensasi akibatnya dapat dibayangkan, akan terjadi pergolakan dalam perusahaan, berkembangnya rasa tidak puas diantara karyawan ataupun pemogokan para pekerja untuk menuntut kenaikan upah. Situasi seperti itu akan sangat membahayakan bagi perusahaan. Sebab itu, perusahaan harus mempertimbangkan dengan matang dan menyesuaikan tingkat kompensasi yang diberikannya kepada pekerjanya dengan tingkat biaya hidup yang berlaku di daerah masing-masing.

2. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Di era modern seperti sekarang, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi termasuk segala informasi mengenai suatu perusahaan. Misalnya mengenai kompensasi yang berlaku di perusahaan-

perusahaan lain dengan kegiatan yang sama, akan cepat diketahui. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dengan pekerjaan yang sama, maka dapat menimbulkan rasa iri atau ketidakpuasan antar karyawan, yang dapat mengakibatkan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan terlampau tinggi, juga membawa dampak buruk karena seolah-olah perusahaan menutup mata terhadap tingkat kompensasi rata-rata yang berlaku. Untuk menghindari hal negatif seperti itu, maka perusahaan perlu melakukan studi banding untuk menentukan tingkat kompensasi yang sedang berlangsung di perusahaan-perusahaan lain.

3. Tingkat kemampuan perusahaan.

Perusahaan yang memiliki elektabilitas dan kemampuan tinggi akan dapat membayar kompensasi yang tinggi pula untuk para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang rendah elektabilitanya atau pun tidak mampu tentu tidak mungkin dapat memberikan kompensasi yang diharapkan karyawannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus bijaksana dan mengkonfirmasi kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Bila karyawan bekerja dengan baik, maka kinerja perusahaan juga akan tinggi,

sehingga perusahaan dapat memberikan kompensasi lebih besar dan sesuai harapan karyawannya.

4. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Besar kecilnya tanggung jawab para karyawan beriringan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki kadar pekerjaan yang lebih berat dan tanggungjawab yang besar tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang besar pula. Adapun pekerjaan yang kegiataannya begitu sulit dan tidak terlalu menguras tenaga dan pikiran akan mendapatkan imbalan kompensasi yang lebih rendah pula.

5. Peraturan perundang-undangan yang berlaku

Perusahaan yang terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh suatu perusahaan haruslah memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan tersebut termasuk perusahaan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan pemerintah. Realitanya, banyak perusahaan diluar sana yang tidak mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam hal pemberian kompensasi pada karyawannya.

6. Peranan serikat buruh

Keberadaan serikat pekerja dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan menjembatani kepentingan antara kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan, maka peranan serikat pekerja dapat membantu memberikan masukan-masukan serta saran kepada perusahaan untuk memelihara hubungan kerja yang sehat dengan para karyawan.

2.3.4 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Toto Admodjo (1992) ada beberapa tujuan dari pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi adalah sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap prestasi kinerja karyawan. Kemudian akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan yang diharapkan oleh pihak perusahaan, misalnya meningkatnya semangat dan produktivitas.

2. Menjamin keadilan

Berlakunya sistem kompensasi yang baik dan adil akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan fungsi, tugas, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan karyawan

Adanya kompensasi yang diberikan secara adil akan membuat karyawan akan lebih *survival* dalam bekerja dari organisasi tersebut. Ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu dan mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

4. Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan adanya kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan memudahkan pihak perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian biaya

Dengan adanya kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya perusahaan melakukan rekrutmen akibat seringnya karyawan memilih keluar dan mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal Ini berarti penghemata biaya untuk rekrutmen ataupun seleksi calon karyawan baru.

6. Memenuhi peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pihak pemerintah itu sendiri. Suatu perusahaan atau organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

Adanya pemberian kompensasi yang layak bukan hanya sekedar memengaruhi kondisi materi karyawan saja, melainkan juga dapat mensejahterakan batin karyawan

untuk bekerja lebih keras dan mempunyai ide-ide yang kreatif. Sebaliknya, apabila pihak perusahaan memberikan kompensasi yang tidak layak akan menurunkan gairah kerja karyawan, sehingga prestasi kerja menurun (Sutrisno, 2013).

2.3.5 Indikator Pengukuran Kompensasi

Menurut Umar (2007) ada beberapa indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja tetapi gaji akan tetap diterima secara penuh.
- b. Insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan kepada para pekerja untuk memotivasi agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
- c. Bonus adalah Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi kinerja.
- d. Upah adalah pembayaran yang diberikan kepada karyawan dengan lamanya jam kerja.
- e. Premi adalah sesuatu yang diberikan sebagai bentuk hadiah/atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

- f. Pengobatan adalah Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.
- g. Asuransi adalah penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan semangat kerja dan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan. Perusahaan yang telah berhasil dalam memberikan kompensasi yang adil dan layak bagi karyawannya, akan dapat berkembang dan menghasilkan produk yang dibutuhkan oleh masyarakat.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Priadana & Ruswandi (2013) adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam satu periode waktu tertentu juga merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2010) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang dalam melaksanakan

tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Allah SWT berfirman dalam surah Al-Mulk : 15 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ

وَالْيَهُ النَّشُورُ

Artinya: “ Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rizki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah dibangkitkan)”. (QS. Al- Mulk [67]: 15).

Kinerja karyawan bagi seorang muslim merupakan suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu serta mengerahkan seluruh aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya sebagai hamba Allah yang beriman dan harus memberikan nilai kebahagiaan bagi sesama dan alam semesta. Dalam kata arti memakmurkan bumi, Allah menyuruh umatnya untuk mendalami dunia ekonomi, bekerja dengan bersungguh-sungguh. Bekerja serta mencari rezeki mempunyai nilai tinggi disisi Allah SWT karena bekerja merupakan perintah-Nya dan merupakan suatu ibadah bagi seorang muslim yang dimana hidup harus seimbang dunia dan akhirat, tidak boleh mengutamakan dunia saja (AM Dawwabah, 2006).

Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dalam kinerja terkandung bahwa kinerja ialah hasil kerja serta perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas yang diberikan. Digunakan beberapa indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai di dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan aturan, moral dan etika.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor eksternal dan internal. Menurut Sastrihadiwiryo (2012) bahwa “pada umumnya prestasi kinerja seseorang antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan”.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2012) :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut seperti bakat, minat dan faktor kepribadian
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, seperti etika kerja, motivasi, kehadiran dan rancangan tugas
3. Dukungan organisasi, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja manajemen dan rekan kerja.

Menurut Fuad (2004) Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur melalui standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan organisasi secara keseluruhan.

2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kinerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dengan kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

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

2.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa motivasi berasal dari kata motif yang artinya suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Teori pengharapan yang dikemukakan oleh Victor Vroom dalam Wilson Bangun (2012) bahwa motivasi dapat mengarahkan seseorang pada suatu tindakan yang bergantung pada pengharapan itu sendiri.

Bahwa karyawan itu sendiri akan bersedia melakukan upaya lebih besar apabila yang diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi dan kesemuanya itu memungkinkan karyawan tersebut untuk mencapai tujuan pribadinya. Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mauli Siagian dan Suryo Budi Pranoto (2019) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,495 sehingga diperoleh total pengaruh langsungnya 49,5%.

2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang memuaskan dapat menaikkan gairah ataupun semangat kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang disediakan tidak memuaskan dapat menurunkan semangat serta mungurangi gairah dan menurunkan tingkat produktivias kerja karyawan pada perusahaan tersebut. lingkungan kerja merupakan aspek terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja ini akan berhubungan dengan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anggy Firmansyah (2016) dalam penelitiannya dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, motivasi signifikan terhadap karyawan, Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Situbondo.

2.7 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi menurut Dessler (2009) adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan terkait apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam pekerjaannya. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai bentuk balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, pikiran serta tenaga yang telah diberikan mereka terhadap perusahaan tersebut (Saydam, 1996).

Pemberian kompensasi yang layak bukan hanya memengaruhi kondisi materi karyawan saja, tetapi juga dapat memengaruhi dan menentramkan batin karyawan agar bekerja lebih tekun dan mempunyai segudang inisiatif. Sebaliknya, apabila perusahaan memberikan kompensasi yang tidak layak akan mempengaruhi gairah kerja bahkan dapat mengakibatkan pretasi kerja karyawan merosot. Itu sebabnya perusahaan perlu memberikan kompensasi dengan seadil-adilnya agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan. Perusahaan yang telah berhasil dalam memberikan kompensasi terhadap karyawannya akan dapat berkembang dan menghasilkan produk yang dibutuhkan masyarakat (Sutrisno, 2013).

Hal ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sefi Maulidia (2017) dalam penelitiannya bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh langsung kompensasi terhadap semangat kerja pengajar adalah dengan koefisien sebesar 3,029.

Tabel 2.1 Penelitian Terkait

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel penelitian	Hasil
1	Anggy Firmansyah (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Situbondo	Variabel independen (variabel bebas), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Variabel dependen (variabel terikat) : Terhadap Kinerja Karyawan BRI Situbondo	Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Cabang Situbondo.
2	Sefi Maulidia (2017)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember	Variabel independen (variabel bebas), kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Variabel dependen (variabel terikat) : terhadap semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember	Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Ariyadin dan Lenny Christina Nawangsari (2018)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ, Jakarta Barat.	Variabel independen (variabel bebas), Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja. Variabel dependen (variabel terikat) : terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ, Jakarta	Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun simultan.

			Barat	
4	Mauli Siagian dan Suryo Budi Pranoto (2019)	Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR dana Nusantara di kota Batam	Variabel independen (variabel bebas), Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening Variabel dependen (variabel terikat) : terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR dana Nusantara di kota Batam	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui motivasi kerja. Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5	Mauli Siagian (2018)	Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam	Variabel independen (variabel bebas), Pengaruh Kompensasi dan dengan Motivasi Kerja Variabel dependen (variabel terikat) : terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan sebagai variabel intervening dalam mengantarai hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

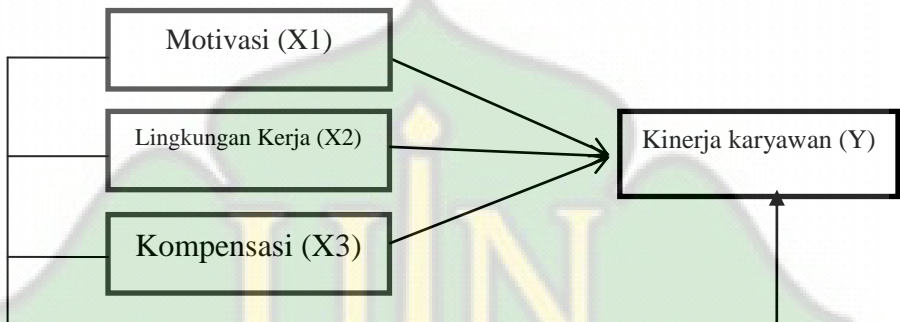
Sumber : data diolah (2021)

2.8 Kerangka Pemikiran

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan, serta

menguji kebenaran dalam penelitian dan kerangka berfikir dengan skema hubungan variabel yang dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 2.1 Skema Kerangka Pemikiran



Sumber : data diolah (2021)

2.9 Hipotesis Penelitian

Sugiono (2013) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh positif serta signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan secara persial ada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulusalam.
- H2: Terdapat pengaruh positif serta signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan secara persial ada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulusalam.
- H3: Terdapat pengaruh positif serta signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara persial ada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulusalam.

H4: Terdapat pengaruh positif serta signifikan Motivasi, Lingkungan kerja, serta Kompensasi terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulusalam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. Dalam penulisan karya ilmiah ini juga penulis akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka.

Ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006) bahwa penelitian kuantitatif ini adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka-angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya. Dalam pendekatan penelitian ini menggunakan beberapa metode penelitian diawali dengan terjun langsung ke objek penelitian untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara menyebarkan berbagai pertanyaan dalam kusioner kepada responden.

3.2 Jenis Sumber Data

Pada penelitian ini dibutuhkan sejumlah data yang akurat dengan masalah yang dilakukan. Jenis data dalam penelitian ini ialah data kuantitatif yang mengemukakan tentang motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi. Data penelitian dibedakan menjadi dua yaitu :

- a. Data primer

Menurut Syaïd (2011) Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Data prime ini juga berhubungan dengan identitas responden dan keadilan sosial seperti : nama, usia, jabatan, pendidikan terakhir, dan masa kerja dari karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.

b. Data Sekunder

Menurut Syaïd (2011) Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber yang ada meliputi jurnal dan studi pustaka. Data sekunder dalam penelitian ini ialah data dari PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam tentang data tingkat absensi, karyawanan masuk, karyawan keluar, jumlah karyawan dan pelatihan.

3.3 Populasi dan Sampel

Sugiono (2008) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam adapun jumlah karyawannya sebanyak 35 orang.

Menurut pendapat Arikunto (2010) jika penelitian yang populasinya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua

populasinya. Jadi, penulis menggunakan metode teknik *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlahnya sama dengan populasinya (Sugiyono, 2007).

3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih mendalam sehingga diperoleh informasi tentang penelitian tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (Independen), variabel terikat (Dependen), dapat dijelaskan sebagai berikut:

3.4.1 Variabel Bebas (Independent Variabel)

Variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab terjadinya/timbulnya variabel dependen. Baik itu pengaruh positif maupun pengaruh negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diukur dengan Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3).

3.4.2 Variabel Terikat (Dependent Variabel)

Menurut Sugiyono (2012) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) adalah kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Deskripsi	Indikator
Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2008).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan mencapai tujuan 2. Semangat kerja 3. Inisiatif 4. Rasa tanggung jawab (Syahyuti, 2010)
Lingkungan Kerja (X ₂)	Sedarmayanti (2015) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan Cahaya di Tempat Kerja 2. Temperatur di Tempat Kerja 3. Kelembaban di Tempat Kerja 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 5. Kebisingan di Tempat Kerja 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja 7. Bau-bauan di Tempat Kerja 8. Tata Warna di Tempat Kerja 9. Dekorasi di Tempat Kerja 10. Musik di Tempat Kerja 11. Keamanan di Tempat Kerja (Sedarmayanti, 2010)
Kompensasi (X ₃)	Kompensasi menurut Dessler (2009) adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terkait apa yang telah dikerjakan oleh karyawan dalam pekerjaannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Premi 6. Pengobatan 7. Asuransi (Umar, 2007)

Kinerja (Y)	Kinerja karyawan Priadana & Ruswandi (2013) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam satu periode waktu tertentu juga merupakan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kinerja 2. Kuantitas kinerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab (Mangkunegara, 2013)
-------------	--	---

Sumber : data diolah (2021)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah tahapan proses riset dengan menggunakan cara dan teknik ilmiah tertentu untuk mengumpulkan data secara sistematis yang dilakukan oleh para peneliti guna keperluan analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dimana dilakukan secara langsung terjun ke lapangan objek penelitian dalam hal untuk mendapatkan/memperoleh dan mengumpulkan data. Dalam mengumpulkan data yang berkaitan dengan penelitian ini dilakukan melalui kuesioner (angket).

Kusioner adalah teknik pengumpulan data yang memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan penyebaran kusioner/angket dilakukan sebagai alat untuk mengukur tanggapan dari responden guna memudahkan peneliti dalam pengukuran data (Sugiyono, 2009). Kusioner juga

akan dibuat angket *online* agar memudahkan bagi responden untuk mengisi serta jawaban yang diberikan oleh responden pun bersifat tertutup karena tidak adanya alternatif dalam memberikan jawaban oleh para responden dan hanya terbatas pada jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala merupakan suatu prosedur pemberian angka atau simbol lain kepada sejumlah ciri dari suatu obyek. Dimana skala pengukuran digunakan oleh peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden terhadap setiap pernyataan yang diberikan dengan menggunakan Skala Likert.

Sugiyono (2010) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Setiap jawaban dari pernyataan-pernyataan pada angket masing-masing pilihan jawaban diberi skor yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1.

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2013)

3.7 Uji Instrumen

Uji instrumen dalam suatu penelitian dilakukan guna mengetahui kesahihan (validitas) dan keandalan (realibitas) pengujian ini mengenai butir-butir kuesioner melalui skor data yang telah diperoleh jawabannya dari responden. Kuesioner/angket yang sebelumnya telah dibentuk kemudian dilakukan uji validitas guna untuk mendapatkan instrumen yang benar-benar valid. Jika butir-butir kuesioner telah dinyatakan valid dan reliable selanjutnya dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap Y baik secara parsial maupun secara simultan.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan yaitu untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Menurut Ghozali (2012) uji validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Uji validitas dapat dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel dan dengan nilai $(\alpha) = 0,05$ Apabila r hitung lebih besar dari r tabel dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan sebagai berikut :

- a. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut pendapat Singarimbun (1995) Uji reliabilitas adalah instrumen yang digunakan dalam penelitian guna untuk mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat relatif konsisten meskipun pengukuran tersebut dilakukan berulang kali. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran kendali terhadap subjek yang sama. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6. Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan yaitu :

- a. Jika hasil koefisien alpha lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika hasil koefisien alpha lebih kecil dari 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing dari variabel itu memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi

normalitas Prayitno (2010). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *kolmogrov-Smirnov test* yaitu :

- a. Jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal
- b. Jika signifikan $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berarti varian dalam model tidak sama, sehingga estimator yang diperoleh tidak efisien lagi baik dalam sample besar maupun sample kecil. Dalam penelitian ini, peneliti dalam menguji terjadi heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan uji Glejser. Pada uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser, apabila nilai Sig. (Signifikansi) dari seluruh variabel penjelas tidak ada yang signifikan secara statistik ($p > 0,05$) maka dapat dikatakan model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Multikolineritas

Ghozali (2005) mengatakan bahwa Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan yang lainnya. Adanya Multikolineritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen.

Gejala Multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan kriteria Latan (2013) sebagai berikut :

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dari $Tolerance < 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah Multikolinieritas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dari $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah Multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah dengan melakukan analisis kuantitatif yang penyajiannya bentuk angka-angka serta perhitungannya menggunakan metode statistik bantuan dengan program pengolah data statistik IBM SPSS versi 20.

3.9.1 Statistk Deskriptif

Statistika deskriptif merupakan bidang ilmu statistika yang mempelajari cara-cara pengumpulan, penyusunan dan penyajian data dalam penelitian. Secara garis besar Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan besar ataupun kecilnya suatu pengaruh tingkat variabel, baik itu variabel dependen maupun variabel indenpenden dalam penelitian. Menurut pendapat (Sugiyono, 2007) bahwa Statistika deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi

gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau populasi.

3.9.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu model dimana variabel tak bebas (Y) tergantung pada dua atau lebih variabel (X_1, X_2, X_3). Analisis regresi linear berganda bersifat multivariate. Bawono (2006) mengatakan bahwa regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen yang lebih dari satu. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Lingkungan Kerja
- X_3 = Kompensasi
- a = Konstanta
- b = Koefisien regresi
- e = *error* / variabel pengganggu

3.10 Pengujian Hipotesis

3.10.1 Uji t

Ghazali (2013) mengatakan bahwa Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/variabel secara individual dalam menerangkan variasi

variabel-variabel dependen. Uji statistik t juga digunakan untuk melihat tingkat signifikan variabel independen memengaruhi variabel dependen secara individual atau sendiri-sendiri (Bawono, 2006). Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- Apabila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, artinya masing-masing variabel latar motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh syariah Cabang Subulussalam.
- Apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya masing-masing variabel motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh syariah Cabang Subulussalam.

3.10.2 Uji F

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3.11 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh presentase keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel dependen (Gujarati, 2006). Ghozali (2013) mengatakan bahwa nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Rumus:

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

R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT Bank Aceh Syariah

Gagasan untuk mendirikan Bank milik Pemerintah Daerah di Aceh tercetus atas prakarsa Dewan Pemerintah Daerah Peralihan Provinsi Atjeh (sekarang disebut Pemerintah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam). Setelah mendapat persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah peralihan Provinsi Aceh di Kutaraja (sekarang Banda Aceh) dengan Surat Keputusan Nomor 7/DPRD/5 tanggal 7 September 1957, beberapa orang mewakili Pemerintah Daerah menghadap Mula Pangihutan Tamboenan, wakil Notaris di Kutaraja, untuk mendirikan suatu Bank dalam bentuk Perseroan Terbatas yang bernama “PT Bank Kesejahteraan Atjeh, NV” dengan modal dasar ditetapkan Rp 25.000.000.

Setelah beberapa kali perubahan Akte, barulah pada tanggal 2 Februari 1960 diperoleh izin dari Menteri Keuangan dengan Surat Keputusan No. 12096/BUM/II dan Pengesahan Bentuk Hukum dari Menteri Kehakiman dengan Surat Keputusan No. J.A.5/22/9 tanggal 18 Maret 1960, Pada saat itu PT Bank Kesejahteraan Aceh NV dipimpin oleh Teuku Djafar sebagai Direktur dan Komisaris terdiri atas Teuku Soelaiman Polem, Abdullah Bin Mohammad Hoesin, dan Moehammad Sanusi. Dengan ditetapkannya Undang-undang No. 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, semua

Bank milik Pemerintah Daerah yang sudah berdiri sebelumnya, harus menyesuaikan diri dengan Undang-undang tersebut. Untuk memenuhi ketentuan ini maka pada tahun 1963 Pemerintah Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh membuat Peraturan Daerah No. 12 Tahun 1963 sebagai landasan hukum berdirinya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Dalam Perda tersebut ditegaskan bahwa maksud pendirian Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh adalah untuk menyediakan pembiayaan bagi pelaksanaan usaha-usaha pembangunan daerah dalam rangka pembangunan nasional semesta berencana.

Sepuluh tahun kemudian, atau tepatnya pada tanggal tanggal 7 April 1973, Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh mengeluarkan Surat Keputusan No. 54/1973 tentang Penetapan Pelaksanaan Pengalihan PT Bank Kesejahteraan Aceh, NV menjadi Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Peralihan status, baik bentuk hukum, hak dan kewajiban dan lainnya secara resmi terlaksana pada tanggal 6 Agustus 1973, yang dianggap sebagai hari lahirnya Bank Pembangunan Daerah Istimewa Aceh. Bank juga memulai aktivitas perbankan syariah dengan diterimanya surat Bank Indonesia No.6/4/Dpb/BNA tanggal 19 Oktober 2004 mengenai Izin Pembukaan Kantor Cabang Syariah Bank dalam aktivitas komersial Bank. Bank mulai melakukan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah tersebut pada 5 November 2004.

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. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisioner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh.

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisioner 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 Komisioner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh. Sesuai dengan ketentuan yang berlaku bahwa kegiatan operasional Bank Aceh Syariah baru dapat dilaksanakan setelah diumumkan kepada masyarakat selambat-lambatnya 10 hari dari hari ini. Perubahan sistem operasional dilaksanakan pada tanggal 19 September 2016 secara serentak pada seluruh jaringan kantor Bank Aceh. Dan sejak tanggal tersebut Bank Aceh telah dapat melayani

seluruh nasabah dan masyarakat dengan sistem syariah murni mengutip 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. Kantor Pusat Bank Aceh berlokasi di Jalan Mr. Mohd. Hasan No 89 Batoh Banda Aceh. Sampai dengan akhir tahun 2017, Bank Aceh telah memiliki 161 jaringan kantor terdiri dari 1 Kantor Pusat, 1 Kantor Pusat Operasional, 25 Kantor Cabang, 86 Kantor Cabang Pembantu, 20 Kantor Kas tersebar dalam wilayah Provinsi Aceh termasuk di kota Medan (dua Kantor Cabang, dua Kantor Cabang Pembantu, dan satu Kantor Kas), dan 17 Payment Point. Bank juga melakukan penataan kembali lokasi kantor sesuai dengan kebutuhan.

4.2 Visi dan Misi Bank Aceh Syariah

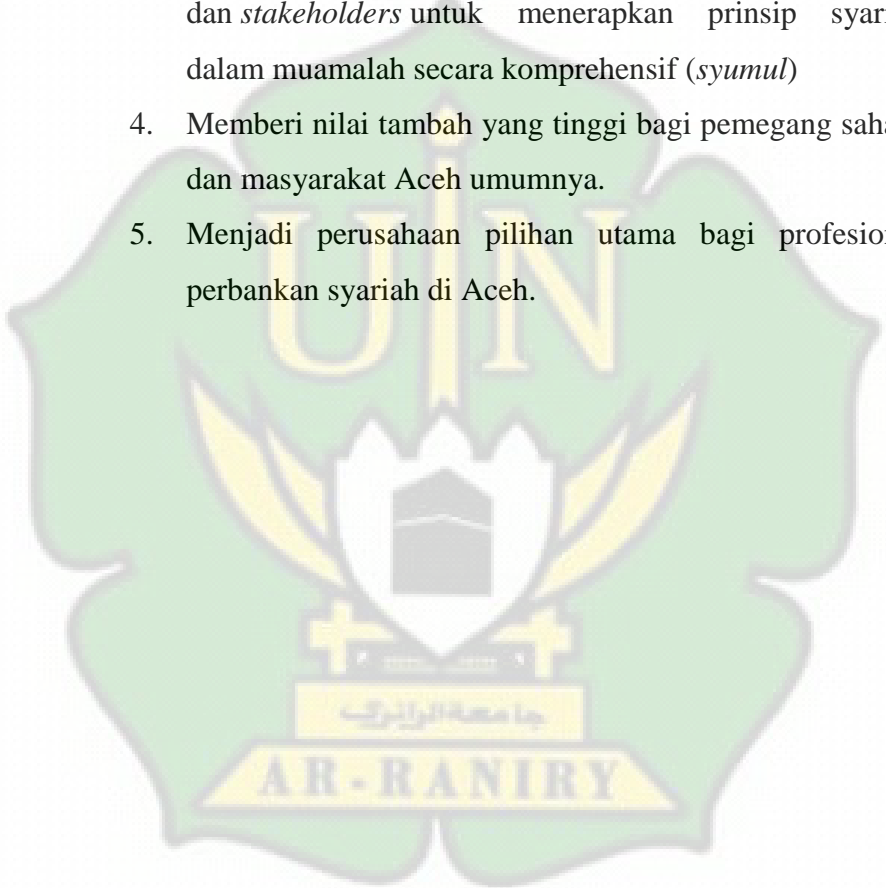
4.2.1 Visi Bank Aceh Syariah

Menjadi “Bank Syariah Terdepan dan Terpercaya dalam pelayanan di Indonesia”

4.2.2 Misi Bank Aceh Syariah

1. Menjadi penggerak perekonomian Aceh dan pendukung agenda pembangunan daerah.

2. Memberi layanan terbaik dan lengkap berbasis TI untuk semua segmen nasabah, terutama sektor usaha kecil, menengah, sektor pemerintah maupun korporasi.
3. Menjadi bank yang memotivasi karyawan, nasabah dan *stakeholders* untuk menerapkan prinsip syariah dalam muamalah secara komprehensif (*syumul*)
4. Memberi nilai tambah yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan utama bagi profesional perbankan syariah di Aceh.



4.3

Struktur Organisasi PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

PEMIMPIN <u>ELLYN SAPUTRA</u>				
<u>JULI MARDI</u> KASIE UMUM & SDI	<u>MAULIDUNRISA</u> KASIE OPERASIONAL	<u>FIRDAUS PUTEH</u> KASIE PEMBIAYAAN	<u>WILDAN</u> KASIE LEGAL & PPA	<u>SYUKRI DARUL KHUTNI</u> KEPALA KANTOR KAS
<u>SUHERI</u> PETUGAS UMUM & SDI	<u>IRA YULIA</u> TELLER	<u>NOPI SA PUTRA</u> AO PEMBIAYAAN	<u>ADI ONDANG MARTHA</u> PETUGAS LEGAL & PPA	<u>M. RAYYAN ADNAN</u> TELLER
<u>KALKAU SAR</u> PETUGAS UMUM & SDI	<u>DEVI RAHMANI</u> TELLER	<u>EKO BUDI WAHYONO</u> AO PEMBIAYAAN	<u>RIZKI</u> PETUGAS LEGAL & PPA	<u>YUSMARWANDI</u> CS KANTOR KAS
<u>FITRI MARYA</u> PETUGAS UMUM & SDI	<u>SAFRIDA DJ</u> FUNDING & CS	<u>HERI IRAWAN</u> AO PEMBIAYAAN	<u>FAJRI</u> PETUGAS LEGAL & PPA	<u>RONI ANDALI</u> PRAMUWISMA
<u>PAHLAWANTO</u> PETUGAS UMUM & SDI	<u>MUHAMMAD FIRDAUS</u> COSTOMER SERVICE	<u>EROS JAYUSMAN NST</u> AO KONSUMER CABANG		<u>IRFAN</u> SATPAM
<u>AULI BATUBARA</u> PRAMUWISMA	<u>KHAIRIL MUNAWARAM</u> COSTOMER SERVICE	<u>TEUKU ZASWANDI SRIMUDA</u> PETUGAS RAHN		<u>ANDI</u> SATPAM
<u>MUHAMMAD FAUZAN</u> SUPIR	<u>HARIF MUNANDAR</u> PETUGAS SP2D			
<u>DIO ALAFANTA</u> SUPIR	<u>RIKI RAHADI</u> PETUGAS BR5			
<u>KHAIRUL</u> PRAMUWISMA	<u>YUDI ZULMARLI</u> CS MOBIL KAS			
<u>ABDUL LATIF</u> SATPAM	<u>HERWINDO</u> TELLER MOBIL KAS			
<u>RIDEK</u> SATPAM	<u>ASMARUDDIN</u> TELLER SAMSAT			
<u>ILHAM MAULANA</u> SATPAM				
<u>DONI DOUMARA</u> SATPAM				
<u>SALMIADI</u> SATPAM				

Sumber : Data dari Bank Aceh Subulussalam (2021)

4.4 Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah seluruh karyawan dari Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. Oleh karena itu untuk memperoleh data diri karyawan yang perlu penelitian menggunakan kuesioner untuk mengetahui data dari responden yang nantinya akan diolah menggunakan data statistik. Data responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan dan lama bekerja. Penelitian ini juga menggunakan 35 kuesioner yang akan diisi oleh karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam selaku responden dan kemudian digunakan untuk diolah datanya. Berikut ringkasan dan jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	31
2	Wanita	4

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat disimpulkan mayoritas responden yang mengisi angket kuesioner ialah pria dengan jumlah 31 responden dan wanita 4 responden.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah
1	≤ 24 Tahun	9
2	25-40 Tahun	24
3	41-56 Tahun	2
4	≥ 57 Tahun	-

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat disimpulkan mayoritas umur responden yang mengisi kuesioner ialah 25-40 dengan jumlah 24 responden, ≤ 24 Tahun dengan 9 responden dan 41-56 Tahun 2 responden.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMP	-
2	SMA	5
3	Diploma	10
4	Sarjana	20
5	Lainnya	-

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden ialah Sarjana dengan jumlah 20 responden, Diploma sebanyak 10 responden dan SMA dengan jumlah 5 responden.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah
1	1 bulan sampai 1 tahun	4
2	1-3 tahun	10
3	3-5 tahun	15
4	5-10 tahun	5
5	Lebih dari 10 tahun	1

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berdasarkan lama bekerja ialah 3-5 tahun dengan jumlah 15 responden, urutan kedua 1-3tahun dengan jumlah 10 responden, 5-10 dengan jumlah 5 responden, 1 bulan sampai 1 tahun 4 responden dan lebih dari 10 tahun dengan jumlah1 responden.

4.5 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini variasi jawaban dari semua item pernyataan variabel yang telah di isi oleh 35 responden melalui kuesioner yang telah disebarakan. Lalu variasi hasil dari jawaban responden tersebut di olah menggunakan metode statistik serta disajikan dengan jelas pada tabel berikut :

4.5.1 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Motivasi (X_1)

Variabel pengaruh motivasi (X_1) dalam penelitian ini mengukur 5 indikator yang merupakan hasil dari jawaban

responden. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh
Motivasi (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Jumlah skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
Variabel Pengaruh Motivasi									
1	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan pokok makan, minum, dan kebutuhan rumah saya	-	5	3	10	17	35	144	4,11
2	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan	-	4	8	4	19	35	143	4,08
3	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja dalam bekerja	-	1	2	8	24	35	160	4,57
4	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dan kesempatan promosi jika memenuhi	1	4	8	10	12	35	133	3,8

	persyaratan								
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kreativitas dalam bekerja.	1	2	7	10	15	35	141	4,02
Total Rata-rata									4,11

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 akumulasi perhitungan data menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari responden terhadap setiap item pertanyaan untuk variabel pengaruh motivasi (X_1) yaitu 4,11 atau jika dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden menjawab setuju. Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2)

Variabel pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) dalam penelitian ini mengukur 7 indikator yang merupakan hasil dari jawaban responden. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja (X₂)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Jumlah skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja									
1	Saya merasa tata letak ruang dan suasana kerja di dalam kantor menyenangkan dengan fasilitas pekerjaan memadai/baik	-	3	7	13	12	35	139	3,97
2	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis dan saling menghormati	-	2	3	12	18	35	151	4,31
3	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	-	2	4	13	16	35	148	4,22
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	-	3	4	13	15	35	130	3,71
5	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan	-	1	10	16	8	35	136	3,88

6	Adanya AC dan pewangi ruangan membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang mengganggu diruang kerja sehingga merasa betah dalam bekerja	-	1	6	14	14	35	146	4,17
7	Keamanan gedung serta lingkungan kantor dalam perusahaan sudah terjamin dengan adanya petugas keamanan	-	1	4	14	16	35	150	4,28
Total Rata-rata									4,07

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 akumulasi perhitungan data menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari responden terhadap setiap item pertanyaan untuk variabel pengaruh lingkungan kerja (X_2) yaitu 4,07 atau jika dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden menjawab setuju

4.5.2 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Pengaruh Kompensasi (X_3)

Variabel Pengaruh Kompensasi (X_3) dalam penelitian ini mengukur 4 indikator yang merupakan hasil dari jawaban

responden. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengaruh Kompensasi (X₃)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Jumlah skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
Variabel Pengaruh Kompensasi									
1	Saya mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan kesepakatan	-	2	2	17	14	35	148	4,22
2	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja dan diberikan secara adil	-	2	7	14	12	35	141	4,02
3	Saya mendapatkan jaminan pekerjaan dari perusahaan seperti fasilitas transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan perusahaan lainnya	-	2	12	7	14	35	126	3,6
4	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung dan melancarkan operasional perusahaan	-	1	5	15	14	35	147	4,2
Total Rata-rata									4,01

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 akumulasi perhitungan data menunjukkan bahwa rata-rata jawaban dari responden terhadap setiap item pertanyaan untuk variabel pengaruh kompensasi (X_3) yaitu 4,01 atau jika dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden menjawab setuju.

4.5.3 Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini mengukur 5 indikator. Dari hasil yang diperoleh dijelaskan secara ringkas pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Jumlah skior	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
Variabel Kinerja Karyawan									
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	-	1	14	12	8	35	132	3,77
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan		2	1	21	11	35	146	4,17
3	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang	-	1	3	11	20	35	155	4,42

	ditentukan oleh perusahaan								
4	Saya melakukan koordinasi dan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	-	1	1	19	14	35	151	4,31
5	Saya terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi saya	-	1	7	12	15	35	146	4,17
Total Rata-rata									4,16

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8 akumulasi perhitungan data menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap setiap item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y) yaitu 4,16 atau jika dibulatkan menjadi 4 yang berarti rata-rata responden menjawab setuju.

4.6 Uji Instrumen

4.6.1 Uji Validasi

Pernyataan ini menggunakan korelasi Peorson. Secara khusus, ini menghitung korelasi antar skor untuk setiap item dalam pertanyaan dan skor keseluruhan. Jika korelasi antara skor masing-masing item pertanyaan dan skor keseluruhan

memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat dikatakan instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (valid). Uji validasi dalam penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuisioner yang akan di isi oleh 35 responden. Kemudian diolah menggunakan data statistik yang menggunakan uji *pearson corelation*. Untuk kuisioner yang dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,344) dan nilai signifikansi , 0,05. Rumus mencari r tabel dengan taraf signifikan 5% yaitu, $df(\text{derajat kebebasan}) = n-2 = 35 - 2 = 33$. Berdasarkan distribusi r tabel *product moment*, maka r tabel pada penelitian ini yaitu 0,344. Dari uji validitas ini didapatkan hasil yang dijelaskan secara ringkas ini didapatkan hasil yang dijelaskan secara ringkas pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Person Corelation (r-hitung)	r-tabel	Keterangan
Pengaruh Motivasi (X1)	PM1	0,895	0,344	Valid
	PM2	0,894	0,344	Valid
	PM3	0,714	0,344	Valid
	PM4	0,778	0,344	Valid
	PM5	0,905	0,344	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	PLK1	0,650	0,344	Valid
	PLK2	0,795	0,344	Valid
	PLK3	0,836	0,344	Valid
	PLK4	0,776	0,344	Valid
	PLK5	0,642	0,344	Valid
	PLK6	0,809	0,344	Valid
	PLK7	0,792	0,344	Valid

Kompensasi (X3)	K1	0,894	0,344	Valid
	K2	0,883	0,344	Valid
	K3	0,933	0,344	Valid
	K4	0,815	0,344	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,817	0,344	Valid
	KK2	0,886	0,344	Valid
	KK3	0,739	0,344	Valid
	KK4	0,869	0,344	Valid
	KK5	0,898	0,344	Valid

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Dari hasil validitas di atas, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pada masing-masing variabel memiliki Sig. 2- tailed sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pada setiap variabel sudah valid.

4.6.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menentukan apakah setiap pernyataan dalam kasus ini dapat digunakan berkali-kali oleh responden yang sama. Jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,60, kuesioner dikatakan reliabel. Dari hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini, hasilnya jelas terlihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Realibilitas

No	Variabel	Jumlah item	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Pengaruh Motivasi (X1)	5	0,893	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	7	0,874	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	4	0,903	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	5	0,815	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2021

Berdasarkan hasil reliabilitas di atas, maka dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai cronbach's alph lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah reliabel.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Normalitas

Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing dari variabel itu memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno, 2010). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Uji Kolmogorov Smirnov :

Tabel 4.11
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81558798
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,126
	Negative	-,136
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100 ^c

Sumber : Data primer diolah, 2021

- a. Test distribution is Normal
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas menunjukkan hasil uji normalitas kolmogorov smirnov diperoleh nilai sebesar 0.100 atau lebih besar

dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dalam model regresi, variabel indenpenden (motivasi, lingkungan kerja, kompensasi), variabel dependen (kinerja karyawan) berdistribusi normal. Variabel dikatakan berdistribusi normal jika signifikansinya lebih dari atau sama dengan 0,05.

4.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya dalam suatu model regresi (Ghozali, 2013). Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolut residul hasil regresi dengan semua variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Tabel 4.12

Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,627	1,286		2,043	,050
	motivasi	,142	,073	,521	1,943	,061
	Lingkungan kerja	-,063	,072	-,244	-,879	,386
	kompensasi	-,143	,098	-,375	-1,459	,155

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas Karena nilai signifikansi antara varabel independen dengan absolut residual secara berturut-turut sebesar 0,061 0,386 dan 0,155 atau lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4.7.3 Uji Multikolinieritas

Uji *multikolinieritas* dengan tujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam suatu model regresi.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	StdError	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,723	2,130		1,748	,090		
	X1	,097	,121	,129	,804	,427	,386	2,593
	X2	,306	,119	,424	2,563	,015	,360	2,775
	X3	,383	,163	,360	2,348	,025	,420	2,383
a. Dependent Variable: Y								

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan uji multikolinieritas di atas, diperoleh nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,1 serta nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10 sehingga dapat

ditarik kesimpulan bahwa data terbebas dari masalah multikolinearitas.

4.8 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu model dimana variabel tak bebas (Y) tergantung pada dua atau lebih variabel (X_1, X_2, X_3). Bawono (2006) mengatakan bahwa regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi linier berganda pada penelitian ini yaitu menganalisis variabel pengaruh motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), kompensasi (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Dari hasil analisis di dapat dijelaskan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14
Hasil Uji Analisis regresi linear berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,723	2,130
	Motivasi	,097	,121
	Lingkungan Kerja	,306	,119
	Kompensasi	,383	,163

Sumber : Data Primer yang diolah (2021)

Dari hasil perhitungan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,723 + 0,097 X_1 + 0,306 X_2 + 0,383 X_3$$

- a. Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh nilai konstanta sebesar 0,3723. Ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel

independen adalah sebesar 0, maka akan diperoleh Y sebesar 0,3723.

- b. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,097 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor X_1 , maka akan meningkatkan skor Y sebesar 0,097 dengan menjaga skor X_2 dan X_3 tetap/konstan.
- c. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,306 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor X_2 , maka akan meningkatkan skor Y sebesar 0,306 dengan menjaga skor X_1 dan X_3 tetap/konstan.
- d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,383 bernilai positif menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor X_3 , maka akan meningkatkan skor Y sebesar 0,383 dengan menjaga skor X_1 dan X_2 tetap/konstan.

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Uji t

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji t ini dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan juga nilai signifikansi $< 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Pada penelitian ini menggunakan t_{tabel} nya yaitu :

Tabel 4.15
Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,723	2,130		1,748	,090
	Motivasi	,097	,121	,129	,804	,427
	Lingkungan kerja	,306	,119	,424	2,563	,015
	Kompensasi	,383	,163	,360	2,348	,025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data primer diolah, 2021

Mencari T tabel :

$Df = n - k - 1$ atau $df = n - K$

n : jumlah sampel

k : jumlah koefisien

K : jumlah konstanta dan koefisien

Diketahui $n = 35$, $K = 4$, tingkat kepercayaan $5\% = 0,05$

Maka $df = 35 - 4 = 31$

Nilai t tabel = 2.03951 atau 2.040

Keterangan :

Apabila t hitung > t tabel, maka menunjukkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti bahwa variabel bebas terbukti secara bermakna mempengaruhi variabel terikat.

Dari hasil pengujian dari tabel 4.15, bisa disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), Karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.
2. Sedangkan variabel lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

4.9.2 Uji F

Uji F disebut dengan analisis *variance*. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen secara signifikan. Untuk mengetahui hasil uji F ini yaitu dengan cara membandingkan nilai F hitung dan F tabel jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima begitu juga sebaliknya.

Tabel 4.16 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,209	3	84,736	23,438	,000 ^b
	Residual	112,076	31	3,615		
	Total	366,286	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Mencari F tabel: $DF1 = \text{jumlah variabel bebas yaitu } 3, DF2 = n-k-1 = 31$ Sehingga didapatkan nilai F tabel = 2,91

Keterangan : Apabila F hitung $>$ F tabel, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti sekumpulan variabel bebas terbukti secara bermakna mempengaruhi variabel terikat.

Dari tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 23,438. Nilai ini lebih besar dari nilai F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yakni motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) secara bersama-sama / simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) Sehingga dapat dikatakan H_0 ditolak H_a diterima.

4.10 Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.664	1,901
a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.17, diperoleh nilai adjusted R-Square sebesar 0.664 atau 66,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dapat mempengaruhi variabel terikat sebesar 66,4 %, sedangkan sisanya sebesar 33,6% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4.11 Pembahasan Hasil Penelitian

4.11.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah cabang subulussalam. Tingkat signifikan antar variabel tersebut adalah sebesar ,427. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikan ,427 > 0,05, yang berarti motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah cabang subulussalam. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah cabang subulussalam” ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Anggy Firmansyah (2016). Dalam penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Siti Nurhadiyanti (2019) menyatakan bahwa motivasi secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha dkk (2019) yang mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa motivasi yang diberikan oleh pihak bank belum tercapai maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan dari kuesioner yang telah dibagikan walaupun banyak yang menyatakan positif dalam memberikan jawabannya, namun masih banyak responden yang menyatakan kurang setuju atau cenderung negatif atas jawaban yang diberikan. Variabel motivasi ditolak hal ini dikarenakan setiap karyawan yang bekerja pastinya memiliki selera dan kebutuhan masing-masing yang rentan mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.

4.11.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah cabang subulussalam. Tingkat signifikan antar variabel tersebut adalah sebesar ,015. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikan ,015 > 0,05, yang berarti pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah cabang subulussalam. Jadi dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah cabang subulussalam” adalah diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian Agus Murdiyanto (2012), Ariyadin dan Lenny Christina Nawangsari (2018) yang dimana hasil penelitian mereka mengatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal. Jika karyawan dapat menikmati lingkungan kerja dengan tenang, mereka dapat merasa nyaman dan aman di tempat kerja serta dapat memanfaatkan waktu mereka secara efektif.

4.11.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui tingkat signifikansi dari pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah cabang subulussalam. Tingkat signifikan antar variabel tersebut adalah sebesar ,025. Sehingga dapat diketahui bahwa nilai signifikan ,025 > 0,05, yang berarti pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Syariah cabang subulussalam.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu hasil penelitian Mauli dan Suryo Budi Pranoto (2019) dengan judul Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening

terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR dana Nusantara di kota Batam yang dimana hasil penelitian mereka mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Hal ini serupa dengan penelitian Mauli Siagian (2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam juga mengatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang layak tidak hanya mempengaruhi kondisi fisik karyawan saja, tetapi juga mempengaruhi dan meyakinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih keras serta memiliki semangat inisiatif dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

4.11.4 Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam

Berdasarkan hasil uji analisis diketahui nilai signifikan untuk X_1 X_2 X_3 adalah 0,000, F_{tabel} adalah sebesar 2,91 dan F_{hitung} sebesar 23,438. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig. Uji $F < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yakni X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama / simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Y . Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi yang dirasa dapat

diterima dan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh syariah cabang subulussalam.

Hasil penelitian ini didukung penelitian oleh Tri Wibowo (2019) yang berjudul pengaruh kompensasi finansial, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil uji F_{hitung} diketahui $26,669 > F_{tabel}$ sebesar 2,74. Hal ini serupa dengan penelitian Siti Imroatun (2016) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntansi di SMA Negeri Se-kabupaten wonosobo dimana hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja 16,65%, kompensasi kerja 21,25% dan motivasi kerja 31,92% berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh Cabang Subulussalam dengan jumlah responden yang ada dalam penelitian ini adalah 35 orang. Setelah melakukan penyebaran kuisioner melalui *google drive form* dapat diambil kesimpulan untuk menjawab rumusan-rumusan masalah yang ada maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh cabang Subulussalam memperoleh hasil melalui uji t menunjukkan variabel motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan oleh penulis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh cabang Subulussalam memperoleh hasil melalui uji t menunjukkan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel.
3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh cabang Subulussalam memperoleh hasil melalui

uji t menunjukkan variabel kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini terjadi karena hasil dari penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel.

4. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama / simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Aceh cabang subulussalam.

5.2 Saran

Dalam penelitian ini tentunya masih banyak ditemukan kekurangan, baik keterbatasan waktu, keterbatasan sumber data maupun keterbatasan yang bersumber dari penulis. Berdasarkan kesimpulan pada penelitian ini, peneliti menguji 3 variabel independen yaitu pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT Bank Aceh cabang Subulussalam. Agar memperoleh hasil yang lebih mendalam maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Bagi Bank

Dalam upaya meningkatkan kinerja para karyawan, sudah seharusnya pihak PT Bank Aceh cabang subulussalam agar lebih memperhatikan dalam memberi motivasi terhadap setiap karyawannya. Terlihat sederhana, tapi ini merupakan poin yang sangat penting bagi seorang karyawan dimana dengan adanya pemberian motivasi bisa mendorong psikologis mereka lebih

bersemangat dalam bekerja. Untuk lingkungan kerja pihak Bank harus lebih memperhatikan temperatur udara, penerangan dan pewangi ruangan agar suasana lingkungan kerja dirasa nyaman oleh karyawan. Serta kompensasi, pihak Bank diharapkan memberikan kompensasi dengan seadil-adilnya agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial diantara karyawan. Hal ini cukup berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga untuk pihak Bank agar dalam memberikan kompensasi selalu bijak dan berdasarkan indikator yang telah ditetapkan perusahaan

2. Bagi Akademisi

Pada penelitian selanjutnya peneliti disarankan untuk menambah variabel independen lainnya agar dapat mengetahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu Bank.

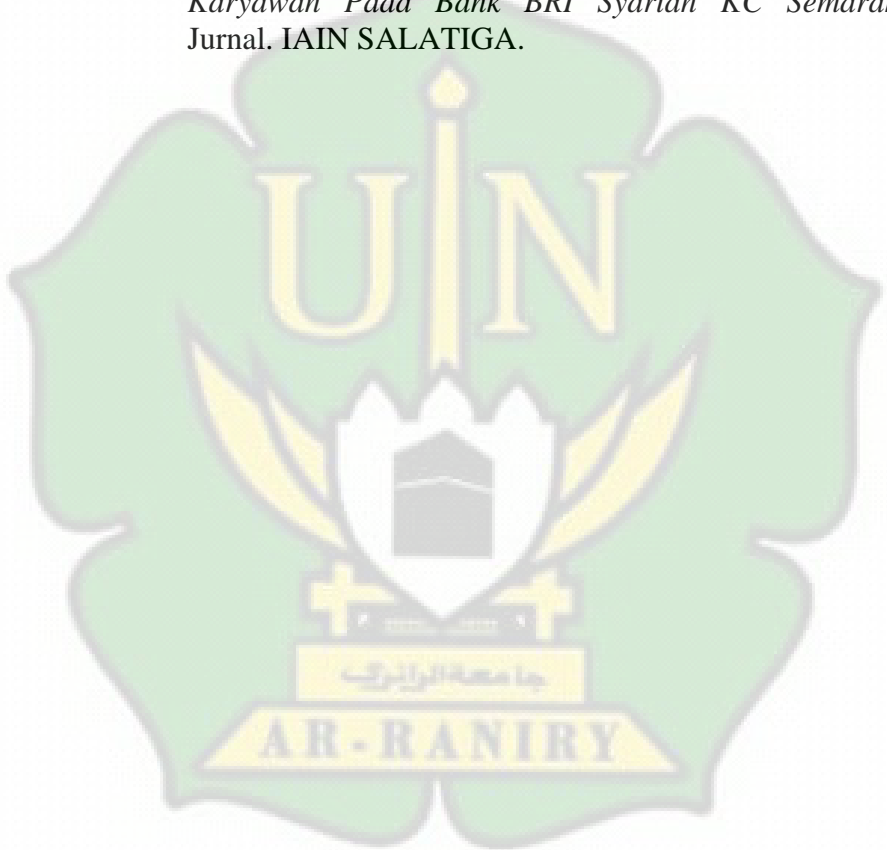
DAFTAR PUSTAKA

- Adha, Risky Nur. dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal. Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember.
- Bank Aceh Syariah. (2021). Sejarah Singkat dan Visi Misi PT Bank Aceh Syariah. Diambil pada 20 Desember, 2021, dari <https://www.bankaceh.co.id/>
- Arikunto. (2010). Metode Penelitian. Jurnal. Rineka Cipta, Jakarta.
- Firmansyah, a. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BRI Situbondo*. Skripsi. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ).
- Fadhil, Achmad dan Yuniadi Mayowan. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Fauzi, Usman. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. TRAKINDO UTAMA SAMARINDA*. Jurnal. Ilmu Administrasi Bisnis.
- Febriani, Ni Made Tina dan Ayu Desi Indrawati. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Hotel The Niche Bali. Jurnal. Fakultas Ekonomi, Universitas Udayana, Bali.
- Firmandari, Nuraini. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta*. Jurnal. Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Hasibuan, Siti Maisarah dan Syaiful Bahri. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. Jurnal Ilmiah. Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Imroatun, Siti. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/Akuntansi Di SMA Negeri SE-Kabupaten Wonosobo*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku. PT Raja Grafindo Persada jakarta.
- Maringka, Inggrit Natalia. dkk. (2017). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama Manado*. Jurnal Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Maulidia, Sefi. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Murdiyanto, Agus. (2012). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*. Jurnal Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Stikubank Semarang.
- Suwati, Yuli. (2013). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.TUNAS HIJAU SAMARINDA*. Jurnal. Ilmu Administrasi Bisnis.

- Suhardi. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* sebagai *VARIABEL INTERVENING*. Jurnal. Universitas Putera Batam.
- Jufrizen. (2018). *Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Inti Kebun Sejahtera*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Nurhadiyanti, Siti. (2019). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang*. Jurnal skripsi. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.
- Priadana, Sidik dan Iwan Ruswandi. (2013). *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung..
- Siagian, Mauli dan Suryo Budi Pranoto. (2019). *Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivai Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Dana Nusantara Di Kota Batam*. Jurnal. Univeritas Putera Batam.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

- Siagian, Mauli. (2018). *Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabeel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura Kota Batam*. Jurnal. Universitas
- Wibowo, Tri. (2019). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah KC Semarang*. Jurnal. IAIN SALATIGA.



LAMPIRAN

Lampiran I : Kuesioner Penelitian

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam”

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr/i
Di Tempat
Assalamua'alaikum Wr. Wb
Dengan Hormat,

Sehubungan diadakan penelitian skripsi di Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”, maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket (kuesioner) sebagaimana terlampir. Angket ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga tidak berkaitan dengan status dan kedudukan Bapak/Ibu/Sdr/i dan akan dijamin kerahasiannya. Oleh karena itu informasi dan jawaban yang diberikan secara jujur dan obyektif merupakan bantuan yang tak ternilai harganya dan sangat besar manfaatnya bagi kelancaran dan kualitas penelitian ini. Atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/i dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner ini, saya sampaikan terimakasih.

Wassamu'alaikum Wr. Wb

Peneliti

Alesca Ferronyca Rambe

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :(boleh kosong)

Jenis Kelamin : Pria Wanita

Usia : Tahun

Pendidikan Terakhir : SMP SMA

Diploma Sarjana

Lainnya__

Lama Bekerja : Antara 1 bulan - 1 tahun

Antara 1-3 tahun

Antara 3-5 tahun

Antara 5-10 tahun

Lebih dari 10 tahun

*Berilah tanda *Check list* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/saudara/i

I. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

1. Berilah tandaa check list (✓) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan kondisi dalam kurun waktu 2 bulan terakhir
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Adapun makna dari jawaban tersebut adalah sebagai berikut

Sangat Setuju (SS) = skor 5

Setuju (S) = skor 4

Netral (N) = skor 3

Tidak Setuju = skor 2

Sangat Tidak Setuju = skor 1



1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Pria	31
2	Wanita	4

2. Karakteristik Responden Berdasarkan umur

No	Umur	Jumlah
1	≤ 24 Tahun	9
2	25-40 Tahun	24
3	41-56 Tahun	2
4	≥ 57 Tahun	-

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	SMP	-
2	SMA	5
3	Diploma	10
4	Sarjana	20
5	Lainnya	-

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah
1	1 bulan sampai 1 tahun	4
2	1-3 tahun	10
3	3-5 tahun	15
4	5-10 tahun	5
5	Lebih dari 10 tahun	1

Lampiran II

Data Jawaban Pertanyaan 35 Responden

1. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Jumlah skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
Variabel Pengaruh Motivasi									
1	Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan pokok makan, minum, dan kebutuhan rumah saya	-	5	3	10	17	35	144	4,11
2	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan	-	4	8	4	19	35	143	4,08
3	Saya berhubungan baik dengan rekan kerja dalam bekerja	-	1	2	8	24	35	160	4,57
4	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan dan kesempatan promosi jika memenuhi persyaratan	1	4	8	10	12	35	133	3,8
5	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kreativitas dalam bekerja.	1	2	7	10	15	35	141	4,02
Total Rata-rata									4,11

2. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Jumlah skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
Variabel Pengaruh Lingkungan Kerja									
1	Saya merasa tata letak ruang dan suasana kerja di dalam kantor menyenangkan dengan fasilitas pekerjaan memadai/baik	-	3	7	13	12	35	139	3,97
2	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis dan saling menghormati	-	2	3	12	18	35	151	4,31
3	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	-	2	4	13	16	35	148	4,22
4	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	-	3	4	13	15	35	130	3,71
5	Lingkungan kerja tenang dan bebas dari kebisingan	-	1	10	16	8	35	136	3,88

6	Adanya AC dan pewangi ruangan membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang mengganggu diruang kerja sehingga merasa betah dalam bekerja	-	1	6	14	14	35	146	4,17
7	Keamanan gedung serta lingkungan kantor dalam perusahaan sudah terjamin dengan adanya petugas keamanan	-	1	4	14	16	35	150	4,28
Total Rata-rata									4,07

3. Kompensasi (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Jumlah skor	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
Variabel Pengaruh Kompensasi									
1	Saya mendapatkan upah atau gaji sesuai dengan kesepakatan	-	2	2	17	14	35	148	4,22
2	Saya mendapatkan insentif sesuai dengan prestasi kerja dan diberikan secara adil	-	2	7	14	12	35	141	4,02
3	Saya mendapatkan jaminan pekerjaan dari perusahaan seperti fasilitas transportasi, jaminan kesehatan dan jaminan perusahaan lainnya	-	2	12	7	14	35	126	3,6
4	Perusahaan memberikan fasilitas untuk mendukung dan melancarkan operasional perusahaan	-	1	5	15	14	35	147	4,2
Total Rata-rata									4.01

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	N	Jumlah skior	Rata-rata
		1	2	3	4	5			
Variabel Kinerja Karyawan									
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar	-	1	14	12	8	35	132	3,77
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan		2	1	21	11	35	146	4,17
3	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan	-	1	3	11	20	35	155	4,42
4	Saya melakukan koordinasi dan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama	-	1	1	19	14	35	151	4,31

5	Saya terampil dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi saya	-	1	7	12	15	35	146	4,17
Total Rata-rata									4,16



Lampiran III : Hasil Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

VALIDITAS X1

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,867**	,543**	,525**	,787**	,895**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,867**	1	,543**	,547**	,757**	,894**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,543**	,543**	1	,492**	,573**	,714**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,003	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,525**	,547**	,492**	1	,660**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,003		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,787**	,757**	,573**	,660**	1	,906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,895**	,894**	,714**	,778**	,906**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

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

2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

VALIDITAS X2

Correlations									
		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	Total
X2. 1	Pearson Correlation	1	,473**	,430*	,331	,553**	,234	,363*	,650**
	Sig. (2-tailed)		,004	,010	,052	,001	,176	,032	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2. 2	Pearson Correlation	,473**	1	,522**	,519**	,377*	,730**	,596**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,004		,001	,001	,026	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2. 3	Pearson Correlation	,430*	,522**	1	,741**	,353*	,657**	,711**	,836**
	Sig. (2-tailed)	,010	,001		,000	,037	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2. 4	Pearson Correlation	,331	,519**	,741**	1	,392*	,550**	,536**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,052	,001	,000		,020	,001	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2. 5	Pearson Correlation	,553**	,377*	,353*	,392*	1	,457**	,310	,642**
	Sig. (2-tailed)	,001	,026	,037	,020		,006	,070	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2. 6	Pearson Correlation	,234	,730**	,657**	,550**	,457**	1	,717**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,176	,000	,000	,001	,006		,000	,000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35
X2. 7	Pearson Correlation	,363*	,596**	,711**	,536**	,310	,717**	1	,792**
	Sig. (2-tailed)	,032	,000	,000	,001	,070	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,650**	,795**	,836**	,776**	,642**	,809**	,792**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									



3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

VALIDITAS X3

Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	,809**	,783**	,567**	,894**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	,809**	1	,730**	,572**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	,783**	,730**	1	,754**	,933**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	,567**	,572**	,754**	1	,815**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	,894**	,883**	,933**	,815**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

VALIDITAS Y

		Correlations					
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
Y1.1	Pearson Correlation	1	,671*	,378*	,697*	,666*	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,025	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.2	Pearson Correlation	,671*	1	,629*	,647*	,780*	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.3	Pearson Correlation	,378*	,629*	1	,575*	,548*	,739**
	Sig. (2-tailed)	,025	,000		,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.4	Pearson Correlation	,697*	,647*	,575*	1	,767*	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35
Y1.5	Pearson Correlation	,666*	,780*	,548*	,767*	1	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,817*	,886*	,739*	,869*	,898*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Lampiran IV: Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,893	5

2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	7

3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,903	4

4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,815	6

Lampiran: Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	3,723	2,130
	X1	,097	,121
	X2	,306	,119
	X3	,383	,163

Lampiran: Hasil Uji Normalitas

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,81558798
Most Extreme Differences	Absolute	,136
	Positive	,126
	Negative	-,136
Test Statistic		,136
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran: Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,723	2,130		1,748	,090		
	X1	,097	,121	,129	,804	,427	,386	2,593
	X2	,306	,119	,424	2,563	,015	,360	2,775
	X3	,383	,163	,360	2,348	,025	,420	2,383
a. Dependent Variable: Y								

Lampiran: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menggunakan metode uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,627	1,286		2,043	,050
	motivasi	,142	,073	,521	1,943	,061
	Lingkungan kerja	-,063	,072	-,244	-,879	,386
	kompensasi	-,143	,098	-,375	-1,459	,155
a. Dependent Variable: Abs_Res						

Lampiran: Hasil Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,723	2,130		1,748	,090
	X1	,097	,121	,129	,804	,427
	X2	,306	,119	,424	2,563	,015
	X3	,383	,163	,360	2,348	,025

a. Dependent Variable: Y

Lampiran: Hasil Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254,209	3	84,736	23,438	,000 ^b
	Residual	112,076	31	3,615		
	Total	366,286	34			

a. Dependent Variable: Y

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

Lampiran: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 ^a	,694	,664	1,901

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

b. Dependent Variable: Y