

SKRIPSI

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



Disusun Oleh:

Andi Ratu Islami

NIM. 180603255

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2022 M /1444 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Andi Ratu Islami

NIM : 180603255

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,
Yang menyatakan,



Andi Ratu Islami

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI

SKRIPSI

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

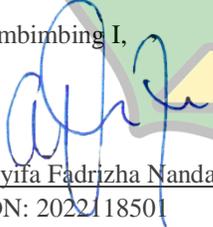
Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

Disusun Oleh:

Andi Ratu Islami
NIM:180603255

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

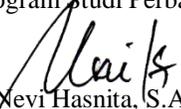
Pembimbing I,


T. Syifa Fadrizha Nanda, SE, M.Acc., Ak.,
NIDN: 2022118501

Pembimbing II,


Evyrenni, S.E., M. Si., CTT
NIDN: 2013048301

Mengetahui
Ketua Program Studi Perbankan Syariah,


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

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

Andy Ratu Islami

NIM:180603255

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: Senin, 05 Desember 2022 M
11 Jumadil-Awal 1444 H

Banda Aceh,
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

T. Syifa Fadrihza Nanda, S.E., Ak., M.Acc

Evyrenni, S.E., M. Si., CTT

NIDN. 2022118501

NIDN. 2013048301

Penguji I,

Penguji II,

Muhammad Arifin, Ph. D

Evy Iskandar, S.E., M.Si., Ak., CA., CPA

NIP. 197410152006042003

NIDN. 2024026901

Mengetahui

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

Dr. Hafas Furqani, M.Ec.

NIP: 198006252009011009



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

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

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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Andi Ratu Islami
NIM : 180603255
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/Perbankan Syariah
E-mail : 180603255@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

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

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 :

Penulis

Andi Ratu Islami
NIM: 180603255

Mengetahui,
Pembimbing I

T. Syifa Fadrihza N., SE.M.Acc., Ak.
NIDN: 2022118501

Pembimbing II

Evryenni, S.E., M. Si., CTT
NIDN: 2013048301

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Don’t be insecure, hanya ada satu Maudy Ayunda di dunia, dan hanya ada satu orang seperti kamu di dunia. Buatlah diri kamu menjadi versi terbaik untuk dirimu sendiri.”

(Andi Ratu Islami)

Skripsi ini saya persembahkan untuk

Mama tersayang yang selalu membanggakan saya dalam keadaan apapun dan sahabat saya yang selalu berjuang dan mendoakan saya sekuat tenaganya serta adik-adik saya yang selalu mendukung dikala suka maupun duka

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil'alamin,

Segala puji bagi Allah, Tuhan semesta alam yang senantiasa memberikan limpahan nikmat dan rahmat yang tidak mampu dihitung oleh hamba-Nya. Semoga dengan rahmat-Nya kita selalu dalam lindungan Allah, serta menambah rasa syukur dan taqwa dihadapan-Nya. Shalawat dan salam penulis panjatkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat beliau. Syukur Alhamdulillah atas izin Allah yang Maha Segala-Nya dan berkah rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh**

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

1. Dr. Hafas Furqani, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita, S.Ag., M.Ag dan Inayatillah, M.A., Ek selaku ketua dan sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
3. Hafizh Maulana, Sp., S.Hi., ME selaku ketua Laboratorium, serta staf Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
4. T. Syifa Fadrizha Nanda, S.E., M.Acc., Ak selaku pembimbing I dan Evriyenni, S.E., M.Si. CTT selaku pembimbing II yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingan terhadap skripsi ini. Kemudian kepada para dosen, pegawai dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry yang telah banyak memberikan bantuan dan kemudahan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
5. Evriyenni, S.E., M.Si., CTT selaku pembimbing akademik yang telah banyak membantu penulis, memberikan waktu, pemikiran serta pengarahan yang sangat baik berupa saran dan bimbingannya. Dan seluruh Bapak/Ibu dosen serta staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah memberikan masukan, dukungan dan ilmu kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

6. Kepada para karyawan PT. Bank Aceh Syariah yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, tanpa kalian skripsi ini tidak akan selesai.
7. Teristimewa, tercinta Mama Nur dan Papa yang setiap hembusan nafasnya mengalir doa untuk kebahagiaan dan kesuksesan saya dalam meniti kehidupan dunia dan akhirat kelak serta kepada abang dan adik saya yang selalu menghibur selama proses pembuatan skripsi ini, berkat do'a restu dan dukungan mereka penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini
8. Kepada bestie saya tercinta cipa yang telah menemani dan membantu penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Teman-teman Program Studi Perbankan Syariah Leting 2018 yang membantu memberikan informasi dan motivasi kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.

Akhir kata kita berdoa kehadiran Allah SWT agar penelitian ini menjadi satu amal kebaikan bagi kami dan semoga bermanfaat dalam misi mengembangkan ilmu pengetahuan.

Aamiin Ya Rabbal 'Alami

Banda Aceh,

Penulis,



Andi Ratu Islami

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

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

1. Konsonan

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

2. Vokal

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

a. Vokal Tunggal

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

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

b. Vokal Rangkap

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

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

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haua*

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
يَ / اَ	<i>Fathah</i> dan <i>alif</i> atau <i>ya</i>	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan <i>ya</i>	Ī
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 *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. Ta *marbutah* (ة) mati

Ta *marbutah* (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl/ rauḍatul atfāl*

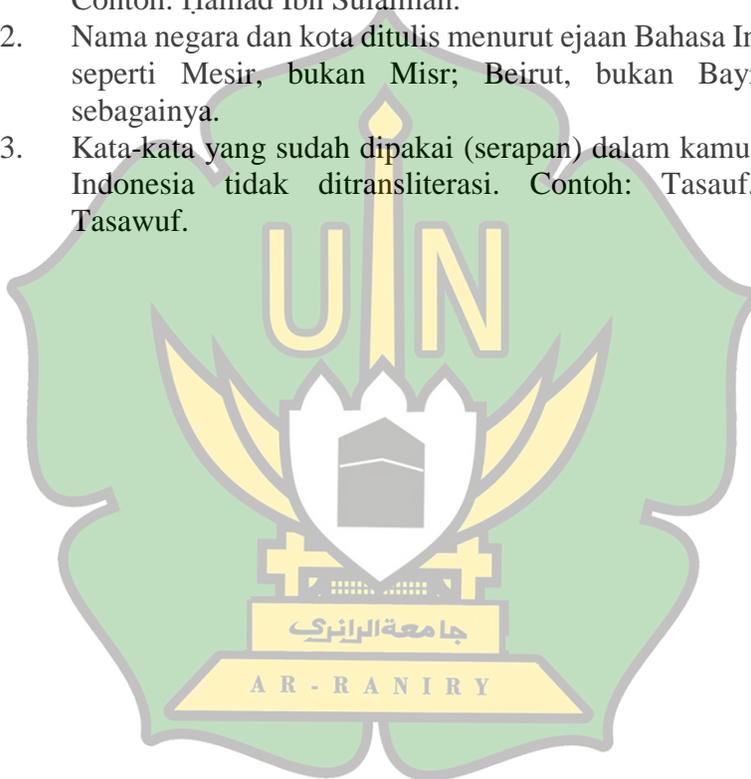
الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnah al-Munawwarah/
al-Madīnatul Munawwarah*

طَلْحَةُ : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

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



ABSTRAK

Nama : Andi Ratu Islami
NIM : 180603255
Fakultas/Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam/
Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi, motivasi dan
lingkungan kerja terhadap kinerja
karyawan PT. Bank Aceh Syariah
Halaman : 173
Pembimbing I : Teuku Syifa F. Nanda, SE, M.Acc., Ak.,
Pembimbing II : Evryenni, S.E., M.Si., CTT

Karyawan menciptakan suatu kinerja untuk mengukur tingkat keberhasilan pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh. Dengan menggunakan 74 data responden, sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS dengan analisis regresi linear berganda. Hasil menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh, motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh, secara simultan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh. Pada uji determinansi variabel bebas (kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 0,544 atau 54,4%.

**Kata kunci : Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja,
Kinerja Karyawan**

DAFTAR ISI

	Halaman
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
PERSETUJUAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	ii
PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI	iii
FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN	ix
ABSTRAK.....	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PEMBAHASAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	12
1.3. Tujuan Masalah	13
1.4. Manfaat Penelitian	13
1.5. Sistematika Pembahasan.....	14
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
2.1 Perbankan Syariah	17
2.1.1 Pengertian Bank Syariah.....	17
2.1.2 Dasar Hukum Bank Syariah.....	18
2.1.3 Tujuan Bank Syariah.....	20
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. 21	
2.2.2 Peran Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam	23
2.2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	25

2.2.5 Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan .	27
2.3 Kinerja Karyawan	28
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Kinerja Karyawan Pada Perbankan	29
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	30
2.3.4 Membangun Kinerja Karyawan yang Baik	31
2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan	33
2.4 Kompensasi.....	35
2.4.1 Pengertian Kompensasi	35
2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi.....	36
2.4.3 Aspek Dalam Kompensasi.....	38
2.4.4 Indikator Kompensasi	39
2.5 Motivasi	41
2.5.1 Pengertian Motivasi	41
2.5.2 Tujuan Pemberian Motivasi.....	42
2.5.3 Aspek dalam Motivasi	43
2.5.4 Indikator Motivasi	44
2.6 Lingkungan Kerja	46
2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja	46
2.6.2 Lingkungan Kerja Pada Perbankan	49
2.6.3 Indikator Lingkungan Kerja	50
2.7 Penelitian Terdahulu	51
2.8 Pengaruh Antar Variabel	60
2.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja.....	60
2.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	61
2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ..	62
2.9 Kerangka Pemikiran	63
2.10 Hipotesis Penelitian	64
BAB III METODELOGI PENELITIAN	65
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	65
3.2 Lokasi Penelitian	65
3.3 Teknik Pengumpulan Data	66

3.4	Populasi dan Sampel.....	66
3.5	Teknik Pengumpulan Data	68
3.6	Skala Pengukuran	68
3.7	Definisi Operasional Variabel	69
3.6.1	Variabel Dependen (Y).....	69
3.6.2	Variabel Independen (X)	70
3.6.3	Operasional Variabel	70
3.8	Analisis Data.....	72
3.8.1	Uji Kuesioner Penelitian	72
3.8.2	Uji Asumsi Klasik	73
3.8.3	Regresi Linear Berganda	74
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		77
4.1	Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah.....	77
4.1.1	Sejarah PT. Bank Aceh Syariah.....	77
4.1.2	Visi dan Misi PT Bank Aceh Syariah	78
4.2	Karakteristik Responden.....	79
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah	80
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	81
4.2.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	82
4.2.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan	83
4.2.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	83
4.3	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian	85
4.3.1	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	85

4.3.2	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	86
4.3.3	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	89
4.3.4	Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	90
4.4	Hasil Intrumen Penelitian	92
4.4.1	Hasil Uji Validitas	92
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	94
4.5	Hasil Pengujian Asumsi Klasik	96
4.5.1	Uji Normalitas	96
4.5.2	Uji Multikolinieritas	97
4.5.3	Uji Heteroskedastisitas	98
4.6	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	100
4.7	Hasil Pengujian Hipotesis	102
4.7.1	Uji Parsial (Uji t)	102
4.7.2	Uji Simultan (Uji f)	103
4.7.3	Koefisien Determinasi (R^2)	105
4.8	Pembahasan Hasil Penelitian	106
4.8.1	Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh	106
4.8.2	Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh	108
4.8.3	Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh	111
BAB V PENUTUP		113
5.1	Kesimpulan	113
5.2	Saran	114

DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	125



DAFTAR TABEL

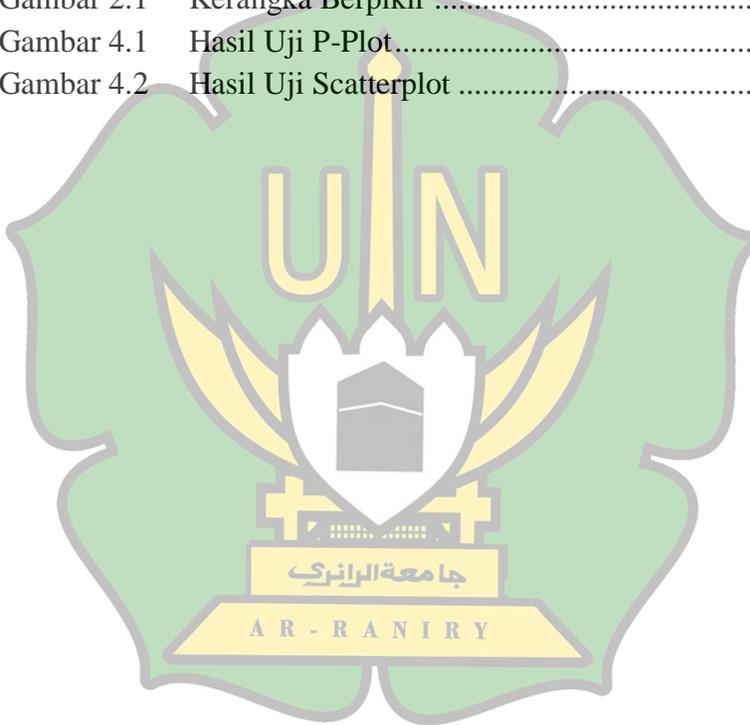
	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	58
Tabel 3.1 Pengukuran Skala Likert	69
Tabel 3.2 Tabel Operasional Variabel.....	70
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	79
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah..	80
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ...	81
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	82
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	83
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Berkerja.....	84
Tabel 4.7 Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Kompensasi.....	85
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Motivasi	87
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja	89
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan	91
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	93
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	93
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	94
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	94
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	95
Tabel 4.16 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov.....	97
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas.....	98
Tabel 4.18 Hasil Uji Spearman Rho.....	100
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	100

Tabel 4.20 Hasil Uji Parsial.....	102
Tabel 4.21 Hasil Uji Simultan	104
Tabel 4.22 Hasil Koefisien Determinasi.....	105



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1	Laporan ROA dan NPF PT.Bank Aceh Syariah 2016-2021 4
Gambar 1.2	Laporan ROE, FDR dan BOPO PT.Bank Aceh Syariah2016-2021 6
Gambar 2.1	Kerangka Berpikir 63
Gambar 4.1	Hasil Uji P-Plot..... 96
Gambar 4.2	Hasil Uji Scatterplot 99



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran I Kuesioner Penelitian.....	125
Lampiran II Data Karakteristik Responden.....	130
Lampiran III Hasil Penyebaran Kuesioner	138
Lampiran IV Hasil Olah Data.....	154



BAB I

PEMBAHASAN

1.1.Latar Belakang

Perkembangan perekonomian di Indonesia terjadi karena pertumbuhan perusahaan yang terjadi sangat pesat dari tahun ke tahun, begitupula dengan perbankan syariah yang ada di Indonesia. Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang berfungsi sebagai lembaga intermediasi keuangan yang berlandaskan pada sistem syariah. Seiring berkembangnya perbankan menjadikan adanya persaingan yang kompetitif baik itu dari segi profitabilitas maupun produksi. Tetapi ada kalanya dalam suatu perusahaan mengalami masa penurunan hingga terjadi kebangkrutan.

Penurunan maupun peningkatan yang terjadi pada perbankan syariah, tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak suatu perusahaan karena dalam menjalankan setiap kegiatan perusahaan akan diatur dan dijalani oleh sumber daya manusia. Akan tetapi, konteks karyawan dalam segi perspektif perusahaan adalah karyawan hanya sebatas kumpulan orang-orang yang bekerja untuk perusahaan dan dituntut untuk mencapai tujuan perusahaan (Suryani,2019).

Hubungan sumber daya manusia dan perusahaan seharusnya memiliki hubungan timbal balik yang baik dan saling menguntungkan yaitu dimana sumber daya manusia memberikan tanggung jawab dalam bekerja diperusahaan tersebut dengan cara

mengabdikan. Sumber daya manusia juga harus memberikan segala kemampuan yang mereka miliki untuk membantu mendorong perusahaan tersebut mencapai tujuannya dengan menunjukkan adanya kinerja yang baik dalam sumber daya tersebut.

Kinerja karyawan adalah suatu tindakan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi oleh perusahaan dan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan juga. Menurunnya kinerja karyawan akan mengakibatkan turunnya tingkat produktivitas dalam bekerja dan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal maka akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan atau vendor (Suryani, 2019).

Kinerja perusahaan tidak selamanya baik dan tidak selamanya buruk, tergantung bagaimana perusahaan melakukan manajemen guna untuk meningkatkannya kinerja karyawan dan perusahaan. Empat bank dengan modal terbesar yaitu BRI, BNI, Bank Mandiri dan BCA mengalami penurunan laba bersih pada tahun 2020 dibandingkan tahun 2019. Bank BCA mengalami penurunan sebesar 5,02%, Bank Mandiri mengalami penurunan sebesar 37,71%, Bank Rakyat Indonesia mengalami penurunan sebesar 45,78% dan Bank Negara Indonesia mengalami penurunan sebesar 78,68%. Penurunannya profitabilitas bank-bank tersebut,

utamanya disebabkan kenaikan pencadangan atau provisi masing-masing bank. Cadangan kerugian penurunan nilai ini merupakan penyisihan dana yang dinilai dari hasil evaluasi pembiayaan debitur oleh masing-masing bank (Aldin, 2021).

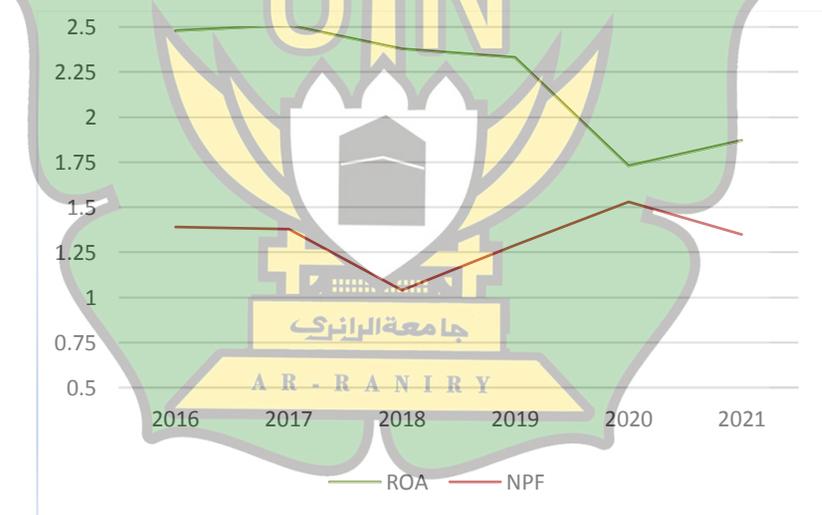
Peningkatan kinerja karyawan sangat penting dalam mempertahankan dan meningkatkan perusahaan. Bank Aceh Syariah merupakan bank daerah yang pertama kali mengadopsi perbankan syariah di Indonesia. Proses pekerjaan di lembaga PT. Bank Aceh Syariah Pusat umumnya dilaksanakan dalam kelompok kerja. Bila terjadi ketidاكلancaran kegiatan, ketidakruntutan setiap tugas yang diberikan kepada karyawan dan nasabah menjadi merasa kurang mendapat pelayanan, yang nantinya akan berdampak pada kinerja perusahaan (Fahmi, 2017).

Kemudian Bank Aceh juga berhasil meraih 2 (dua) penghargaan nasional masing-masing untuk kategori "The Most Efficient Bank 2017" atau Bank dengan kinerja keuangan yang sangat efisien serta penghargaan dengan kategori "The Most Reliable Bank 2017" atau Bank dengan kinerja yang memiliki daya tahan yang handal terhadap berbagai pengaruh ekonomi (Bank Aceh, 2017).

Pada periode 31 Oktober 2019, Bank Aceh pencapaian total aset Bank Aceh telah menembus angka Rp. 25,7 Triliun dibandingkan 31 Oktober 2018 sebesar Rp. 23,8 Triliun, Dana Simpanan Pihak Ketiga (DPK) tumbuh dari Rp. 21 triliun pada Oktober 2018 menjadi Rp. 22,5 Triliun pada Oktober (Bank Aceh, 2019). Pada tahun 2021

total aset meningkat menjadi 28,1 Triliun, diketahui bahwa dari tahun ke tahun Bank Aceh Syariah mengalami peningkatan. Kinerja bank diperoleh secara tidak langsung oleh kinerja karyawannya secara kolektif, sehingga apabila kinerja bank menurun maka semestinya dapat disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan pula. Dalam analisis rasio perusahaan dalam kinerja perusahaan Bank Aceh Syariah terjadi penurunan kinerja bank, hal ini dapat dilihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1
Laporan ROA dan NPF PT. Bank Aceh Syariah
2016-2021



Sumber: Laporan Keuangan Bank Aceh Syariah (2022)

Dari Gambar 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa ROA pada Bank Aceh dari tahun 2016 hingga tahun 2021 mengalami peningkatan dan juga penurunan. Pada tahun 2016 hingga pada tahun 2017 mengalami kenaikan sebesar 0,03. Tetapi pada tahun 2017

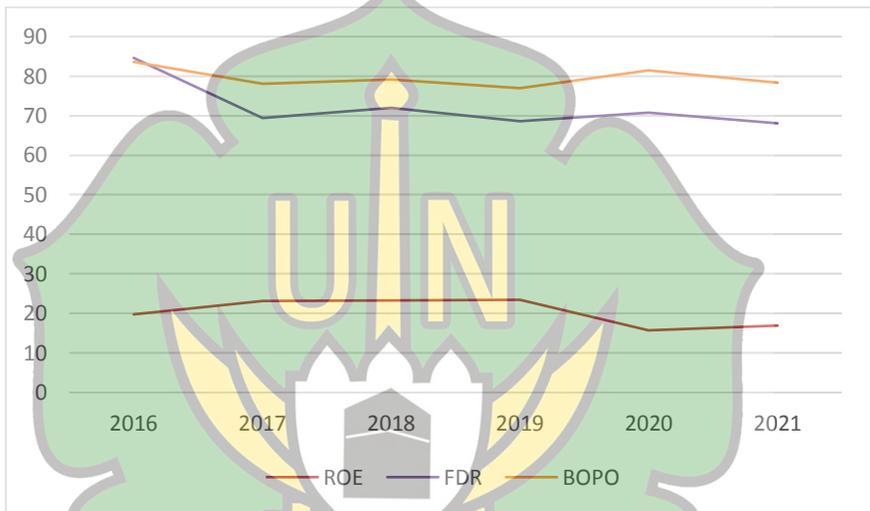
hingga tahun 2020, Bank Aceh terus mengalami penurunan, sementara pada tahun 2020 hingga 2021 mengalami kenaikan sebesar 0,14. Walaupun terjadi kenaikan pada tahun 2021 tetapi jika dibandingkan dengan tahun 2017 yang memiliki ROA tertinggi pada 5 tahun terakhir, tahun 2021 memiliki selisih sebesar 0,64 dengan tahun 2017 tersebut. Baik dan tidaknya suatu perusahaan dapat dilihat pada tinggi atau rendahnya presentase ROA, semakin tinggi persentase yang dihasilkan maka semakin efisien penggunaan aset dari perusahaan yang bersangkutan. Bank dapat dikatakan masih sehat dengan persentase minimum 1,5%.

Pada NPF, terjadi penurunan yang signifikan pada tahun 2020 ke 2021 yang dimana jumlah selisih kedua tahun tersebut mencapai 0,18. Sementara jumlah NPF tertinggi pada tahun 2016 dan NPF terendah pada tahun 2018 yaitu sebesar 1,04. NPF pada PT. Bank Aceh Syariah masih aman, NPF dikategorikan tidak aman apabila 5%.

Pada Tabel 1.2 diketahui bahwa ROE Bank Aceh juga mengalami kenaikan dan penurunan tetapi tidak seperti ROA. Jika dilihat dari grafik tersebut, ROE Bank Aceh terus mengalami kenaikan dari tahun 2016 hingga tahun 2019, tetapi pada tahun 2020 mengalami penurunan hingga mencapai selisih 7,72. Tetapi pada tahun 2021, ROE Bank Aceh mengalami sedikit kenaikan sebesar 1,16. ROE digunakan untuk mengukur kemampuan suatu badan usaha dalam menghasilkan laba dengan bermodalkan ekuitas. Semakin tinggi ROE maka menunjukkan semakin efektif dan

efisiennya penggunaan ekuitas perusahaan untuk menghasilkan pendapatan, apabila ROE mendekati 0 (nol) maka menunjukkan bahwa perusahaan tidak mampu dalam mengelola modal.

Gambar 1.2
Laporan ROE, FDR dan BOPO PT. Bank Aceh Syariah
Tahun 2016-2021



Sumber: Laporan Keuangan Bank Aceh Syariah (2022)

Dari sisi FDR juga terus mengalami kenaikan dan penurunan disetiap tahunnya, dari yang mencapai angka 7 turun hingga mencapai angka 6 kemudian naik lagi ke angka 7 dan hingga pada tahun 2021 kembali turun hingga mencapai angka 6. FDR adalah rasio yang mengukur seberapa jauh kemampuan bank dalam membayar hutangnya serta dapat memenuhi permintaan pembiayaan yang diajukan, pada PT. Bank Aceh Syariah FDR menunjukkan bahwa bank sangat sehat dalam memenuhi permintaan pembiayaan dikarena nilai FDR kurang dari 75%.

Tabel tersebut juga menjelaskan mengenai BOPO, jika dilihat pada tahun 2016 memiliki nilai tertinggi dibandingkan 5 tahun terakhir yaitu sebesar 83,05 sementara pada tahun 2020 mengalami BOPO terendah yaitu hanya mencapai 76,95. BOPO pada Bank Aceh Syariah sehat diakrenakan persentase tidak mencapai 97%.

Keberhasilan Bank Aceh Syariah tidak luput dari kerja keras karyawannya. Sepanjang tahun 2021 capaian laba bersih bank yang tumbuh hingga 17,70% menjadi Rp392,13 miliar jika dibandingkan tahun 2020 yang sebesar Rp333,16 miliar (Kartika, 2022). Pencapaian tersebut dikarenakan partisipasi semua pihak, salah satunya ialah karyawan Bank Aceh Syariah itu sendiri. Sehingga peneliti ingin mengetahui faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Aceh Syariah.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu, yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kinerja karyawan adalah salah satu faktor untuk menunjang perusahaan untuk mencapainya suatu tujuan. Tetapi, setiap perusahaan juga harus memiliki faktor yang dapat mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk mendapatkan kinerja yang baik yaitu dengan memberikan kompensasi kepada sumber

daya manusia perusahaan tersebut. Pemberian kompensasi diluar dari gaji pokok dapat memberikan dampak positif kepada sumber daya manusia untuk lebih semangat dalam mengabdikan diri kepada perusahaan (Martinus, 2016).

Kompensasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai sebuah bentuk penghargaan atau rasa terima kasih dan balas jasa. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh yang positif kepada karyawan, memunculkan motivasi kerja, semangat kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi tidak di administrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih, dan mengembangkan penggantinya. Apabila para karyawan memandang kompensasinya tidak memadai maka kinerja, motivasi dan kinerja karyawan akan mengalami penurunan (Setiawan & Indahingwati, 2018).

Selain kompensasi, A terdapat pula motivasi yang harus diperhatikan pimpinan perusahaan terhadap karyawannya. Pada dasarnya, manusia memiliki sifat cenderung cepat bosan untuk melakukan kegiatan yang sama secara terus menerus dalam jangka panjang. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu berdasarkan mana dari berperilaku dengan cara tertentu untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Sementara motivasi karyawan merupakan pemberian daya pendorong atau penggerak

yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal inilah yang membuat suatu perusahaan harus memberikan motivasi kepada sumber daya manusia untuk memiliki rasa dorongan terhadap diri sendiri untuk terus meningkatkan pekerjaannya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya (Mayangsari, 2017). Motivasi karyawan dibutuhkan untuk mengubah lingkungan kerja secara cepat. Karyawan yang termotivasi membantu organisasi untuk bertahan. Karyawan yang termotivasi akan lebih produktif, kreatif dan inisiatif serta bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Tanpa adanya motivasi, karyawan tidak memiliki semangat, serta daya dorong dalam melakukan segala tugas yang diberikan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya, sanggup bekerja dengan baik, dan memiliki loyalitas yang tinggi sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

Terdapat hal lain pula yang mendukung semangat kinerja sumber daya manusia untuk bekerja disuatu perusahaan yaitu lingkungan kerja. Apabila karyawan cocok dengan lingkungan kerjanya maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat karena mereka akan merasakan kebahagiaan disaat mereka bekerja. Akan tetapi, jika karyawan merasa tidak cocok dengan lingkungan kerjanya maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan, kenyamanan suatu karyawan dalam suatu

perusahaan akan mempengaruhi tingkat emosi suatu karyawan (Prasada, 2019).

Lingkungan kerja berperan dalam berkomitmen karena jika dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang tidak nyaman terhadap lingkungan kerjanya dan tidak memadai fasilitas maka karyawan tersebut akan merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja (Nuryasin, Musadieg, & Ruhana, 2016). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan motivasi secara tidak langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam memilih pekerjaan di sebuah perusahaan karena sepertiga dari aktivitas hariannya mereka habiskan di tempat kerja. Dengan kata lain, lingkungan kerja seperti rumah kedua bagi karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang memadai dan nyaman sangat diperlukan bagi karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasada, Sarwani dan Cation (2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Shanty (2017) bahwa adanya kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, adanya kompensasi atau besar dan kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka karyawan akan meminta kenaikan gaji atau promosi jabatan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainuri dan Mundakir (2018) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2019) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) bahwa pada bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Shanty (2017) bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi sebagai pendorong kerja karyawan tetapi tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Shanty (2017) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasada, Sarwani dan Cation (2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Andahingwati (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasada, Sarwani dan Catio (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakinah (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basori, Prahiawan dan Deaenulhay (2017) bahwa tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat disimpulkan beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh?
4. Apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh?

1.3. Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa tujuan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui kompensasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh.
2. Untuk mengetahui motivasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh.
3. Untuk mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan beberapa manfaat kepada beberapa pihak, yaitu:

1. **Manfaat Teoritis**
Penelitian ini dilakukan untuk memberikan manfaat untuk dapat mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Penelitian ini juga berguna untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan studi yang tengah ditempuh. Penelitian ini juga dapat berguna sebagai bahan referensi untuk dapat mengetahui lebih lanjut terhadap penelitian selanjutnya

terkait kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjadi penambahan ilmu dalam hal Perbankan Syariah

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna untuk membantu meningkatkan kualitas kinerja karyawan karena penelitian ini menghasilkan pengaruh mana yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga pihak bank dapat menerapkan metode yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat Kebijakan

Penelitian ini dapat berguna bagi pihak masyarakat guna untuk memberikan pemahaman lebih lanjut mengenai kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, dalam mengambil kebijakan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Pada bagian sistematika pembahasan, peneliti menyajikan bagian-bagian bab serta isi dari proposal ini sehingga memudahkan pembaca dalam memahami bagian isi proposal ini. Adapun bagian-bagian tersebut, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang yang berisi mengenai gambaran pembahasan dari judul yang diambil peneliti, rumusan masalah yaitu permasalahan yang diambil oleh peneliti dari pembahasan pada latar belakang untuk diteliti, kemudian terdapat tujuan masalah atau manfaat masalah yaitu alasan peneliti

mengambil judul dan manfaat dari hasil penelitian tersebut serta terdapat sistematika yaitu gambaran secara umum mengenai isi bab dari proposal skripsi ini.

Bab II Landasan Teori

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

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai metode penelitian yaitu metode yang digunakan peneliti untuk mencari fakta terhadap permasalahan dengan cara membuat rencana dan prosedur penelitian, data dan teknik perolehannya yaitu menjelaskan mengenai informasi terkait populasi dan sampel yang digunakan dan teknik pengumpulan data yaitu peneliti menjelaskan mengenai cara memperoleh data data tersebut.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini berisi hasil yang di peroleh dari penelitian serta pembahasan yang di lakukan peneliti. Dan penelitian ini juga membahas mengenai Implementasi *Islamic Corporate Governance* pada Bank Aceh.

BAB V Penutup

Pada bab terakhir yang akan menjadi bab penutup dari penelitian ini yaitu berupa kesimpulan hasil penelitian serta berisikan saran-saran sebagai rekomendasi temuan-temuan yang diperoleh dalam penelitian yang telah di lakukan.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Perbankan Syariah

2.1.1 Pengertian Bank Syariah

Bank adalah perusahaan yang bergerak dalam industri jasa karena produknya hanya memberikan layanan kepada masyarakat. Secara umum bank diartikan sebagai lembaga keuangan yang menghimpun dana masyarakat berupa giro, tabungan, deposito, dan memberikan jasa perbankan, serta menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat atau pihak yang membutuhkan dalam bentuk kredit (Irfan & Faridah, 2020). Bank adalah lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perseorangan, badan-badan usaha swasta, badan-badan usaha milik negara, bahkan lembaga-lembaga pemerintahan menyimpan dana-dana yang dimilikinya (Deliani, 2021). Sedangkan bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatannya sesuai dengan prinsip syariah yaitu tidak ada riba, gharar, dan lainnya yang dilarang.

Bank menurut Undang-Undang No. 7 Tahun 1992 tentang perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 10 Tahun 1998 Pasal 1 mendefinisikan bank sebagai badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya, dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat banyak (Wijaya, 2021).

Bank Islam atau biasa disebut dengan bank tanpa bunga, adalah lembaga keuangan/perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berdasarkan pada Al-Qur'an dan Hadits Nabi SAW atau dengan kata lain bank Islam adalah lembaga keuangan yang usaha pokoknya memberikan pembiayaan dan jasa-jasa lainnya dalam lalulintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam. Bank syariah muncul di Indonesia pada awal tahun 1990-an. Pemrakarsa pendirian bank syariah di Indonesia dilakukan oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tanggal 18–20 Agustus 1990 (Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia, 2011: 5).

2.1.2 Dasar Hukum Bank Syariah

Bank syariah secara yuridis normatif dan yuridis empiris diakui keberadaannya di Negara Indonesia. Pengakuan secara yuridis normatif tercatat dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, Sedangkan secara yuridis empiris, bank syariah diberi kesempatan dan peluang yang baik untuk berkembang di seluruh wilayah Indonesia. Upaya intensif pendirian bank syariah di Indonesia dapat ditelusuri sejak tahun 1988, yaitu pada saat pemerintah mengeluarkan Paket Kebijakan Oktober (Pakto) yang mengatur deregulasi industri perbankan di Indonesia, dan para ulama waktu itu telah berusaha mendirikan bank bebas bunga (Syafi'i, 2006:6).

Dasar hukum utama bagi operasional perbankan syariah pada saat ini adalah Undang-Undang Perbankan, Undang-Undang

Perbankan Syariah, Peraturan Bank Indonesia (PBI) tentang Perbankan Syariah, antara lain PBI No. 11/3/PBI/2009 tentang Bank Umum Syariah dan PBI No. 11/23/PBI/2009 tentang Bank Perkreditan Rakyat Berdasarkan Prinsip Syariah serta Surat Edaran Bank Indonesia (SEBI) yang terkait, yaitu masing-masing No. 11/9/DPbS tanggal 7 April 2009 perihal Bank Umum Syariah dan No. 11/34/DPbS tanggal 23 Desember 2009 perihal Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Wangsawidjaja, 2012:19). Hubungan yang bersifat akomodatif antara masyarakat muslim dengan pemerintah telah memunculkan lembaga keuangan (bank syariah) yang dapat melayani transaksi kegiatan dengan bebas bunga.

Kehadiran bank syariah pada perkembangannya telah mendapat pengaturan dalam sistim perbankan nasional. Pada tahun 1990, terdapat rekomendasi dari MUI untuk mendirikan bank syariah, tahun 1992 dikeluarkannya Undang- Undang Nomor 7 tahun 1992 tentang perbankan yang mengatur bunga dan bagi hasil. Dikeluarkan Undang - Undang Nomor 10 Tahun 1998 yang mengatur bank beroperasi secara ganda (dual system bank), dikeluarkan UU No. 23 Tahun 1999 yang mengatur kebijakan moneter yang didasarkan prinsip syariah, kemudian dikeluarkan Peraturan Bank Indonesia tahun 2001 yang mengatur kelembagaan dan kegiatan operasional berdasarkan prinsip syariah, dan pada tahun 2008 dikeluarkan UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah (Direktorat Perbankan Syariah Bank Indonesia, 2011).

2.1.3 Tujuan Bank Syariah

Bank syariah memiliki tujuan yang lebih luas dibandingkan dengan bank konvensional. Menurut Hidayat (2008: 38), sebagai suatu sistem keuangan yang berdasarkan syariat Islam, maka menurutnya, arah dan tujuan didirikannya keuangan Islam mestilah untuk mewujudkan tujuan syariah (*maqasid al syariah*). Secara umum, tujuan syariah dikategorikan kepada pendidikan (*tarbiyah*), keadilan (*‘adalah*), dan kesejahteraan umat (*maslahatul ammah*). Selain bertujuan untuk meraih keuntungan sebagaimana layaknya bank konvensional pada umumnya, bank syariah juga memiliki tujuan Wibowo dalam Fadhilah (2018) sebagai berikut:

1. Menyediakan lembaga keuangan perbankan sebagai sarana meningkatkan kualitas kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Pengumpulan modal dari masyarakat dan pemanfaatannya kepada masyarakat diharapkan dapat mengurangi kesenjangan sosial. Metode bagi hasil akan membantu orang yang lemah permodalannya untuk bergabung dengan bank syariah untuk mengembangkan usahanya.
2. Meningkatnya partisipasi masyarakat banyak dalam proses pembangunan karena keengganan sebagian masyarakat untuk berhubungan dengan bank yang disebabkan oleh sikap menghindari bunga telah terjawab oleh bank syariah. Metode perbankan yang efisien dan adil akan menggalakkan usaha ekonomi kerakyatan.

3. Membentuk masyarakat agar berpikir secara ekonomis dan berperilaku bisnis untuk meningkatkan kualitas hidupnya.
4. Berusaha bahwa metode bagi hasil pada bank syariah dapat beroperasi, tumbuh, dan berkembang melalui bank-bank dengan metode lain.

Tabel 2.1
Perbedaan Bank Syariah dan Konvensional

Perbedaan	Bank Syariah	Bank Konvensional
Orientasi Perbankan	Falah, kebahagiaan dunia-akhirat	Keuntungan
Sumber Hukum	1. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 2. Fatwa DSN-MUI 3. Al-Quran dan Hadist	Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998
Pengolahan Dana	Tidak dapat mengelola dengan bebas dana simpanan	Menerima dan menyalurkan dana
Metode Transaksi	Akad	Transaksi telah diatur
Pembagian Keuntungan	Bagi hasil	Suku bunga
Dewan Pengawas	Desan Pengawas Syariah	Dewan Komisaris
Hubungan dengan Nasabah	1. Kemitraan 2. Penjual dan Pembeli 3. Sewa dan penyewa	1. Debitur 2. Kreditur
Denda Keterlambatan	sanksi	Bunga sebagai denda

Sumber: Data Diolah (2021)

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen merupakan istilah yang sering dipakai dalam organisasi (Larasati, 2018). Menurut KBBI, organisasi merupakan suatu kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian dalam suatu kumpulan untuk tujuan tertentu. Menurut Timotius, organisasi merupakan kesatuan yang dibentuk dari beberapa orang yang

memiliki kesamaan pada latar belakang, identitas, harapan, dan berbagai hal lainnya untuk mencapai suatu tujuan bersama. Didalam organisasi juga harus terdapat koordinasi, tujuan, pembagian kinerja dan hierarki otoritas (Duha, 2018). Dengan demikian manajemen adalah serentetan langkah terpadu mengembangkan organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosio-ekonomi-tehnis (Larasati, 2018).

Manajemen erat kaitannya dengan konsep organisasi. Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu yang berupaya dalam mencapai serangkaian tujuan bersama dengan kerjasama. Suatu organisasi memiliki tujuan berbeda-beda tergantung jenis organisasinya (Hamali & Budihastuti, 2019).

Organisasi berasal dari bahasa Yunani, '*Organon*' yang berarti alat. Definisi organisasi menurut Stephen Robbins dalam buku Hamali dan Budihastuti (2019) adalah satuan sosial yang terkoordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau tujuan bersama. Organisasi adalah suatu sistem yang menyesuaikan dan menopang dirinya dengan mengurangi ketidakpastian yang dihadapinya. Ini merupakan kunci bagi berfungsinya organisasi tersebut. Perilaku-perilaku dikatakan saling bertautan bila seseorang bergantung kepada perilaku orang lain (Romli, 2014).

Manajemen itu sendiri berasal dari “*to manage*” yang artinya mengurus atau tata laksana. Sehingga manajemen dapat diartikan bagaimana cara mengatur, membimbing dan memimpin semua orang yang menjadi bawahannya agar usaha yang sedang dikerjakan dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan (Larasati, 2018). Menurut Simamora dalam Sumual (2017) manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia.

2.2.2 Peran Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam

Manajemen SDM memberikan arah kepada manajemen organisasi untuk memenuhi baik sasaran organisasi dan kebutuhan karyawan. Dan selalu terbukti bahwa satu metode untuk mencapai efektifitas manusia adalah disiplin. Manajemen harus maju ke depan dalam mendapatkan efektifitas optimum dari para karyawan dalam bentuk efisiensi, loyalitas, produktivitas, kreativitas dan antusiasme (Handayani, 2018).

Manusia menurut informasi Qur’ani, eksistensi manusia diciptakan oleh Allah swt terdiri dari dua komponen strategis, yaitu, *Pertama* adalah komponen materi, dari ekstrak tanah (*Sulaalah min-tiin*). *Kedua*, adalah komponen yang non materi, yang memiliki kekuatan fungsional untuk menghubungkan manusia dengan Tuhan. (As-Sajadah: 9), yang di sebut “Ar-Ruh”, suatu substansi yang tetap misterius, dalam arti belum terungkap secara jelas tentang hakekatnya, sistem kerjanya, maupun mobilitasnya. Bahkan Allah swt sendiri menyatakan bahwa “*ar-ruh*” itu

merupakan monopoli kompetensi-Nya, sedangkan manusia yang serba terbatas ini hanya bisa mengetahui dan memahami dalam kadar yang sangat minimal sekali (Sobri, 2020). Manusia dalam pandangan Islam merupakan makhluk unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qolbu dan jasad estetik. Potensi tersebut harus dikembangkan untuk mencapai kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensial dalam hidupnya.

2.2.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting, yang merupakan inti dari manajemen itu sendiri (Larasati, 2018), yaitu:

1. Melakukan analisis jabatan (menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan tanggungan kerja.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan rekrutmen, serta penempatan karyawan berdasarkan skillnya masing-masing
3. Menetapkan upah, gaji dan cara memberikan kompetensi, dan memberikan insentif.
4. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, mutasi, pensiun dan pemberhentian.
5. Mengatur program pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
6. Membangun komitmen kerja.
7. Mensosialisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi pelaksanaan kerja.
8. Menyelesaikan perselisihan antar karyawan atau perselisihan perburuhan.
9. Menyelesaikan keluhan dan relationship karyawan.
10. Meramalkan penawaran & Permintaan SDM pada masa yang akan datang.

11. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
12. Memonitor UU perburuhan & kebijakan balas jasa perusahaan sejenis.
13. Memonitor perkembangan serikat buruh.

2.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan umum manajemen sumberdaya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerjaan yang dilakukan dalam sebuah organisasi. Produktivitas dalam hal ini dapat diartikan sebagai hasil produksi (*output*) sebuah perusahaan barang atau jasa terhadap masuknya manusia, modal, bahan-bahan dan energi (Larasati, 2018). Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui kerja sama dan kontribusi aktif dari manusia (Sumual, 2017).

Tujuan manajemen sumber daya manusia mencakup (Sumual, 2017):

1. Tujuan kemasyarakatan

Tujuan kemasyarakatan untuk meningkatkan sosialisasi sumber daya manusia. Tujuan sosial manajemen SDM adalah agar organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan. Oleh karena itu, setiap organisasi bisnis diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu untuk memecahkan masalah sosial.

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer mencapai tujuan organisasi. Departemen sumber daya manusia meningkatkan efektivitas organisasional dengan beberapa cara. Di antaranya adalah meningkatkan produktivitas perusahaan dengan menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan termotivasi dengan baik.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional manajemen SDM merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pemborosan sumber daya akan terjadi jika departemen SDM terlalu canggih atau kurang canggih dibandingkan dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan pribadi

Tujuan pribadi adalah tujuan individu dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak cocok atau tidak harmonis, maka karyawan mungkin lebih memilih untuk menarik diri dari perusahaan.

2.2.5 Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia mengandung dua pengertian pertama yaitu, usaha kerja atau jasa yang diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Yang kedua SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat (Harahap E. S., 2019)

Meningkatkan sumber daya manusia tentunya berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengembangan akan memberikan bantuan pada masa sekarang dan yang akan datang dengan jalan pengembangan pola pikir dan bertindak, terampil berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan. Pengembangan yang diberikan dalam suatu proses belajar secara informal adalah untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, mutu, kepemimpinan, ketrampilan, dan pengabdian. Maka peranan Pengembangan adalah untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme karyawan yang terencana dan berkesinambungan (Harahap E. S., 2019)

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam melakukan kegiatannya, karyawan menciptakan suatu kinerja untuk mengukur tingkat keberhasilan pekerjaannya. Mangkunegara (2010), menyatakan bahwa kinerja ialah hasil kerja secara mutu serta kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya cocok dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan berkomentar bahwa kinerja ialah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan waktu (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Menurut Rivai serta Sagala (2009), kinerja ialah sesuatu guna dari motivasi serta keahlian buat menuntaskan tugas ataupun pekerjaan seseorang sepatutnya mempunyai derajat kesediaan serta tingkatan keahlian tertentu (Jufrizen, 2018).

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kinerja karyawan adalah suatu tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Kinerja yang

dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi.

2.3.2 Kinerja Karyawan Pada Perbankan

Kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan tercapai dan sebaliknya apabila kinerja karyawan menurun maka kegiatan perusahaan akan terkendala dan tentunya tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Perkembangan Perbankan syariah perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang layak, baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitasnya. Namun, faktanya SDM yang tidak memiliki latar belakang pengetahuan Islamic Banking masih banyak terlibat dalam institusi syariah. Tentunya kondisi ini sangat signifikan berpengaruh terhadap produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah (Halimah, 2016).

Untuk meningkatkan mutu SDM dalam jangka pendek menyelenggarakan sosialisasi dan pelatihan tentang Ekonomi Islam khususnya perbankan syariah. Sedangkan untuk waktu jangka panjang mengembangkan pendidikan yang bersinergi antara tiga indikator yang sangat berperan yaitu institusi perbankan, perguruan tinggi dan pemerintah (Sari & Amri, 2018). Peran dapat didefinisikan sebagai tingkah laku khas yang mencirikan tiap-tiap orang didalam sebuah kelompok kerja atau konteks sosial yang besar pengaruhnya pada suatu peristiwa. Peran Manajemen SDM Islami dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan (Aulia, 2018).

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam mencapai kinerja yang tinggi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018):

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan yaitu faktor yang melihat tingkat kesanggupan, kecakapan dan kekuatan yang dimiliki oleh individu dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2. Faktor Dukungan

Faktor dukungan merupakan kondisi mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai suatu tujuan.

Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi suatu kinerja, yaitu (Devita, 2017):

1. Faktor Individu

Individu yang baik memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya sehingga mempengaruhi tingkat konsentrasi individu tersebut. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor dukungan organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut

adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3. Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

2.3.4 Membangun Kinerja Karyawan yang Baik

Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik maka akan berdampak positif bagi organisasi tersebut sehingga pihak organisasi juga harus mendukung karyawan untuk membangun kinerja dengan cara: (Yanuarita & Hariyanto, 2019)

1. Membangun Kompetensi

Dengan membangun kompetensi antar karyawan, karyawan tersebut dapat mengimplementasikan kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan tugasnya.

2. Pemberdayaan

Pemberdayaan tidak hanya memberi masukan tetapi juga memperhatikan, mempertimbangkan dan menindak lanjuti masukan tersebut apakah dapat diterima atau tidak.

3. Kompensasi

Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan besarnya kerja keras mereka.

4. Pembinaan

Pembinaan adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2016) bahwa terdapat enam indikator dalam membangun kinerja karyawan yaitu (Harahap & Tirtayasa, 2020):

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan tersebut.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
5. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Umumnya ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini, yaitu: (Akbar S. , 2018)

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah baik atau buruknya mutu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum (Atoriq, 2021). Kualitas kerja dapat diukur dari keterampilan, kemampuan karyawan, loyalitas dan partisipasi karyawan. Kualitas kerja ini berasal dari hasil dari pekerjaan yang dilakukan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan. Kuantitas ini dapat dilihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan atau produk yang dirakit. Kuantitas diukur dari persepsi jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya (Karisma, 2020). Penilaian kuantitas kerja dapat dilakukan dengan membandingkan target dan hasil yang telah dicapai oleh karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output (Karisma, 2020). Indikator ini menjadi penting karena mengarah pada ketepatan karyawan dalam menyelesaikan target kerja.

Setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan memiliki waktu tenggat, sehingga mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Ketepatan waktu memiliki kaitan dengan kualitas karyawan.

4. Efektivitas

Efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi. Tidak hanya itu efektivitas dalam perusahaan juga, bagaimana karyawan memanfaatkan penggunaan sumber daya dengan efektif. Semakin karyawan efektif dalam menggunakan sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku kemudian kinerja yang dihasilkan semakin baik maka kinerja karyawan tersebut dapat dikatakan baik. Efektivitas penggunaan sumber daya sangat berpengaruh terutama dalam mengoptimalkan sumber daya yang ada serta menghasilkan kinerja yang maksimal demi pencapaian target perusahaan atau organisasi (Karisma, 2020).

5. Kemandirian

Karyawan yang mandiri tidak bergantung kepada rekan kerja dan tidak merepotkan rekan kerjanya. Kemandirian dapat diukur dengan melihat tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. Karyawan dituntut

untuk dapat mandiri, tetapi tidak boleh mengabaikan kerjasama tim (Karisma, 2020).

6. Komitmen kerja

Komitmen kerja diukur dengan karyawan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi. Karyawan yang berkomitmen cenderung akan lebih termotivasi dan memiliki rasa bertanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk membalas kontribusi jasa karyawan. Bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berhubungan dengan bentuk penghargaan atas penyelesaian tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan. Kompensasi adalah faktor yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi yang merujuk pada semua bentuk balas jasa bagi karyawan yang berasal dari penyelesaian pekerjaan mereka. Kompensasi memiliki banyak pengertian dengan maksud dan tujuan sama, yaitu tentang balas jasa, imbalan, pengganti kontribusi dan penghargaan dalam bentuk finansial maupun non finansial atas pekerjaan yang telah terselesaikan.

Menurut Martoyo (2000:129) tujuan adanya pemberian kompensasi yaitu sebagai pemenuhan kebutuhan hidup, pengkaitan

dengan produktifitas kerja, pengkaitan dengan kesuksesan perusahaan dan keseimbangan keadilan pemberian kompensasi. Sedangkan menurut Handoko (2001:156) memiliki pendapat lain mengenai tujuan kompensasi yaitu sebagai sarana memperoleh karyawan yang sesuai, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan yang legal. Dari beberapa tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga perusahaan dapat memiliki harapan terhadap karyawannya untuk menunjukkan tingkat kesetiaan dalam memajukan perusahaan. Kompensasi juga merupakan faktor penting dalam mempengaruhi persepsi karyawan, untuk bekerja pada suatu perusahaan.

2.4.2 Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terbagi menjadi dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Ada 3 jenis kompensasi yang diberikan perusahaan (Akbar A. A., 2015), yaitu :

1. Kompensasi financial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembeliansaham)
2. Kompensasi financial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaran, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian) dan lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman)

Menurut Simamora pada Darodjat dalam Hazmanan (2017:191) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut: (Astuti & Suhendri, 2019)

1. Arti penting, sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka.

2. Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik-karakteristik unik dari individu, dan jika imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu.
3. Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Visibilitas, imbalan-imbalan yang dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan-imbalan.
5. Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup.

2.4.3 Aspek Dalam Kompensasi

Kompensasi dapat dibagi menjadi dua aspek yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan langsung berhubungan dengan hasil kerja karyawan yang bersangkutan seperti gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan para karyawan (Ningsih, 2019).

Kompensasi tidak langsung juga disebut kompensasi pelengkap karena kompensasi tidak langsung ini diberikan karyawan untuk melengkapi kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Dengan alasan misalnya biaya hidup semakin besar, menuntut

banyak sumber pendapatan dari karyawan. Untuk itu perlu diberikan kompensasi pelengkap seperti fasilitas kesehatan, tunjangan, transportasi, program ini dilakukan untuk karyawan sendiri atau dengan keluarganya seperti rekreasi (Ningsih, 2019).

2.4.4 Indikator Kompensasi

Menurut Suryani (2019), indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Gaji/Upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan seumbangan tenaga dan pikiran dalam menacapi tujuan perusahaan atau, dapat juga di katakan sebagi bayaran tetap yang di terima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Gaji merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. **A R - R A N I R Y**

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan. Insentif, penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk

memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pemberian insentif kepada karyawan juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Premi

Premi yaitu sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal. Premi diberikan dari perusahaan kepada karyawan sebagai hadiah bagi karyawan yang mampu bekerja lebih baik.

4. Pengobatan

Pengobatan yaitu pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan. Tunjangan kesehatan menjadi penting sebagai upaya antisipasi atau respon akan adanya risiko kecelakaan kerja yang mengancam kesehatan dan keselamatan karyawan. Kini pemerintah mewajibkan perusahaan mendaftarkan karyawannya untuk memiliki asuransi pada BPJS Kesehatan. Besaran tunjangan kesehatan akan disesuaikan dengan risiko kecelakaan kerja. Semakin tinggi risiko kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula angka tunjangan kesehatan yang disiapkan perusahaan.

5. Asuransi

Asuransi penanggulangan resiko atas kerugian yaitu kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti. Apabila karyawan mengalami risiko kerja maka tanggungjawabnya akan dialihkan kepada perusahaan asuransi dipilih perusahaan. Kesejahteraan pekerja merupakan suatu hal yang wajib ditanggung oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Karena pegawai merupakan elemen vital yang sangat berpengaruh dengan keberlangsungan perusahaan itu sendiri

2.5 Motivasi

2.5.1 Pengertian Motivasi

Motivasi (motivation) berasal dari kata latin yaitu “*movere* (to move)” yang berarti menggerakkan. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan. Menurut Handoko (Handoko, 2010:225) motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi yang mendorong keinginan individu untuk melakukan keinginan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2016) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Fachreza, 2018).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif yang berguna mencapai tujuan.

2.5.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Motivasi merupakan suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengerahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga sebagai kebutuhan dan sebagai perangsang untuk dapat mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia tersebut ke arah tujuan yang diinginkan. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Malayu adalah: (Ningsih, 2019).

1. Menciptakan gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan perusahaan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.5.3 Aspek dalam Motivasi

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Menurut Rivai (2009, hal.838) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Kemungkinan untuk berkembang.
2. Jenis pekerjaan yaitu apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Rasa aman dalam bekerja.
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif.
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
4. Penghargaan atas prestasi kerja.
5. Perlakuan yang adil dari manajemen (Bahri & Nisa, 2017).

Dalam penerapannya, motivasi memiliki beberapa indikator yaitu terdiri dari (Prayogi & Nursidin, 2018):

1. Kerja keras, yaitu pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi masa depan yang didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan dalam pekerjaan.

3. Tingkat cita-cita yang tinggi yaitu kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimiliki.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.
5. Usaha untuk maju, didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
6. Ketekunan bekerja, didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
7. Hubungan dengan rekan kerja yaitu saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja. Motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

Pemanfaatan waktu, waktu yang digunakan wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja (Prayogi & Nursidin, 2018)

2.5.4 Indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Arianto dan Kurniawan (2020), adalah:

1. Gaji

Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya

sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga, waktu dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. Adanya gaji juga merupakan motivasi karyawan untuk bekerja dan meningkatkan kinerjanya.

2. Prestasi

Prestasi adalah nilai yang catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Yamanie & Syaharuddin, 2016).

3. Pimpinan

Pimpinan merupakan atasan tempat bekerja, karyawan tentunya akan memiliki motivasi untuk melakukan tugas yang diberikan oleh pimpinan karena semakin baik hubungan karyawan dengan pimpinan maka peluang meningkatkan jenjang karir semakin bagus.

4. Promosi

Promosi adalah pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji,

fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar. Promosi bisa terjadi dengan banyak faktor salah satunya karenakemampuan khusus yang dimiliki oleh karyawan, sehingga karyawan akan berusaha memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan agar mendapatkan promosi.

5. Risiko

Risiko adalah potensi terjadinya sesuatu yang berdampak buruk bagi diri sendiri. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan bersedia mengambil risiko. Perusahaan seharusnya memberikan promosi pada mereka yang selalu berusaha keras dan menyukai tantangan sehingga karyawan tersebut layak untuk mendapatkan apresiasi.

6. Relasi

Relasi kerja ialah usaha menjalin hubungan dengan dengan seseorang dengan tujuan memajukan karir. Karyawan yang memiliki motivasi kerja untuk mendapatkan relasi dengan tujuan dapat meningkatkan jenjang karir, dengan adanya motivasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan tercapai. Adanya relasi yang baik, maka karyawan akan memiliki jaringan kerja yang baik dalam jangka waktu yang panjang.

2.6 Lingkungan Kerja

2.6.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi

melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja (Susana, 2009).

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dari segala sesuatu yang terdapat di sekitar tempat bekerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan fisik atau tempat kerja yaitu ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan.
2. Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima seperti tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Suwondo & Sutanto, 2015).

Sedarmayanti (1996: 23-30) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia dalam bekerja adalah:

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

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

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

2.6.2 Lingkungan Kerja Pada Perbankan

lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara lain lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, dan kebersihan. Sedangkan lingkungan non fisik adalah struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok dan kelancaran komunikasi (Islamiah, Sugianto, & Deden, 2019).

PT. Bank Mandiri (Persero) merupakan bank yang memiliki lingkungan kerja terbaik di Indonesia. Versi Forbes PT. Bank Mandiri masuk dalam 15 besar perusahaan dengan lingkungan kerja terbaik. Aspek yang diperhatikan ialah kebahagiaan, kapabilitas, hingga produktivitas. Karyawan yang bekerja dengan bahagia dan produktif adalah kunci keberhasilan perseroan jangka panjang. Menurut Agus Dwi Handaya selaku Direktur Kepatuhan Bank Mandiri, dilansir dalam siaran Kompas, bahwa dalam membangun

kebahagiaan dan produktivitas, Bank Mandiri menggunakan pendekatan pengelola berbagai elemen kerja baik fisik maupun emosional agar tercipta suasana kerja yang baik (Nurfadilah, 2018).

2.6.3 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator lingkungan kerja dalam Shanty dan Mayangsari (2017), yaitu:

1. Hubungan Karyawan

Hubungan kerja merupakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahannya didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Adveni Aoliso, 2018). Pekerjaan akan lebih cepat jika karyawan bekerja sama dan berbagi hubungan yang hangat satu sama lain. Karyawan harus merasa nyaman satu sama lain untuk memberikan yang terbaik dan menikmati pekerjaan mereka.

2. Suasana Kerja

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

3. Fasilitas Kerja

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

4. Polusi

Polusi merupakan kerusakan lingkungan yang disebabkan oleh banyak hal. Jenis polusi bisa disebabkan oleh berbagai sumber. Lingkungan kerja yang baik ialah yang bebas dari polusi, seperti udara dan air yang bersih serta tidak bising. Lingkungan kerja yang bebas polusi dapat meningkatkan kualitas kerja.

5. Keamanan

Rasa aman yang dirasakan oleh karyawan akan membuat karyawan nyaman dan semangat dalam bekerja. Karyawan tersebut akan berkonsentrasi dan tidak dibebani dengan pikiran mengenai keamanan saat bekerja, sehingga akan menghasilkan output yang tinggi. Faktor keamanan lingkungan wajib diperhatikan untuk menjaga privasi masing-masing karyawan sekaligus menjaga ketertiban perusahaan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Dalam menyelesaikan proposal ini, peneliti menggunakan berbagai referensi dari peneliti-peneliti terdahulu untuk

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

Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para karyawan untuk mentaati semua peraturan yang dibuat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian ini bersifat asosiatif dan juga menggunakan studi empiris. Lokasi penelitian sebelumnya juga berbeda dengan penelitian ini, penelitian sebelumnya berlokasi di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau sementara penelitian ini berlokasi pada PT. Bank Aceh Syariah

Sakinah (2019), membahas mengenai pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

PT. Mitra Bahagia Citra Medika. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi adalah bentuk pembayaran dana, bentuk manfaat, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Karena kelakuan manusia itu selalu bertujuan, kita dapat menyimpulkan bahwa perubahan tenaga yang memberi kekuatan bagi tingkah laku mencapai tujuan telah terjadi di dalam diri seseorang. Motivasi merupakan sebuah proses yang terjadi baik internal maupun eksternal pada setiap individu. Lingkungan kerja secara parsial tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Bahagia Citra Medika yang artinya apabila terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka belum tentu hal tersebut akan mendorong terjadinya peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas mengenai motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya juga memilih menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya juga sama-sama menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Prasada, Sarwani dan Catio (2019) yang meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Adiperkasa TBK (*effect of compensational and work environment on employee performance in PT. Mitra Adiperkasa, Tbk*). Lingkungan kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu untuk mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, setiap karyawan ingin mendapatkan penghasilan yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakannya selama satu bulan penuh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama membahas mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dimana penelitian ini bersifat asosiatif dan juga menggunakan studi empiris. Lokasi penelitian sebelumnya juga berbeda dengan penelitian ini, penelitian sebelumnya berlokasi di PT. Mitra Adiperkasa, Tbk sementara penelitian ini berlokasi pada PT. Bank Aceh Syariah.

Djamil & Zainudin (2018) yang membahas mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aem. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. AEM. Dalam penelitian ini dimensi dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung, finansial tidak langsung dan Non finansial. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hubungan kerja dapat berjalan baik apabila ada komunikasi yang baik antar anggota organisasi, mereka akan saling berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain dan

dapat menghilangkan perselisihan dan salah paham. Persamaan penelitian dengan penelitian sebelumnya yaitu sama sama membahas mengenai kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki perbedaan yaitu untuk analisis data digunakan uji model dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.0 yang terdiri dari uji outer dan inner model. Sementara penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS versi 25 yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

Setiawan (2018) yang melakukan penelitian terkait Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Surabaya. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan apabila Kompensasi yang diberikan kepada karyawan PT FIF Surabaya ditingkatkan, maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat karena pemberian kompensasi yang layak sesuai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka secara langsung kinerja karyawan akan meningkat karena pemberian dorongan motivasi kepada karyawan sangat dibutuhkan agar karyawan lebih berkontribusi terhadap perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pentingnya kelengkapan fasilitas kerja dan keamanan kerjanya terjamin membuat karyawan lebih nyaman berada di perusahaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya yaitu jenis penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu adalah penelitian kuantitatif, Berdasarkan tingkat kejelasannya penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan penelitian asosiatif. Pengujian data pada penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas.

Penelitian yang dilakukan oleh Mudakir dan Zainuri (2018) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dan motivasi kerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, perlu adanya kompensasi non-finansial seperti bonus, promosi, tunjangan-tunjangan di luar gaji pokok dan kompensasi non-finansial lainnya sebagai media untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki perbedaan yaitu untuk analisis data digunakan uji model dengan menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.0 yang terdiri dari uji outer dan inner model. Sementara penelitian ini menggunakan aplikasi Smart PLS versi 25 yang terdiri dari uji validitas dan uji reabilitas.

Mayangsari (2017), mengkaji mengenai analisis pengaruh kompensasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan apabila karyawan memberikan kinerja yang baik maka karyawan berharap kenaikan gaji atau jabatan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik akan mengurangi beban stress dan meningkatkan kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu, penelitian ini sama-sama membahas mengenai kompensasi, motivasi, lingkungan. Kedua penelitian ini juga menggunakan metode kuantitatif. Sementara perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah adanya komitmen organisasional sebagai variabel intervening yang diteliti oleh penelitian terdahulu. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian terdahulu ialah model *kausalitas* (hubungan sebab akibat) sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda.

Untuk mempermudah dalam melihat penelitian terdahulu serta dapat melihat perbedaan dan persamaan yang terkait antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun dan Judul	Analisis	Hasil Penelitian
1.	Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan.
2.	Sakinah (2019). "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Bahagia Citra Medika.	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel motivasi dan kompensasi sebagai yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
3.	Prasada, Sarwani dan Cation, (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Adiprekasa TBK (<i>effect of compensational and work environment on employee performance.</i>)	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Nama, Tahun dan Judul	Analisis	Hasil Penelitian
4.	Djamil & Zainudin. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aem.	Uji outer, inner model dan SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja 2. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
5.	Setiawan. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Surabaya.	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Mudakir dan Zainuri. (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	Uji outer, inner model dan SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motiivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan 2. Motivasi kerja dan kompensasi secara tidak langsung melali kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Sekar dan Mayangsari, (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi,	Analisis regresi linear berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi dan motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional

Tabel 2.1-Lanjutan

No	Nama, Tahun dan Judul	Analisis	Hasil Penelitian
	Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.		2. Lingkungan kerja memiliki dampak positif signifikan dan mempengaruhi komitmen organisasi 3. Kompensasi dan motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja

Sumber: Data diolah (2021)

2.8 Pengaruh Antar Variabel

2.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Memberikan kompensasi dapat menumbuhkan loyalitas maupun royalitas karyawan terhadap perusahaan, tetapi tidak semua karyawan dapat meningkatkan kinerjanya apabila diberikan kompensasi. Karyawan yang professional tetap akan memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan ketika ada atau tidaknya kompensasi. Menurut Prasada, Sarwani dan Catio (2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh setiawan (2018) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi kompensasi maka akan semakin meningkatnya

kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh Djamil & Zainudin (2018) bahwa adanya kompensasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.8.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan kepada individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Shanty & Mayangsari, 2017). Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang baik pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih (Mundakir & Zainuri, 2018).

Sehingga motivasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja karyawan. Adanya motivasi membuat kinerja karyawan semakin besar. Pada penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2019) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Digidata Terminal Evolusi. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.8.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

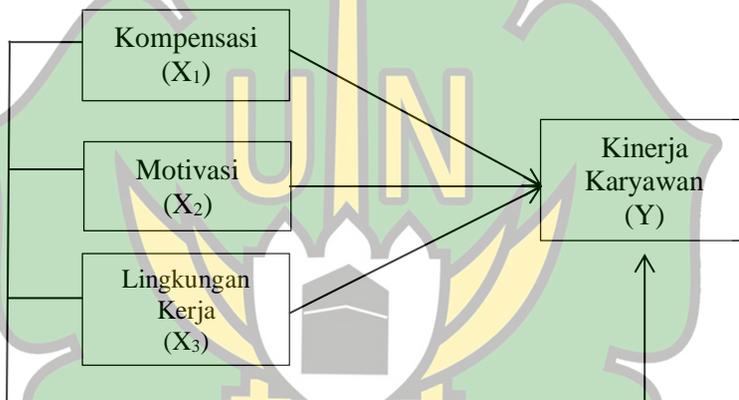
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan (Suwondo & Sutanto, 2015). Lingkungan kerja dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan, keinginan berprestasi dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsi tentang iklim organisasi atau lingkungan kerja (Susana, 2009).

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupula sebaliknya. Ketika kinerja karyawan baik hal ini memiliki dampak positif kepada perusahaan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Shanty dan Mayangsari (2017) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Serta, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Andahingwati (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasada, Sarwani dan Catio (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan deskripsi yang telah dipaparkan pada pengaruh antar variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut peneliti paparkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, yaitu:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Sumber: Data Diolah (2020)

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Kerangka pemikirannya dapat dilihat pada Gambar 2.1 menjelaskan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, begitu pula dengan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh

Syariah. Sehingga dapat disimpulkan secara bersamaan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- H₁ : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
- H₂ : Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
- H₃ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.
- H₄ : Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena menggunakan perhitungan statistik dengan menyebarkan kuesioner dengan skala pengukuran serta mengetahui bagaimana pengaruh sosialisasi dan pengetahuan terhadap pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bank aceh syariah. Penelitian berdasarkan tingkat kejelasannya menggunakan penelitian asosiatif yaitu, bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2011). Data kuantitatif adalah data dalam bentuk angka yang mengindikasi besaran atau jumlah yang dihitung secara langsung berupa informasi dan menggunakan skala interval maupun skala rasio (Fauzi et al., 2019).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan di kantor PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh, yang beralamat di Jl. Mr. Mohd. Hasan No. 89 Batoh, Lamcot, Kota Banda Aceh, Povinsi Aceh. Telp. (0651) 22966, Kode Pos. 23245. Pengambilan lokasi penelitian di kantor PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh dikarenakan terletak sangat strategis di Kota Banda Aceh. Kantor Pusat Banda Aceh merupakan tempat semua aktivitas perencanaan sampai pengawasan terhadap

bank, kantor pusat serta berfungsi untuk melakukan kegiatan operasional bank seperti kantor cabang, kantor pusat mengendalikan jalannya kebijakan kantor pusat terhadap cabang-cabangnya. Sehingga peneliti mengambil lokasi penelitian di PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini dalam pengumpulan datanya peneliti menggunakan metode penelitian lapangan (*field research*) sebagai teknik pengumpulan data. Data lapangan ini berupa responden-responden yang menjadi sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan survei berupa kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan peneliti dan jawaban responden secara tertulis dalam bentuk angket. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012).

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015). Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi yaitu Karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Jumlah

karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh sejumlah 277 karyawan (Bank Aceh, 2021).

Menurut sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pada penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel probabilitas (*probability sampling technique*). Teknik penarikan sampel probabilitas (*probability sampling technique*) teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang dan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh tanpa melihat strata. Adapun penentuan sampel dicari dengan rumus slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Batas Kesalahan (10%)

Sehingga dengan rumus ini dapat diketahui jumlah minimal sampel adalah:

$$n = \frac{277}{1 + (277 \times 10\%^2)}$$

$$n = \frac{277}{1 + 2.77}$$

$$n = \frac{277}{3,77} = 73,47 \text{ (dibulatkan menjadi 74)}$$

Berdasarkan hasil pengukuran sampel menggunakan pendekatan Slovin didapatkan hasil jumlah sampel minimal sebesar 74 responden. Semakin banyaknya sampel yang dihasilkan pada penelitian maka penelitian tersebut semakin baik, maka peneliti akan berusaha untuk mendapatkan sampel sebanyak mungkin dengan minimal sampel 74 responden. Menurut Alwi (2015) bahwa ukuran sampel menjadi salah satu hal penting dalam pelaksanaan penelitian, baik dalam melakukan uji hipotesis maupun dalam melakukan analisis butir. Pada prinsipnya, semakin banyak sampel semakin baik hasil penelitian.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian lapangan (*fieldresearch*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengamati secara langsung objek penelitian. Teknik Pengumpulan Data pada Penelitian ini dengan menggunakan angket atau kuesioner.

3.6 Skala Pengukuran

Penelitian ini skala yang digunakan adalah skala ordinal, karena untuk identifikasi, angka memberi informasi tentang jumlah karakteristik yang dimiliki suatu kejadian, objek, dan lain-lain secara *relative*, untuk melakukan pengujian statistik parametrik harus memenuhi kaidah prasyarat bahwa data harus interval. Oleh karna itu, peneliti akan mengkonversikan data tersebut ke skala interval dengan *method of successive interval* (MSI). Umumnya, pengukuran

dengan skala ordinal dilakukan dengan pemberian angka atau simbol (Sharon, 2020).

Teknik pengukuran data yang digunakan dalam kuesioner adalah skala likert. Skala likert merupakan suatu skala yang umum digunakan dalam kuesioner.

Tabel 3.1
Tabel Pengukuran Skala Likert

Pilihan	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Diolah (2021)

3.7 Definisi Operasional Variabel

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

3.6.1 Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel dependen sering juga

disebut dengan variabel respon, variabel dependen dalam penelitian ini ialah Kinerja Karyawan.

3.6.2 Variabel Independen (X)

Variabel independen merupakan variabel yang menjadi sebab dan akibat adanya variabel dependen. Adanya variabel independen mempengaruhi nilai dari variabel dependen (Sujarweni, Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi., 2015). Secara umum variabel independen dinotasikan dalam huruf (X). variabel independen dalam penelitian ini ada tiga yaitu, Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3).

3.6.3 Operasional Variabel

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

Tabel 3.2
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah sesuatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melakukan tugas- tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, serta intensitas dan waktu (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektifitas 5. Kemadirian 6. Komitmen kerja (Akbar S. , 2018)	Interval 1-5
Kompensasi (X_1)	Menurut Ivancevich dalam Kadarisman (2012)	1. Gaji 2. Insentif	Interval 1-5

Tabel 3.2 – Tabel Lanjutan

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	kompensasi adalah fungsi Human Resource Management (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi.	3. Premi 4. Jasa kesehatan 5. Asuransi (Suryani, 2019)	
Motivasi (X ₂)	motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Fachreza, 2018)	1. Gaji 2. Prestasi 3. Pimpinan 4. Promosi 5. Risiko 6. Relasi (Arianto & Kurniawan, 2020)	Interval 1-5
Lingkungan Kerja (X ₃)	Lingkungan kerja adalah Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan Sutrisno (2009)	1. Hubungan karyawan 2. Suasana kerja 3. Fasilitas kerja 4. Polusi 5. Keamanan (Shanty & Mayangsari, 2017)	Interval 1-5

Sumber: Data Diolah (2021)

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Kuesioner Penelitian

3.8.1.1 Uji Validitas Kuesioner

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan ketepatan dan kecermatan suatu ukuran dalam suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Tujuan uji validitas adalah agar data yang diperoleh dapat digunakan dan hasil penelitian dapat di pertanggungjawabkan. Pengujian validitas ini yaitu menggunakan perangkat lunak SPSS. Pengujian ini memiliki kriteria sebagai berikut:

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

3.8.1.2 Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mengacu sejauh mana pengukuran dalam penelitian yang tanpa kesalahan dan akan menjamin pengukuran yang konsisten dalam instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas penelitian ini adalah dengan metode *Cronchs Alpha* jika satu kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronchs Alpha* $>$ 0,06 (Kuncoro, 2013). Semakin tinggi nilai α , maka semakin tinggi pula reliabilitasnya.

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

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

3.8.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal ataukah tidak. Apabila terjadi pelanggaran asumsi ini, maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Janie, 2012). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan grafik *probability plot*. Pada grafik *probability plot* data dapat dikatakan normal dengan melihat penyebaran data/titik pada sumbu diagonal, uji *Kolmogorov Smirnov* data dikatakan normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05 (Janie, 2012).

3.8.2.2 Uji Multikolinearitas

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

3.8.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Pada uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji *Spearman's Rank Corelaion* dan *Scatter Plot*. Pada uji *Spearman's Rank Corelaion* apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, artinya model regresi memiliki sebaran varian yang sama/homogen (Janie, 2012). Pada uji *Scatter Plot* data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik pada gambar menyebar dan tidak mengumpul pada satu titik saja.

3.8.3 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) dengan variabel dependen (Priyono, 2016). Analisis digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e \dots \dots \dots (3.2)$$

Keterangan:

- Y : Kinerja karyawan (nilai yang diprediksikan)
- X_1 : Kompensasi
- X_2 : Motivasi
- X_3 : Lingkungan

- B : Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
 α : Konstanta (nilai Y apabila X = 0)
e : Error

3.8.3.1 Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) (Sujarweni, Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi., 2015). Jadi uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun kriteria uji, yaitu :

1. Jika signifikan nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika signifikan nilai $\text{sig} > 0,05$ dan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_1 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji Silmultan (Uji F)

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan (Janie, 2012). atau menguji apakah model regresi yang dibuat oleh peneliti baik/signifikan atau

tidak baik/tidak signifikan. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

1. Jika signifikan nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika signifikan nilai $\text{sig} > 0,05$ dan $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_1 artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji Koefiesn Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti banyak sekali variasi variabel dependen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Jika ternyata dalam perhitungan nilai R^2 sama dengan 0 maka ini menunjukkan bahwa variabel dependen tidak bisa dijelaskan oleh variabel independen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Bank Aceh Syariah

4.1.1 Sejarah PT. Bank Aceh Syariah

Sejarah baru mulai diukir oleh Bank Aceh melalui hasil rapat RUPSLB (Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa) tanggal 25 Mei 2015 tahun lalu bahwa Bank Aceh melakukan perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional menjadi sistem syariah seluruhnya. Maka dimulai setelah tanggal keputusan tersebut proses konversi dimulai dengan tim konversi Bank Aceh dengan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan. Setelah melalui berbagai tahapan dan proses perizinan yang disyaratkan oleh OJK akhirnya Bank Aceh mendapatkan izin operasional konversi dari Dewan Komisiner OJK Pusat untuk perubahan kegiatan usaha dari sistem konvensional ke sistem syariah secara menyeluruh (Maulini, 2020).

Izin operasional konversi tersebut ditetapkan berdasarkan Keputusan Dewan Komisiner OJK Nomor. KEP-44/D.03/2016 tanggal 1 September 2016 Perihal Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Umum Konvensional Menjadi Bank Umum Syariah PT Bank Aceh yang diserahkan langsung oleh Dewan Komisiner OJK kepada Gubernur Aceh Zaini Abdullah melalui Kepala OJK Provinsi Aceh Ahmad Wijaya Putra di Banda Aceh. Dengan menjadi Bank Syariah, Bank Aceh bisa menjadi salah satu titik episentrum pertumbuhan ekonomi dan pembangunan

daerah yang lebih optimal. PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh, yang beralamat di Jl. Mr. Mohd. Hasan No. 89 Batoh, Lamcot, Kota Banda Aceh, Povinsi Aceh. Telp. (0651) 22966, Kode Pos. 23245.

Pengambilan lokasi penelitian di kantor PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh dikarenakan terletak sangat strategis di Kota Banda Aceh. Kantor Pusat Banda Aceh merupakan tempat semua aktivitas perencanaan sampai pengawasan terhadap bank, kantor pusat serta berfungsi untuk melakukan kegiatan operasional bank seperti kantor cabang, kantor pusat mengendalikan jalannya kebijakan kantor pusat terhadap cabang-cabangnya. Sehingga peneliti mengambil lokasi penelitian di PT.Bank Aceh Syariah Kantor Pusat untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.1.2 Visi dan Misi PT Bank Aceh Syariah

Visi PT Bank Aceh Syariah

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

Misi PT Bank Aceh Syariah:

1. Menjadi mesin perekonomian Aceh dan advokasi agenda pembangunan daerah.
2. Memberikan layanan terbaik dan terlengkap pada platform IT untuk semua segmen pelanggan, terutama untuk perusahaan, otoritas dan perusahaan kecil dan menengah.

3. Menjadi bank yang mendorong penerapan prinsip syariah dalam muamalah (syumul) secara luas oleh karyawan, nasabah dan pemangku kepentingan.
4. Membawa nilai yang tinggi bagi pemegang saham dan masyarakat Aceh pada umumnya.
5. Menjadi perusahaan pilihan para profesional perbankan syariah di Aceh.

4.2 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini ialah karyawan PT. Bank Aceh Syariah, sebanyak 74 responden mengisi kuesioner ini yang dibagikan secara langsung maupun *online* melalui *googleform*. Setiap responden memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Maka dari itu diperlukan pengelompokan berdasarkan karakteristik tertentu.

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden dikelompokan berdasarkan jenis kelamin, yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1	Laki-Laki	31	41,90
2	Perempuan	39	52,70
3	Kosong	4	5,40
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan pada keterangan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa 4 responden tidak mengisi pertanyaan ini. responden terbanyak ialah berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 responden atau 52,7%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 31 atau 41,9%.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah

Karyawan Bank Aceh Syariah berasal dari daerah yang berbeda-beda, sehingga karakteristik responden berdasarkan asal daerah dapat dilihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Daerah

No.	Asal Daerah	Jumlah	Frekuensi (100%)
1.	Banda Aceh	45	60,81
2.	Aceh Besar	8	10,81
3.	Lhokseumawe	3	4,05
4.	Aceh Utara	3	4,05
5.	Aceh Jaya	3	4,05
6.	Aceh Tengah	2	2,70
7.	Medan	2	2,70
8.	Bireun	2	2,70
9.	Aceh Timur	1	1,35
10.	Aceh Barat	1	1,35
11.	Pidie	1	1,35
12.	Kosong	3	4,05
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Aceh syariah yang mengisi kuesioner ini paling banyak berasal dari Banda Aceh yaitu 45 responden atau

60,81%, lalu karyawan yang berasal dari Aceh Besar sebanyak 8 responden dengan persentase 10,81%, karyawan berasal dari Ljokseumawe, Aceh Utara, dan Aceh Jaya masing-masing sebanyak 3 responden atau 4,05%, karyawan yang berasal dari Aceh Tengah, Bireun dan Medan masing-masing sebanyak 2 responden atau 2,70%, lalu responden paling sedikit berasal dari Aceh Timur, Aceh Barat dan Pidie masing-masing 1 responden atau 1,35. Sedangkan terdapat 3 responden yang tidak menjawab pertanyaan ini.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokkan responden yakni karyawan Bank Aceh Syariah berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 di bawah ini:

Tabel 4.3
Karakterisitik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA	3	4,05
2.	D-III	4	5,41
3.	S1	57	77,03
4.	S2	8	10,81
5.	Kosong	2	2,70
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden ialah karyawan Bank Aceh Syariah pendidikan terakhir S1 (sarjana) sebanyak 57 responden atau 77,03%, responden pendidikan terakhir S2 (magister) sebanyak 8 responden atau 10,81%, responden

pendidikan D-III (diploma) sebanyak 4 responden (5,41), dan karyawan yang pendidikan terakhir SMA sebanyak 3 responden atau 4,05%. Sedangkan terdapat 2 kuesioner yang tidak terisi pada pertanyaan ini.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini karyawan juga di kelompokkan berdasarkan usia, hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.4 di bawah ini:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1.	20-27 tahun	4	5,45
2.	28-35 tahun	20	27,03
3.	36-45 tahun	22	29,73
4.	>45 tahun	5	6,76
5.	kosong	23	31,08
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Kesimpulan pada Tabel 4.4 ialah karyawan paling banyak yang mengisi kuesioner ini berusia 36-45 tahun sebanyak 22 responden atau 29,73%, responden berusia 28-35 tahun sebanyak 20 atau 27,03%, responden berusia >45 tahun sebanyak 5 atau 6,76 sedangkan responden termuda yakni 20-27 tahun hanya 4 responden atau 5,45%. Sedangkan 23 karyawan tidak mengisi pertanyaan ini. selanjutnya karakteristik responden berdasarkan posisi/jabatan dapat dilihat pada Tabel 4.5

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

Berdasarkan karakteristik responden pada posisi/jabatan karyawan menjadi 5 posisi jabatan, dapat dilihat pada Tabel 4.5 di bawah:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi/Jabatan

No.	Posisi/Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
1.	staff	55	74,32
2.	sekretaris	9	12,16
3.	Kepala bidang	5	6,76
4.	Manager	1	1,35
5.	Senior officer	1	1,35
6.	kosong	3	4,05
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan posisi/ jabatan responden, dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Bank Aceh Syariah yang mengisi kuesioner ini paling banyak posisi staf yaitu 55 responden atau 74,32%, karyawan berjabatan sebagai sekretaris sebanyak 9 atau 12,16%, kepala bidang sebanyak 5 atau 6,76%, *senior officer* sebanyak 1 atau 1,35%, serta manager transformasi budaya sebanyak 1 atau 1,35%. Sedangkan 3 responden tidak menjawab pertanyaan ini.

4.2.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Jumlah	Frekuensi (100%)
1.	1-5 tahun	15	20,27
2.	6-10 tahun	25	33,78
3.	11-15 tahun	14	18,92
4.	16-20 tahun	9	12,16
5.	21-30 tahun	2	2,70
6.	Diatas 30 tahun	2	2,70
7.	kosong	7	9,46
Total		74	100

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada karyawan PT. Bank Aceh Syariah di Kantor Pusat, maka dapat diketahui bahwa responden yang telah bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 15 responden atau 20,27%, responden paling banyak telah bekerja selama 6-10 tahun yakni sebanyak 25 responden atau 33,78%, responden yang telah bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 14 responden atau 18,92%, karyawan yang telah bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 9 responden atau 12,16%, dan yang telah bekerja selama 21-30 sebanyak 2 responden atau 2,70%, sedangkan responden yang telah bekerja sangat lama yakni diatas 30 tahun sebanyak 2 responden atau 2,70%. Terdapat 7 responden yang tidak menjawab pertanyaan ini.

4.3 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

4.3.1 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Hasil pengujian deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Kompensasi

No	Item Pertanyaan	Frekuensi					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Pemberian gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan dan membuat saya bekerja	-	4	2	31	37	74	4,36
2	Saya merasakan pekerjaan saya lebih dihargai dengan pemberian insentif apabila mencapai target	-	2	5	33	34	74	4,34
3	Saya menganggap pemberian premi kepada karyawan merupakan hadiah karena mampu bekerja dengan baik.	-	3	5	34	32	74	4,28
4	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan jasa kesehatan yang diberikan oleh Bank Aceh Syariah	-	-	3	28	43	74	4,54
5	Saya membutuhkan asuransi kerja untuk mengantisipasi risiko kerja	-	-	10	25	39	74	4,39
Rata-rata								4,38

Sumber: Data Diolah (2022)

Diketahui pada Tabel 4.7 penyebaran kuesioner untuk variabel kompensasi terdapat 74 responden. Pada item pertanyaan 1

yakni ‘pemberian gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan dan membuat saya bekerja’ mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju dengan nilai minimum 2 yaitu tidak setuju sebanyak 4 responden. Pada item pertanyaan 2 ‘Saya merasakan pekerjaan saya lebih dihargai dengan pemberian insentif apabila mencapai target’ 2 responden menjawab tidak setuju dan 5 responden menjawab netral selebihnya responden menjawab setuju dan sangat setuju. Pada item pertanyaan 4 dan 5 mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Pada penyebaran kuesioner diketahui rata-rata pada variabel kompensasi sebesar 3,38. Pada item pertanyaan pertama sebesar 4,36. Pada item pertanyaan kedua rata-rata sebesar 4,34, pertanyaan ketiga rata-rata sebesar 4,28, pertanyaan item keempat 4,54 dan pertanyaan kelima sebesar 4,39. Pada Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki nilai terendah sebesar 2 artinya terdapat responden yang menjawab kurang setuju dan tertinggi sebesar 5, artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju.

4.3.2 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Hasil pengujian deskriptif tanggapan responden terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel 4.8:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel
Motivasi

No.	Item Pertanyaan	Frekuensi					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1.	Pemberian gaji memberikan motivasi kerja kepada saya.	-	3	6	26	39	74	4,36
2.	Saya ingin terus meningkatkan prestasi yang sudah dicapai.	-	-	5	29	40	74	4,47
3.	Pemberian motivasi oleh pimpinan memberikan semangat bekerja sehingga saya ingin meningkatkan kinerja.	-	3	6	33	32	74	4,27
4.	Perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan sehingga saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan.	1	-	10	31	32	74	4,26
5.	Saya menyukai tantangan dan berani mengambil risiko dalam bekerja.	3	-	14	39	18	74	3,39
6.	Saya perlu meningkatkan relasi yang baik dengan tujuan meningkatkan jenjang karir.	3	1	8	35	27	74	4,11
Rata-rata								4.14

Sumber: Data Diolah (2022) جامعة الزاوية

Diketahui pada item pertanyaan 1 ‘Pemberian gaji memberikan motivasi kerja kepada saya’ responden paling banyak menjawab sangat setuju yaitu 39 responden dan 3 responden menjawab tidak setuju. Pada item pertanyaan 2 ‘saya ingin terus meningkatkan prestasi yang sudah dicapai’ sebanyak 40 responden menjawab sangat setuju dan 5 responden menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Pada item pertanyaan 3 ‘pemberian motivasi oleh pimpinan memberikan semangat bekerja

sehingga saya ingin meningkatkan kinerja' mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 4 'perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan sehingga saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan' 1 responden menjawab sangat tidak setuju dan mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju. Pertanyaan 5 'saya menyukai tantangan dan berani mengambil risiko dalam bekerja' 3 responden menjawab sangat tidak setuju, 14 responden menjawab netral dan sisanya menjawab setuju dan sangat setuju. Pertanyaan 6 'saya perlu meningkatkan relasi yang baik dengan tujuan meningkatkan jenjang karir' 3 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 8 responden menjawab netral, 35 responden menjawab setuju dan 18 responden menjawab sangat setuju.

Pada variabel motivasi diketahui rata-rata sebesar 4,14, pada item pertanyaan pertama rata-rata sebesar 4,36, pada item kedua sebesar 4,47, pada item pertanyaan ketiga sebesar 4,27, pada item pertanyaan keempat sebesar 4,26, pada pertanyaan kelima sebesar 3,93 dan pada pertanyaan keenam sebesar 4,11. Pada Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai terendah sebesar 1 artinya terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tertinggi sebesar 5, artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju.

4.3.3 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengujian deskriptif tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.9

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item Pertanyaan	Frekuensi					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Menurut saya hubungan sesama karyawan yang baik memberikan lingkungan kerja yang sehat sehingga meningkatkan kinerja karyawan.	-	-	3	28	43	74	4,54
2	Menurut saya suasana tenang di tempat kerja memberikan kenyamanan dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja	-	-	3	36	35	74	4,43
3	Menurut saya, adanya fasilitas yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.	-	-	2	39	33	74	4,42
4	Saya dapat bekerja dengan baik apabila tempat kerja terbebas dari polusi.	-	3	3	32	36	74	4,36
5	Adanya petugas keamanan di lingkungan kerja membuat saya bekerja lebih baik karena merasa aman.	-	-	10	32	32	74	4,30
Rata-Rata								4,41

Sumber: Data Diolah (2022)

Diketahui pada item pertanyaan 1 mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 dan 3 responden menjawab netral. Pertanyaan 2, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Begitu pula dengan pertanyaan 3. Sedangkan item pertanyaan 4,3 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab netral, dan sisanya menjawab setuju. Pada item pertanyaan 5, 10 responden menjawab netral dan sisanya menjawab setuju, serta tidak ada responden menjawab tidak setuju.

Nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,41, pada item pertanyaan pertama rata-rata sebesar 4,54, pertanyaan kedua 4,43, pertanyaan item ketiga sebesar 4,42, pertanyaan pada item keempat sebesar 4,36 dan pada item kelima nilai rata-rata sebesar 4,30. Pada Tabel 4.9 di atas, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai terendah sebesar 2 artinya terdapat responden yang menjawab tidak setuju dan tertinggi sebesar 5, artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju. Nilai rata-rata pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,41.

4.3.4 Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian deskriptif tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Pengujian Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

No.	Item Pertanyaan	Frekuensi					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1.	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	2	1	2	35	34	74	4,32
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target dan terkadang melebihi harapan saya	-	1	8	42	23	74	4,18
3.	Pekerjaan selalu saya selesaikan dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan.	-	4	7	34	29	74	4,19
4.	Saya berusaha menggunakan fasilitas dan sumber daya dengan efektif	-	1	5	33	35	74	4,38
5.	Saya memiliki kemandirian dalam bekerja dengan menunjukkan kesedian melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	-	-	2	27	21	74	4,15
6.	Saya memiliki komitmen kerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan	-	-	2	27	45	74	4,58
Rata-rata								4,3

Sumber: Data Diolah (2022)

Diketahui pada item pertanyaan 1 pada variabel kinerja karyawan, 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab netral, 35 responden menjawab setuju dan sisanya menjawab sangat setuju, pada item pertanyaan 2 mayoritas responden menjawab setuju, pada item pertanyaan 3, 2 responden menjawab tidak setuju dan mayoritas responden menjawab sangat setuju, pada item pertanyaan 3 diketahui mayoritas responden

menjawab sangat setuju dan 1 responden menjawab tidak setuju, dan pada item pertanyaan 5, 4 responden menjawab tidak setuju, mayoritas responden 47 menjawab sangat setuju lalu pada item pertanyaan terakhir 2 responden menjawab netral dan sisanya 27 responden menjawab setuju, 45 responden menjawab sangat setuju.

Pada Tabel 4.10 di atas, nilai rata-rata pada variabel kinerja karyawan sebesar 4,3. Pada item pertanyaan pertama nilai rata-rata sebesar 4,32, pada item pertanyaan kedua rata-rata sebesar 4,18, pada item ketiga sebesar 4,19, item pertanyaan keempat sebesar 4,38, item pertanyaan kelima nilai rata-rata sebesar 4,15, dan pada item pertanyaan keenam nilai rata-rata sebesar 4,58. Dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan memiliki nilai terendah sebesar 1 artinya terdapat responden yang menjawab sangat tidak setuju dan tertinggi sebesar 5, artinya terdapat responden yang menjawab sangat setuju.

4.4 Hasil Instrumen Penelitian

Sampel yang didapatkan pada penelitian ini sebanyak 74 responden, kemudia data diolah dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25, dengan hasil pengujian sebagai berikut:

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan ketepatan dan kecermatan suatu ukuran dalam suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Tujuan uji validitas adalah agar data yang diperoleh dapat digunakan dan hasil penelitian dapat di pertanggungjawabkan. Pengujian validitas pada penelitian ini

dengan menggunakan uji *Pearson Correlation*. banyaknya data yang digunakan adalah 74 ($N-2=72$) nilai r_{tabel} dengan taraf signifikan 5% ($N-2$) adalah 0,228. Pengujian validitas ini yaitu menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Tabel di bawah:

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
K1	0,865	0,192	Valid
K2	0,673	0,192	Valid
K3	0,824	0,192	Valid
K4	0,659	0,192	Valid
K5	0,781	0,192	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kompensasi valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
M1	0,717	0,192	Valid
M2	0,834	0,192	Valid
M3	0,696	0,192	Valid
M4	0,608	0,192	Valid
M5	0,756	0,192	Valid
M6	0,733	0,192	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada Tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel manfaat ialah valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
LK1	0,792	0,192	Valid
LK2	0,717	0,192	Valid
LK3	0,720	0,192	Valid
LK4	0,734	0,192	Valid
LK5	0,691	0,192	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada Tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel lingkungan kerja ialah valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y1	0,765	0,192	Valid
Y2	0,794	0,192	Valid
Y3	0,839	0,192	Valid
Y4	0,817	0,192	Valid
Y5	0,591	0,192	Valid
Y6	0,696	0,192	Valid

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada Tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada variabel kinerja karyawan ialah valid, dikarenakan nilai rhitung lebih besar dari pada r tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan valid, sehingga pengujian dapat dilanjutkan ke pengujian berikutnya.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu pengukuran yang mengacu sejauh mana pengukuran dalam penelitian yang tanpa kesalahan dan akan

menjamin pengukuran yang konsisten dalam instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas penelitian ini adalah dengan metode *Cronbach's Alpha* jika satu kuesioner dianggap reliabel apabila *Cronbach's Alpha* > 0,6 (Kuncoro, 2013). Semakin tinggi nilai α , maka semakin tinggi pula reliabilitasnya. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.15:

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,821	Reliabel
Motivasi	0,810	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,773	Reliabel
Minat	0,842	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2022)

Dapat disimpulkan pada Tabel 4.15 bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha*. Nilai α *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi sebesar 0,8, variabel motivasi sebesar 0,8, variabel lingkungan kerja sebesar 0,7 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,8 artinya nilai ini lebih besar dari 0,6.

4.5 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

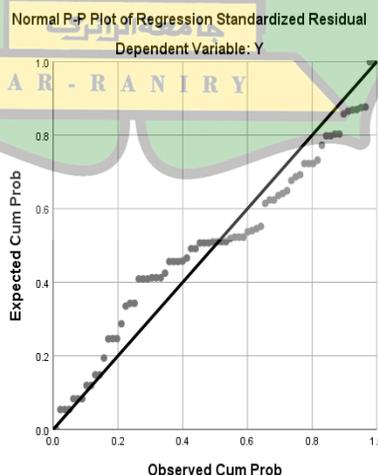
Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila terjadi pelanggaran asumsi ini, maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Janie, 2012). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan grafik *probability plot*.

Pada grafik *probability plot* data dapat dikatakan normal dengan melihat penyebaran data/titik pada sumbu diagonal. Pada hasil pengujian normalitas diketahui grafik *probability plot* memiliki titik-titik yang mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan data pada penelitian ini dinyatakan berdistribusi normal.

Gambar 4.1

Grafik *Probability Plot*

Sumber: Data Diolah (2022)



Untuk memperkuat hasil pengujian normalitas maka penulis juga melakukan pengujian *Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 4.16
Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12595253
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.096
	Negative	-.150
Test Statistic		.150
Exact Sig. (2-tailed)		.063
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.16 diketahui bahwa data berdistribusi normal pada uji *Kolmogorov Smirnov*, data dikatakan normal apabila nilai sig lebih besar dari 0,05. Nilai signifikan dalam penelitian ini $0,06 > 0,05$ dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

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

bebas dari multikolinearitas. Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 4.17:

Tabel 4.17
Hasuk Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	.320	3.124	Tidak Multikolinearitas
Motivasi	.395	2.529	Tidak Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	.438	2.281	Tidak Multikolinearitas

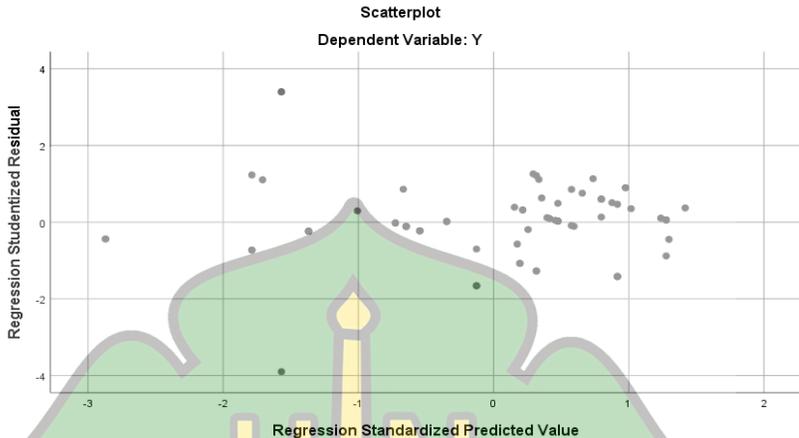
Sumber: Data Diolah (2022)

Dapat disimpulkan pada Tabel 4.17 di atas, bahwa seluruh variabel pada penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas. Diketahui pada variabel kompensasi nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,320 dan 3,124. Pada variabel motivasi nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,395 dan 2,529 dan pada variabel lingkungan kerja nilai *tolerance* dan VIF sebesar 0,438 dan 2,281. Sehingga tidak terjadinya multikolinearitas dikarenakan nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadinya heteroskedastisitas. Untuk menguji terjadi heteroskedastisitas apa tidak, dapat dilakukan dengan pengujian Scatterplot dan *Uji Spearman's Rank Corelation*. Pengujian Scatterplot dapat dilihat pada Gambar 4.2 di bawah ini:

Gambar 4.2
Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Data Diolah (2022)

Pada Gambar 2.1 di atas, diketahui titik-titik pada gambar menyebar dan tidak mengumpul pada satu tempat, artinya tidak terjadi heteroskedastisitas. Apabila titik-titik mengumpul pada satu tempat dan tidak menyebar artinya terjadi heteroskedastisitas.

Pada uji heteroskedastisitas peneliti menggunakan uji *Uji Spearman's Rank Corelation*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas, artinya model regresi memiliki sebaran varian yang sama/homogen.

Tabel 4.18
Hasil Uji Spearman's Rank Correlation

Variabel	Signifikan	Keterangan
Kompensasi	0,197	Tidak Heteroskedastisitas
Motivasi	0,096	Tidak Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,248	Tidak Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas berdasarkan pengujian *Spearman's Rank Correlation*, dikarenakan nilai sig lebih besar dari 0,05.

4.6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($x_1, x_2, x_3 \dots x_n$) dengan variabel dependen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh. Hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.19:

Tabel 4.19
Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.380	2.481		1.362	.177
	Kompensasi	.096	.164	.082	.589	.558
	Motivasi	.339	.116	.368	2.929	.005
	Lingkungan Kerja	.531	.167	.380	3.178	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan data di atas, maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,380 + 0,096 X_1 + 0,339 X_2 + 0,531 X_3 + e \quad (4.1)$$

Persamaan tersebut, mempunyai arti sebagai berikut:

1. Konstanta bernilai positif sebesar 3,380 berarti bahwa tanpa adanya variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja maka kinerja karyawan sebesar 3,380.
2. Koefisien regresi pada variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,096 artinya apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,096. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.
3. Koefisien regresi pada variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,339 artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,339. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.
4. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,531 artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh

Syariah Kantor Pusat sebesar 0,531. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) (Sujarweni, Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi., 2015). Jadi uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Jika signifikan nilai $\text{sig} < 0,05$ atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. T_{tabel} pada penelitian ini adalah 1,994 ($\alpha/2$; $n-k-1 = 0,025$; 70). Hasil penelitian uji parsial dapat dilihat pada Tabel 4.20 di bawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.380	2.481		1.362	.177
	Kompensasi	.096	.164	.082	.589	.558
	Motivasi	.339	.116	.368	2.929	.005
	Lingkungan Kerja	.531	.167	.380	3.178	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, maka hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Pada variabel kompensasi diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif 0,82 dengan nilai signifikan sebesar 0,558 > 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 0,589 < t_{tabel} sebesar 1,994. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, dikarenakan nilai $sig > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$.
2. Pada variabel motivasi diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif 0,368 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,929 > t_{tabel} sebesar 1,994. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, dikarenakan nilai $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$.
3. Pada variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif 0,380 dengan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,178 > t_{tabel} sebesar 1,994. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, dikarenakan nilai $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$.

4.7.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan atau uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. atau menguji apakah model regresi yang dibuat oleh

peneliti baik/signifikan atau tidak baik/tidak signifikan. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Jika signifikan nilai sig < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian simultan (uji f) dapat dilihat pada Tabel 4.21:

Tabel 4.21
Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.023	3	141.341	29.987	.000 ^b
	Residual	329.936	70	4.713		
	Total	753.959	73			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Sumber: Data Diolah (2022)

Pada penelitian ini nilai F_{tabel} sebesar 2,73 ($F_{tabel} = (3;n-k)$, (3,71)). Tabel 4.25 diketahui bahwa nilai nilai F_{hitung} sebesar 29,987 dan F_{tabel} sebesar 2,73, serta nilai signifikan sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan sig. 000 < 0,05.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian Koefisien Determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 ini terletak antara 0 dan 1. Bila nilai R^2 mendekati 0, berarti banyak sekali variasi variabel dependen yang tidak dijelaskan oleh variabel independen. Jika nilai R^2 bergerak mendekati 1 berarti semakin besar variasi variabel dependen yang dapat diterangkan oleh variabel independen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis *Adjusted R Square*. Hasil penelitian ini dapat dilihat Tabel 4.26:

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.544	2.17103
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Diolah (2022).

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada *Adjusted R Square* yakni sebesar 0,544. Hal ini menunjukkan kemampuan variabel bebas (kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 0,544 selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2012) koefisien sebesar $> 0,67$ (kuat), $> 0,33$ (moderat) dan $> 0,19$ (lemah). Pada penelitian ini

dapat dikatakan moderat karena nilai *R Square* yakni sebesar 0,544 di atas 0,33.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) pada variabel kompensasi diketahui hasil nilai signifikan sebesar $0,558 > 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $0,589 < t_{tabel}$ sebesar 1,994. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Koefisien regresi pada variabel kompensasi bernilai positif sebesar 0,096 atau 9,6% artinya apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,096 atau 9,6%. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.

Pada penyebaran kuesioner diketahui bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa pemberian gaji membuat karyawan lebih bersemangat bekerja, karyawan akan merasa lebih dihargai dengan pemberian insentif apabila mencapai target. Seluruh responden setuju bahwa adanya jaminan kesehatan membuat karyawan merasa terlindungi oleh PT. Bank Aceh Syariah. Karyawan membutuhkan asuransi kerja untuk mengantisipasi risiko

yang akan terjadi, 3 responden menjawab netral dan lainnya menjawab setuju dan sangat setuju.

PT. Bank Aceh Syariah memberikan insentif yang baik kepada setiap karyawan Bank Aceh. Berdasarkan wawancara peneliti kepada beberapa responden bahwa gaji karyawan yang diberikan kepada PT. Bank Aceh Syariah dapat dikatakan cukup baik dan sesuai dengan beban kerja yang diterima. Adanya gaji yang baik membuat karyawan Bank Aceh lebih baik lagi dalam melayani nasabah. Pemberian gaji dan insentif juga menimbulkan loyalitas karyawan kepada PT. Bank Aceh Syariah untuk selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan nasabah.

Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh, disebabkan oleh beberapa hal seperti karyawan telah mendapatkan gaji pokok untuk tetap bekerja, lingkungan kerja yang positif.

Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. PT. Bank Aceh telah memberikan kompensasi yang layak kepada karyawannya, tetapi pada penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Salah satu alasannya, ialah karyawan bekerja semata-mata tidak hanya untuk kompensasi yang tinggi, salah satunya ialah untuk beribadah kepada Tuhan, sehingga kompensasi bukan hal utama dalam meningkatkan kinerja karyawan (Rianda & Winarno, 2022)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainuri dan Mundakir (2018), Saputra (2020), Rianda dan Winarno (2022) dan Shanty dan Mayangsari (2017) bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja pegawai PT. Bank Aceh Syariah tidak terpengaruh karena pegawai sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasada, Sarwani dan Catio (2019) bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

4.8.2 Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

Pada pengujian parsial terhadap variabel motivasi diketahui bahwa nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $2,929 > t_{tabel}$ sebesar 1,994. Dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Koefisien regresi pada variabel motivasi bernilai positif sebesar 0,339 atau 33,9% artinya apabila variabel motivasi mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan

kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,339 atau 33,9%. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.

Pada penyebaran kuesioer diketahui bahwa mayoritas responden setuju adanya tantangan dalam bekerja lebih memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, karyawan menyukai tantangan dan berani mengambil risiko dalam bekerja. Pada item pertanyaan 2 'saya ingin terus meningkatkan prestasi yang sudah dicapai' sebanyak 40 responden menjawab sangat setuju dan 5 responden menjawab netral dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju. Adanya pemberian motivasi oleh pimpinan memberikan semangat bekerja sehingga saya ingin meningkatkan kinerja serta karyawan semakin giat berkeja apabila terhadap peluang untuk naik jabatan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju. Pada pertanyaan 'saya perlu meningkatkan relasi yang baik dengan tujuan meningkatkan jenjang karir' 3 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 8 responden menjawab netral, 35 responden menjawab setuju dan 18 responden menjawab sangat setuju.

Pada dasarnya setiap karyawan akan tetap menjalankan tugasnya berdasarkan tanggungjawab pada diri sendiri. Pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti pemberian motivasi oleh pimpinan, adanya insentif, serta peluang naik jabatan dapat memotivasi karyawan PT. Bank Aceh Syariah dalam bekerja.

Tetapi, ada atau tidaknya motivasi tetap membuat karyawan bekerja dengan semestinya karena karyawan tetap diberikan gaji pokok.

Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai rendah, maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja pegawai. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang baik pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Pegawai yang termotivasi untuk berprestasi, akan menyebabkan pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaannya dengan gigih (Mundakir & Zainuri, 2018). Sering melakukan briefing pagi setiap hari juga salah satu bentuk memberikan motivasi kerja kepada karyawan. Pemberian motivasi juga dapat dilakukan dengan pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal. Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi pada karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan oleh Setiawan (2018), Siregar (2019) dan Farisi, Irnawati dan Fahmi (2020) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agus, Novia dan Yudi (2021) yang menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh

Berdasarkan hasil pengujian parsial (uji t) variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai koefisien bertanda positif 0,380 dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 3,178 > t_{tabel} sebesar 1,994. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah, dikarenakan nilai $sig < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,531 atau 53,1% artinya apabila variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat sebesar 0,531 atau 53,1%. Dengan perkiraan bahwa variabel lain dari model regresi ialah tetap.

Diketahui pada penyebaran kuesioner bahwa mayoritas responden setuju hubungan sesama karyawan memberikan lingkungan kerja yang sehat dan dapat meningkatnya kinerja. Responden juga sangat setuju tempat kerja yang tenang dan fasilitas yang baik memberikan kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan pertanyaan 'saya dapat bekerja dengan baik apabila terbebas dari polusi, 3 responden menjawab tidak setuju, 3 responden menjawab netral, dan sisanya menjawab setuju. Adanya petugas keamanan membuat responden bekerja lebih baik karena merasa aman.

PT. Bank Aceh Syariah memberikan fasilitas yang baik untuk nasabah dan karyawannya. Bank Aceh memberikan keamanan yang baik, dengan adanya satpam dan polisi disetiap kantor cabangnya. Kenyamanan bekerja juga dirasakan oleh karyawan dengan adanya fasilitas kantor yang memadai seperti pendingin ruangan dan tersedianya alat kantor seperti komputer, kertas dan lainnya. PT. Bank Aceh juga memerhatikan hubungan antar karyawannya dan membuat setiap karyawan tetap memiliki hubungan yang baik seperti membuat acara kekeluargaan sesama karyawan PT. Bank Aceh Syariah.

PT. Bank Aceh juga perlu menanggapi permasalahan antar karyawan, dikarenakan konflik antar karyawan berpengaruh terhadap manajemen dan kinerja karyawan itu sendiri. Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik maka diperlukan kontribusi semua pihak tanpa melihat strata jabatan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan, begitupula sebaliknya. Ketika kinerja karyawan baik hal ini memiliki dampak positif kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shanty dan Mayangsari (2017), Setiawan dan Andahingwati (2018) dan Prasada, Sarwani dan Catio (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sakinah (2019) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti teliti dengan 74 responden maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti karyawan telah mendapatkan gaji pokok untuk tetap bekerja, dan yang terpenting bagi karyawan adalah mereka bisa mendapatkan pekerjaan.
2. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Hal ini berarti dengan motivasi kerja yang baik pekerja akan bisa meningkatkan kinerjanya. Pemberian motivasi juga dapat dilakukan dengan pemberian peringatan/hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan, skors terhadap pegawai yang melanggar peraturan dan sanksi dikeluarkan dari organisasi bila terbukti melakukan kesalahan yang fatal
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Kenyamanan bekerja juga dirasakan oleh karyawan dengan adanya fasilitas kantor yang memadai seperti pendingin ruangan dan tersedianya alat kantor seperti computer. Serta terjalin hubungan yang baik antar karyawan.

4. Variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Kinerja karyawan akan meningkat apabila adanya dukungan dari berbagai pihak dan lingkungan yang sehat.

5.2 Saran

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

1. Saran Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi mengenai mengetahui pengaruh faktor kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah Kantor Pusat Banda Aceh. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel yang lebih banyak dan menambahkan variabel-variabel yang belum diteliti pada penelitian ini, serta lokasi penelitian yang berbeda dengan sampel yang lebih banyak.

2. Saran Praktis

Bagi pihak Bank Aceh Syariah diharapkan untuk memperhatikan lingkungan kerja dengan memberikan rasa aman kepada karyawan, ventilasi udara yang bagus, serta memperhatikan hubungan antar karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, perusahaan juga

perlu meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan apresiasi kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Adveni Aoliso, H. L. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 9-16.
- Agus Marimin, A. H. (2015). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 75-87.
- Akbar, A. A. (2015). *Kinerja Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1-15.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jiaganis*, 1-17.
- Aldin, I. U. (2021, 26 Februari 2022). *Katadata*. Retrieved From Laba 4 Bank Kakap Terpuruk Pada 2020, Siapa Yang Bisa Mengerek Kredit: <https://katadata.co.id/safrezifitra/finansial/6022a7f3b7205/lab4-bank-kakap-terpuruk-pada-2020-siapa-yang-bisa-mengerek-kredit>
- Alwi, I. (2015). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Formatif Vol 2 NO.2 Issn: 2088-351x*, 140-148.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Taspen (Persero) Kantor Cabang Kupang. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 9-16.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aryawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 1-10.

- Atoriq, R. (2021, Februari 2022 25). *Pengertian Kualitas Kerja*. Retrieved From <https://www.diwarta.com/2021/10/08/pengertian-kualitas-kerja.html>
- Aulia, J. P. (2018). Peran Manajemen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Syariah Kcp Magelang Perspektif Islam. *Universitas Islam Indonesia*.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 9-15.
- Bakri. (2012, Desember 19). *Karyawan Bank Aceh Menangis Di Dpra*. Retrieved Desember 09, 2021, From [Serambinews.Com](http://Serambinews.com): <https://aceh.tribunnews.com/2012/12/19/karyawan-bank-aceh-menangis-di-dpra>
- Bank Aceh. (2017, September 15). *Bank Aceh*. Retrieved Januari 31, 2022, From 1 Tahun Konversi Bank Aceh Raih 2 Penghargaan Nasional: <https://www.bankaceh.co.id/?cat=10&paged=2>
- Bank Aceh. (2019, Desember 09). *Bank Aceh*. Retrieved Januari 31, 2022, From Kinerja Bank Aceh Tunjukkan Tren Positif: <https://www.bankaceh.co.id/?p=4059>
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Krakatau Bandar Samuderao. *Jurnal Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Vol.1 No.2*, 149-158.
- Devita, M. (2017). Faktor ± Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru . *Jom Fisip* , 1-15.

- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Fachreza, S. M. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota. *Jurnal Magister Manajemen* , 115-122.
- Fahmi, I. (2017). Pengaruh Sumber-Sumber Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi Vol 1 No,1*, 5-67.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora Vol.4 No.1 Issn 2548-9585*, 15-33.
- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y., & Budihastuti, E. S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, Dan Manajemen Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Handayani, W. (2018, Diakses Pada Tanggal 20 Desember 2022). *Peranan Sdm Dalam Ekonomi Islam*. Retrieved From <https://www.kompasiana.com/wiwins/5bbf7f9d677ffb4476356f55/peranan-sdm-dalam-ekonomi-islam>
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 120-135.

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu* (Pp. 134-147). Banda Aceh: Lppm Universitas Serambi Mekkah.
- Irfan, I., & Faridah. (2020). Irfan, I., & Faridah, C Pengaruh Tingkat Suku Bunga Deposito Dan Jumlah Nasabah Terhadap Jumlah Dana Deposito Berjangka Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Lhokseumawe. . *Jurnal Akuntansi Dan Pembangunan (Jaktabangun) Stie Lhokseumawe*.
- Islamiah, D., Sugianto, & Deden. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Maybank Balikpapan Tahun 2019. *Jurnal Edueco Universitas Balikpapan*, 2 (2).
- Janie, D. N. (2012). *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan Spss*. Semarang: Semarang University Press.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business*, 405-424.
- Karisma, N. (2020, 25 Februari 2022). *Lifepack*. Retrieved From Mengenal Apa Saja Indikator Kinerja Karyawan: <https://lifepack.id/mengenal-apa-saja-indikator-kinerja-karyawan/>
- Kartika, D. A. (2022, 26 Februari 2022). *Dataindonesia.Id*. Retrieved From Laba Bank Aceh Syariah Tumbuh 17,07% Pada 2021: <https://dataindonesia.id/bursa%20&%20keuangan/detail/lababankacehsyariah-tumbuh-1770-pada-2021>
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Deepublish.

- Manik. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 230-244.
- Mashar, W. (2015). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*. Riau.
- Maulini, A. (2020). Analisis Tingkat Kesehatan Bank Menggunakan Metode Camel (Studi Pada Pt.Bank Aceh Syariah Periode 2015-2017). *Respository Uin Ar-Raniry*.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 9-25.
- Muliawati, S. (2015). *Faktor-Faktor Penentu Profitabilitas Bank Syariah Di Indonesia*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (Bmaj) Vol. 1 No. 1*, 37-49.
- Nurfadilah, P. S. (2018, Diakses Pada 21 Desember 2022). *Punya Lingkungan Kerja Terbaik Di Indonesia Ini Rahasia Bank Mandiri*. Retrieved From <https://Ekonomi.Kompas.Com/Read/2018/10/27/081500226/Punya-Lingkungan-Kerja-Terbaik-Di-Indonesia-Ini-Rahasia-Bank-Mandiri?Page=All>
- Nuryasin, I., Musadieg, M. A., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 16-24.

- Prasada, D., Sarwani, & Catio, M. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk (Effect Of Compensation And Work Environment On Employee Performance In Pt. Mitra Adiperkasa, Tbk). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi Vol.3 No.3 E-Issn 2502-4175*, 195-207.
- Prayogi, I. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 216-222.
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Zifatama Publishing.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi Dan Pelayanan Publik Universitas Bina Taruna Gorontalo*, 9 (2).
- Risal, T. (2019). Peningkatan Peran Perbankan Syariah Dengan Menggerakkan Sektor Riil Dalam Pembangunan. *Accumulated Journal*, 37-47.
- Romli, K. (2014). *Komunikasi Organisasi Lengkap Edisi Revisi*. Jakarta: Pt Grasindo.
- Rosmaini, H. T. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Ilmiah Magister Manajemen*, 1-15.
- Sakinah, L., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Bahagia Citra Medika. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen Vol.8 No.2*, 1-15.

- Saputra, D. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Pemerintah Kabupaten Wonogiri). *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-14.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Perkembangan Perbankan Syariah: Analisis Kualitas Dan Kinerja Pegawai. *Ijtihad: Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18 (2).
- Setiawan. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Fif Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)* 7(10).
- Setiawan, M. A., & Indahingwati, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Fif Surabaya. *Urnal Ilmu Dan Riset Manajemen Volume 7, Nomor 10, E-Issn : 2461-0593*.
- Shanty, D., & Mayangsari, S. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening.....*Jurnal Infomasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik Vol.12 No.2*, 103-120.
- Sharon. (2020). *Belajar Data Science Di Rumah*. Retrieved From Macam-Macam Teknik Pengumpulan Data: Skala Pengukuran Data Yang Dapat Kamu Implementasikan Setelah Melakukan Teknik Pengumpulan Data: <https://www.dqlab.id/macam-macam-teknik-pengolahan-data-dalam-data-science>
- Siregar, D. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseron Terbatas Digitdata Terminal Evolusi. *Jurnal Of Education, Humaniora And Social Sciences Vo.2, No.1*, 74-82.

- Sobri. (2020, Diakses Pada Tanggal 20 Desember 2022). *Peningkatan Sumber Daya Manusia Perspektif Islami*. Retrieved From [Http://Jambikota.Kemenag.Go.Id/Opini/18/Peningkatan-Sumber-Daya-Manusia-Perspektif-Islami.Html](http://Jambikota.Kemenag.Go.Id/Opini/18/Peningkatan-Sumber-Daya-Manusia-Perspektif-Islami.Html)
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pt.Pustaka Baru.
- Sumual, T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya: Cv.R.A.De.Rozarie.
- Suryani, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indo Tekhnoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vo.2 No.2*, 260-277.
- Susana, E. (2009). Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 534 – 546.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Urnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 135–144.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Urnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 135–144.

- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada Bni Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 158-171.
- Wijaya, I. K. (2021). Analisis Pengaruh Rasio Kinerja Keuangan Terhadap Harga Saham Pt Bank Mandiri Persero Periode 2014–2019. *Ganec Swara*, 15(1), 963-970.
- Yamanie, I. Y., & Syaharuddin. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Iv Cabang Samarinda. *Managemen*, 55-65.
- Yanuarita, H. A., & Hariyanto. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Dan Pembinaan Terkemuka Terhadap Kerja Karyawan Di Satuan Sabhara Polres Batu. *Mediasosian Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Administrasi Negara*, 17-33.



LAMPIRAN

Lampiran I

KUESIONER PENELITIAN

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

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

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

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

Atas partisipasi dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih

Petunjuk Pengisian

- a. Bacalah pernyataan satu persatu.
- b. Isilah pernyataan tersebut dengan jawaban yang sesuai dan isilah pernyataan pada identitas responden dengan cara memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban Anda.
- c. Setiap pertanyaan pada kuesioner hanya ada satu pilihan jawaban, dengan alternatif jawaban sebagai berikut:

4 = Sangat Setuju (SS)

3 = Setuju (S)

2 = Tidak Setuju (TS)

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

- d. Jika ada pernyataan yang tidak dimengerti atau ragu, silahkan tanyakan langsung dengan yang menyebarkan kuisisioner.
- e. Setelah selesai menjawab, silahkan baca kembali apakah jawaban yang Anda berikan sudah sesuai atau belum.

A. Identitas Responden

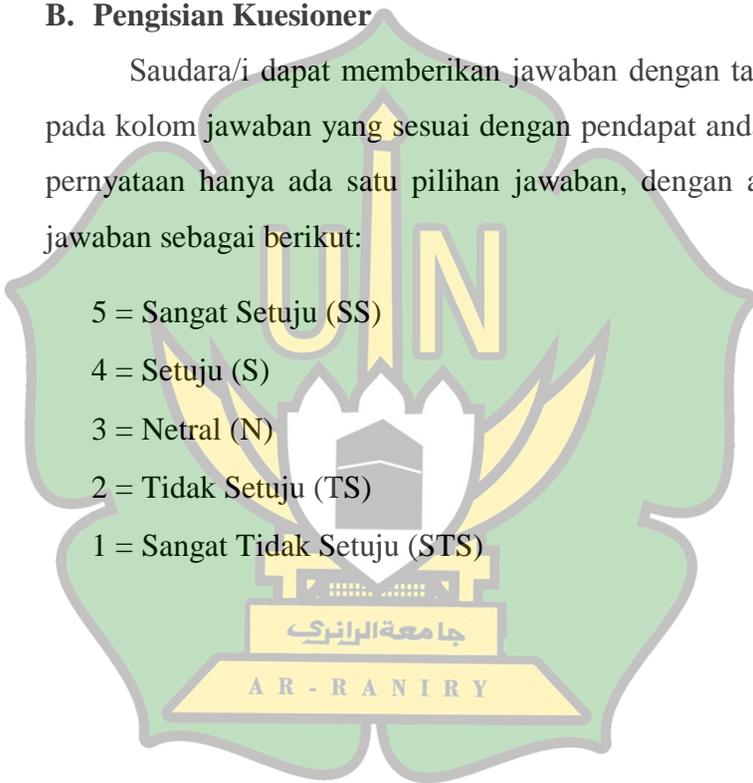
1. Nama Lengkap : جامعة الرزاز
2. Jenis Kelamin :
3. Asal Daerah :
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jurusan :
6. Posisi/Jabatan :
7. Lama Bekerja :
8. Usia :

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

B. Pengisian Kuesioner

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

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



1. Kompensasi(X₁)

No.	Item Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Pemberian gaji secara keseluruhan sesuai dengan usaha yang dikeluarkan dan membuat saya bekerja					
2.	Saya merasakan pekerjaan saya lebih dihargai dengan pemberian insentif apabila mencapai target					
3.	Saya menganggap pemberian premi kepada karyawan merupakan hadiah karena mampu bekerja dengan baik.					
4.	Saya merasa terlindungi dengan adanya jaminan jasa kesehatan yang diberikan oleh Bank Aceh Syariah					
5.	Saya membutuhkan asuransi kerja untuk mengantisipasi risiko kerja					

2. Motivasi (X₂)

No.	Item Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Pemberian gaji memberikan motivasi kerja kepada saya.					
2.	Saya ingin terus meningkatkan prestasi yang sudah dicapai.					
3.	Pemberian motivasi oleh pimpinan memberikan semangat bekerja sehingga saya ingin meningkatkan kinerja.					
4.	Perusahaan memberikan peluang promosi bagi karyawan sehingga saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan.					
5.	Saya menyukai tantangan dan berani mengambil risiko dalam bekerja.					
6.	Saya perlu meningkatkan relasi yang baik dengan tujuan meningkatkan jenjang karir.					

3. Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Item Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Menurut saya hubungan sesama karyawan yang baik memberikan lingkungan kerja yang sehat sehingga meningkatkan kinerja karyawan.					
2.	Menurut saya suasana tenang di tempat kerja memberikan kenyamanan dan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja					
3.	Menurut saya, adanya fasilitas yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
4.	Saya dapat bekerja dengan baik apabila tempat kerja terbebas dari polusi.					
5.	Adanya petugas keamanan di lingkungan kerja membuat saya bekerja lebih baik karena merasa aman.					

4. Kinerja (Y)

No.	Item Pertanyaan	1	2	3	4	5
1.	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.					
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target dan terkadang melebihi harapan saya					
3.	Pekerjaan selalu saya selesaikan dengan tepat waktu dan tidak menunda pekerjaan.					
4.	Saya berusaha menggunakan fasilitas dan sumber daya dengan efektif					
5.	Saya memiliki kemandirian dalam berkegiatan menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan					
6.	Saya memiliki komitmen kerja dengan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan.					

Lampiran II

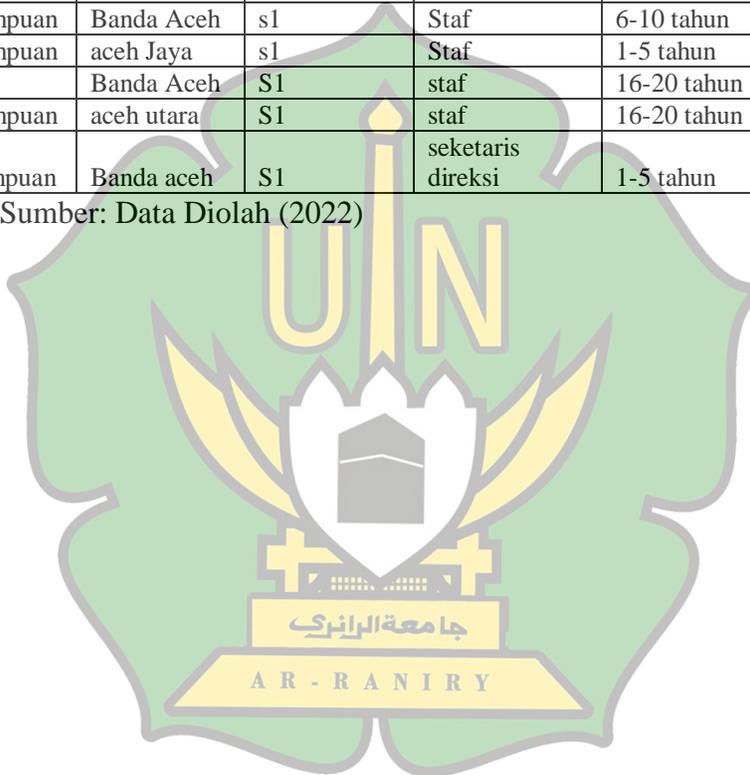
Data Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Asal Daerah	Pendidikan Terakhir	Posisi/Jabatan	Lama Bekerja	Usia
Laki-laki	Banda Aceh	S2	Kepala Bidang	16-20 tahun	>45 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S1	Staf	6-10 tahun	28-35 tahun
Laki-laki	Medan	D3	Staff	1-5 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S1	Kepala Bidang	Diatas 30 tahun	>45 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S1	staff	6-10 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S1	Manager Transformasi Budaya	Diatas 30 tahun	>45 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S2	Sekretaris Direksi	11-15 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S1	Staff	21-30 tahun	>45 tahun
Perempuan	Lhokseumawe	S1	Staf	1-5 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S2	Senior officer	11-15 tahun	36-45 tahun
Perempuan	Pidie	S1	Staff	21-30 tahun	>45 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S1	Staff	6-10 tahun	36-45 tahun
Perempuan	Kuala simpang	S1	Staff	6-10 tahun	36-45 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S1	staf	11-15 tahun	36-45 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	S2	Kepala Bidang	11-15 tahun	36-45 tahun
Laki-laki	Medan	S1	Staff	16-20 tahun	36-45 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	sekretaris Dekom	6-10 tahun	kosong
perempuan	Banda Aceh	S1	sekretaris direksi	1-5 tahun	kosong
Perempuan	Banda Aceh	S1	sekretaris direksi	11-15 tahun	kosong
Laki-laki	Banda Aceh	S1	sekretaris dekom	11-15 tahun	kosong
perempuan	Takengon	S2	sekretaris direksi	6-10 tahun	kosong
perempuan	Banda Aceh	s1	staf bidang humas	6-10 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Aceh Besar	SMA	staf divisi sekretaris perusahaan	16-20 tahun	kosong

Perempuan	Aceh Besar	s1	staf bidang humas	11-15 tahun	kosong
Laki-laki	Aceh Besar	S1	staf bidang sekretaris	6-10 tahun	kosong
Perempuan	Banda Aceh	S1	staf	16-20 tahun	kosong
Laki-laki	Banda Aceh	S1	Kepala Bidang	11-15 tahun	kosong
Laki-laki	Banda Aceh	S2	Kepala Bidang	11-15 tahun	kosong
Laki-laki	Banda Aceh	S1	spu bidang sekretaris	11-15 tahun	kosong
Laki-laki	Aceh Besar	SMA	staf bidang arsip	6-10 tahun	kosong
Laki-laki	Banda Aceh	S1	staf bid hukum	1-5 tahun	kosong
Laki-laki	Banda Aceh	S2	staf bid hukum	6-10 tahun	kosong
Perempuan	Lhokseumawe	D3	sekretaris direksi	1-5 tahun	kosong
Perempuan	Aceh Utara	S1	staff	11-15 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	s2	staf	6-10 tahun	36-45 tahun
Perempuan	Kosong	D3	staf	11-15 tahun	36-45 tahun
Perempuan	Lhokseumawe	S1	sekretaris direksi	1-5 tahun	kosong
Perempuan	Banda Aceh	S1	staf	16-20 tahun	kosong
Laki-laki	Banda Aceh	S1	staff	1-5 tahun	kosong
Laki-laki	Aceh Besar	S1	staf	6-10 tahun	kosong
Laki-laki	Aceh Besar	S1	staf	6-10 tahun	28-35 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	S1	staf	6-10 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	S1	staf	11-15 tahun	36-45 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	S1	staf	6-10 tahun	28-35 tahun
-	Banda Aceh	S1	staf	16-20 tahun	36-45 tahun
Perempuan	aceh utara	S1	staf	16-20 tahun	36-45 tahun
Laki-laki	bireun	SMA	kosong	1-5 tahun	36-45 tahun
-	Kosong	kosong	kosong	kosong	kosong
-	Kosong	kosong	kosong	kosong	kosong
Perempuan	Aceh Besar	s1	Staf	kosong	36-45 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Bireun	s1	Staf	kosong	36-45 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	kosong	28-35 tahun
Laki-laki	Takengon	s1	Staf	kosong	28-35 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	kosong	36-45 tahun
Perempuan	Banda Aceh	s1	Staf	11-15 tahun	28-35 tahun
Laki-laki	Aceh Barat	D3	Staf	1-5 tahun	20-27 tahun
Laki-laki	Aceh Besar	s1	staf	6-10 tahun	28-35 tahun
Perempuan	aceh Jaya	s1	Staf	1-5 tahun	20-27 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	36-45 tahun

Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	28-35 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	1-5 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	36-45 tahun
Perempuan	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	36-45 tahun
Perempuan	aceh Jaya	s1	Staf	1-5 tahun	20-27 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	36-45 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	28-35 tahun
Laki-laki	Banda Aceh	s1	Staf	1-5 tahun	28-35 tahun
Perempuan	Banda Aceh	s1	Staf	6-10 tahun	36-45 tahun
Perempuan	aceh Jaya	s1	Staf	1-5 tahun	20-27 tahun
-	Banda Aceh	S1	staf	16-20 tahun	36-45 tahun
Perempuan	aceh utara	S1	staf	16-20 tahun	36-45 tahun
perempuan	Banda aceh	S1	sekretaris direksi	1-5 tahun	kosong

Sumber: Data Diolah (2022)



LAMPIRAN III

Hasil Penyebaran Kuesioner

K1	K2	K3	K4	K5	X1	M1	M2	M3	M4	M5	M6	X2
L	4	5	5	4	22	5	4	4	3	3	4	23
4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	1	1	18
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
2	4	2	4	3	15	2	4	2	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23
4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	3	3	24
4	2	5	5	5	21	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	2	26
4	4	3	5	5	21	4	5	5	4	4	5	27
4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	5	29
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	5	28
5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	5	27
4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	5	27
5	5	4	5	4	23	4	4	4	5	4	4	25
4	5	4	4	4	21	5	5	4	5	5	5	29
4	4	5	5	4	22	5	5	5	4	4	5	28
5	5	4	4	5	23	5	4	5	4	5	4	27

5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	5	5	26
5	5	4	5	5	24	4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	4	5	28
5	5	5	4	5	24	4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	5	5	22	5	5	4	4	5	5	28
5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	5	25	5	4	4	3	3	3	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	4	5	27
2	4	3	3	5	17	4	4	4	1	4	4	21
4	4	4	4	5	21	4	5	5	4	5	4	27
5	5	3	5	3	21	3	4	3	3	4	4	21
4	4	4	5	3	20	4	4	4	4	3	3	22
5	4	4	4	4	21	4	5	5	5	4	3	26
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
4	4	5	5	4	22	5	4	4	3	3	4	23
4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	1	1	18
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
2	4	2	4	3	15	2	4	2	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23
4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	3	3	24

4	2	5	5	5	21	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	4	22	5	4	4	3	3	4	23
4	3	4	4	3	18	3	3	3	4	3	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	1	1	18
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
2	4	2	4	3	15	2	4	2	5	4	4	21
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	4	4	23
4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	4	4	27
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	3	3	24
5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	5	29

K1	K2	K3	K4	K5	X3	K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y
5	4	5	5	3	22	5	4	4	5	2	5	25
4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	2	4	18	5	4	2	4	4	5	24
5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	5	5	23	5	4	5	5	5	5	29
4	5	5	5	3	22	5	4	3	4	5	4	25
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	5	28
5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	5	29
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	5	29
5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	5	29

5	4	5	5	4	23	5	4	5	4	5	4	27
4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	5	27
4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	4	5	27
5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	4	27
4	4	5	4	5	22	4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	4	5	27
5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	5	28
5	4	5	5	4	23	5	4	5	5	4	5	28
5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	4	5	27
4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	5	5	29
5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	4	5	29
5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	4	5	27
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	23	4	4	4	5	5	5	27
5	4	4	5	4	22	5	4	3	4	5	5	26
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
3	5	5	5	5	23	5	5	4	4	4	4	26
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18
5	4	5	5	3	22	5	4	4	5	2	5	25
4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	20	2	2	2	2	2	4	14
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	2	4	18	1	4	2	4	4	5	20
5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	5	29
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	5	3	22	5	4	4	5	2	5	25
4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	4	22

4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	2	4	18	1	4	2	4	4	5	20
5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	4	5	27
4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	3	22	4	3	4	3	4	4	22
5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	4	5	29

Data Diolah (2022)



Lampiran IV

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

		Correlations					
		K1	K2	K3	K4	K5	X1
K1	Pearson Correlation	1	.500**	.756**	.434**	.544**	.865*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
K2	Pearson Correlation	.500**	1	.292*	.342**	.425**	.673*
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.003	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
K3	Pearson Correlation	.756**	.292*	1	.452**	.591**	.824*
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
K4	Pearson Correlation	.434**	.342**	.452**	1	.407**	.659*
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
K5	Pearson Correlation	.544**	.425**	.591**	.407**	1	.781*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74
X1	Pearson Correlation	.865**	.673**	.824**	.659**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kopensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.821	5

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

		Correlations						
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	X2
M1	Pearson Correlation	1	.607**	.757**	.194	.320**	.308**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.097	.005	.008	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
M2	Pearson Correlation	.607**	1	.717**	.553**	.450**	.423**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
M3	Pearson Correlation	.757**	.717**	1	.262*	.241*	.183	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.024	.038	.120	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
M4	Pearson Correlation	.194	.553**	.262*	1	.352**	.327**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.097	.000	.024		.002	.004	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
M5	Pearson Correlation	.320**	.450**	.241*	.352**	1	.785**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.038	.002		.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
M6	Pearson Correlation	.308**	.423**	.183	.327**	.785**	1	.733**
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.120	.004	.000		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
X2	Pearson Correlation	.717**	.834**	.696**	.608**	.756**	.733**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.810	6

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

		Correlations					
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X3
LK1	Pearson Correlation	1	.523**	.615**	.423**	.412**	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74
LK2	Pearson Correlation	.523**	1	.416**	.359**	.392**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74
LK3	Pearson Correlation	.615**	.416**	1	.422**	.279*	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.016	.000
	N	74	74	74	74	74	74
LK4	Pearson Correlation	.423**	.359**	.422**	1	.366**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000		.001	.000
	N	74	74	74	74	74	74
LK5	Pearson Correlation	.412**	.392**	.279*	.366**	1	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.016	.001		.000
	N	74	74	74	74	74	74
X3	Pearson Correlation	.792**	.717**	.720**	.734**	.691**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.773	5

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations								
		K1	K2	K3	K4	K5	K6	Y
K1	Pearson Correlation	1	.463**	.672**	.511**	.333**	.332**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.004	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
K2	Pearson Correlation	.463**	1	.561**	.668**	.374**	.576**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
K3	Pearson Correlation	.672**	.561**	1	.608**	.417**	.421**	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
K4	Pearson Correlation	.511**	.668**	.608**	1	.250*	.728**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.032	.000	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
K5	Pearson Correlation	.333**	.374**	.417**	.250*	1	.265*	.591**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.000	.032		.022	.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
K6	Pearson Correlation	.332**	.576**	.421**	.728**	.265*	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.022		.000
	N	74	74	74	74	74	74	74
Y	Pearson Correlation	.765**	.794**	.839**	.817**	.591**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	74	74	74	74	74	74	74

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.842	6

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.544	2.17103
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	424.023	3	141.341	29.987	.000 ^b
	Residual	329.936	70	4.713		
	Total	753.959	73			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						

Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,380	2,481		1,362	.177
	Kompensasi	.096	.164	.082	.589	.558
	Motivasi	.339	.116	.368	2,929	.005
	Lingkungan Kerja	.531	.167	.380	3,178	.002
a. Dependent Variable: Y						

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.380	2.481		1.362	.177		
	X1	.096	.164	.082	.589	.558	.320	3.124
	X2	.339	.116	.368	2.929	.005	.395	2.529
	X3	.531	.167	.380	3.178	.002	.438	2.281

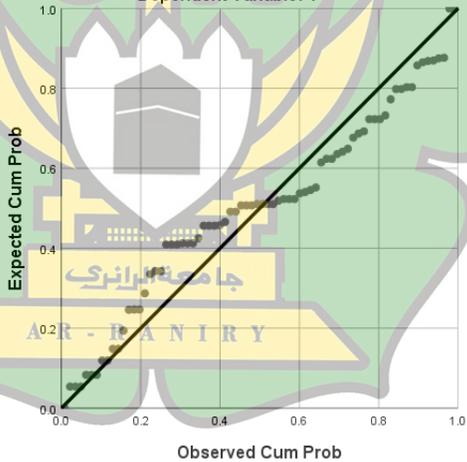
a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

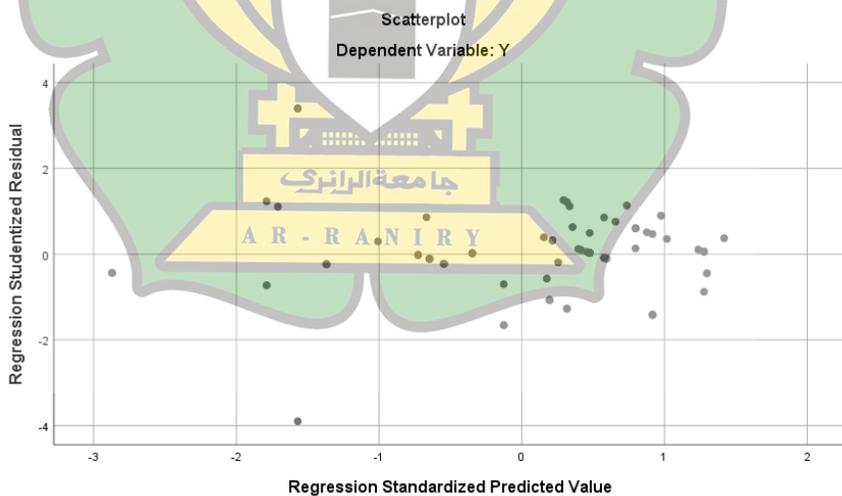
Dependent Variable: Y



Hasil Uji One Sample Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.12595253
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.096
	Negative	-.150
Test Statistic		.150
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c
Exact Sig. (2-tailed)		.063
Point Probability		.000
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.289	1.637		2.009	.048
	X1	.278	.108	.481	2.578	.012
	X2	-.329	.076	-.726	-4.318	.000
	X3	.017	.110	.025	.158	.875

a. Dependent Variable: ABS_RES

Hasil Uji Spearman Rho

Correlations							
			X1	X2	X3	Y	Unstandardized Residual
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	1.000	.756**	.594**	.578**	.152
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000	.197
		N	74	74	74	74	74
	X2	Correlation Coefficient	.756**	1.000	.576**	.653**	.195
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000	.096
		N	74	74	74	74	74
	X3	Correlation Coefficient	.594**	.576**	1.000	.656**	.136
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000	.248
		N	74	74	74	74	74
	Y	Correlation Coefficient	.578**	.653**	.656**	1.000	.750**
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.	.000
		N	74	74	74	74	74
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.152	.195	.136	.750**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.197	.096	.248	.000	.	
	N	74	74	74	74	74	

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

DESKRIPTIF TANGGAPAN RESPONDES TERHADAP VARIABEL PENELITIAN

Kompensasi

Statistics							
		K1	K2	K3	K4	K5	X1
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.34	4.28	4.54	4.39	21,9189
Std. Deviation		.786	.727	.768	.578	.718	2,74364
Minimum		2	2	2	3	3	15,00
Maximum		5	5	5	5	5	25,00

K1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.4	5.4	5.4
	3	2	2.7	2.7	8.1
	4	31	41.9	41.9	50.0
	5	37	50.0	50.0	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	2.7	2.7	2.7
	3	5	6.8	6.8	9.5
	4	33	44.6	44.6	54.1
	5	34	45.9	45.9	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.1	4.1	4.1
	3	5	6.8	6.8	10.8
	4	34	45.9	45.9	56.8
	5	32	43.2	43.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	28	37.8	37.8	41.9
	5	43	58.1	58.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

K5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.5	13.5	13.5
	4	25	33.8	33.8	47.3
	5	39	52.7	52.7	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15,00	5	6.8	6.8	6.8
	17,00	1	1.4	1.4	8.1
	18,00	3	4.1	4.1	12.2
	20,00	9	12.2	12.2	24.3
	21,00	12	16.2	16.2	40.5
	22,00	9	12.2	12.2	52.7
	23,00	7	9.5	9.5	62.2
	24,00	15	20.3	20.3	82.4
	25,00	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

MOTIVASI

Statistics								
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	X2
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.36	4.47	4.27	4.26	3.93	4.11	25,4054
Std. Deviation		.804	.624	.782	.795	.896	.945	3,49528
Minimum		2	3	2	1	1	1	18,00
Maximum		5	5	5	5	5	5	30,00

M1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.1	4.1	4.1
	3	6	8.1	8.1	12.2
	4	26	35.1	35.1	47.3
	5	39	52.7	52.7	100.0
Total		74	100.0	100.0	

M2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	6.8	6.8	6.8
	4	29	39.2	39.2	45.9
	5	40	54.1	54.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

M3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.1	4.1	4.1
	3	6	8.1	8.1	12.2
	4	33	44.6	44.6	56.8
	5	32	43.2	43.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

M4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.4	1.4	1.4
	3	10	13.5	13.5	14.9
	4	31	41.9	41.9	56.8
	5	32	43.2	43.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

M5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.1	4.1	4.1
	3	14	18.9	18.9	23.0
	4	39	52.7	52.7	75.7
	5	18	24.3	24.3	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

M6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	4.1	4.1	4.1
	2	1	1.4	1.4	5.4
	3	8	10.8	10.8	16.2
	4	35	47.3	47.3	63.5
	5	27	36.5	36.5	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18,00	5	6.8	6.8	6.8
	20,00	3	4.1	4.1	10.8
	21,00	5	6.8	6.8	17.6
	22,00	2	2.7	2.7	20.3
	23,00	7	9.5	9.5	29.7
	24,00	7	9.5	9.5	39.2
	25,00	4	5.4	5.4	44.6
	26,00	4	5.4	5.4	50.0
	27,00	10	13.5	13.5	63.5
	28,00	10	13.5	13.5	77.0
	29,00	12	16.2	16.2	93.2
	30,00	5	6.8	6.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA

Statistics							
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	X3
N	Valid	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.54	4.43	4.42	4.36	4.30	22,0541
Std. Deviation		.578	.575	.549	.751	.697	2,29885
Minimum		3	3	3	2	3	15,00
Maximum		5	5	5	5	5	25,00

LK1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	28	37.8	37.8	41.9
	5	43	58.1	58.1	100.0
Total		74	100.0	100.0	

LK2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	4.1	4.1	4.1
	4	36	48.6	48.6	52.7
	5	35	47.3	47.3	100.0
Total		74	100.0	100.0	

LK3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	39	52.7	52.7	55.4
	5	33	44.6	44.6	100.0
Total		74	100.0	100.0	

LK4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.1	4.1	4.1
	3	3	4.1	4.1	8.1
	4	32	43.2	43.2	51.4
	5	36	48.6	48.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

LK5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	13.5	13.5	13.5
	4	32	43.2	43.2	56.8
	5	32	43.2	43.2	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

X3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15,00	2	2.7	2.7	2.7
	18,00	4	5.4	5.4	8.1
	20,00	15	20.3	20.3	28.4
	21,00	3	4.1	4.1	32.4
	22,00	17	23.0	23.0	55.4
	23,00	12	16.2	16.2	71.6
	24,00	8	10.8	10.8	82.4
	25,00	13	17.6	17.6	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN

Statistics								
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
N	Valid	74	74	74	74	74	74	74
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.32	4.18	4.19	4.38	4.15	4.58	25,7973
Std. Deviation		.829	.669	.822	.676	.715	.549	3,21375
Minimum		1	2	2	2	2	3	14,00
Maximum		5	5	5	5	5	5	30,00

Y1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	2.7	2.7	2.7
	2	1	1.4	1.4	4.1
	3	2	2.7	2.7	6.8
	4	35	47.3	47.3	54.1
	5	34	45.9	45.9	100.0
Total		74	100.0	100.0	

Y2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	8	10.8	10.8	12.2
	4	42	56.8	56.8	68.9
	5	23	31.1	31.1	100.0
	Total		74	100.0	100.0

Y3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.4	5.4	5.4
	3	7	9.5	9.5	14.9
	4	34	45.9	45.9	60.8
	5	29	39.2	39.2	100.0
	Total		74	100.0	100.0

Y4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.4	1.4	1.4
	3	5	6.8	6.8	8.1
	4	33	44.6	44.6	52.7
	5	35	47.3	47.3	100.0
	Total		74	100.0	100.0

Y5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	5.4	5.4	5.4
	3	2	2.7	2.7	8.1
	4	47	63.5	63.5	71.6
	5	21	28.4	28.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	2.7	2.7	2.7
	4	27	36.5	36.5	39.2
	5	45	60.8	60.8	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

Y					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	14,00	1	1.4	1.4	1.4
	18,00	2	2.7	2.7	4.1
	20,00	2	2.7	2.7	6.8
	22,00	6	8.1	8.1	14.9
	24,00	16	21.6	21.6	36.5
	25,00	7	9.5	9.5	45.9
	26,00	2	2.7	2.7	48.6
	27,00	13	17.6	17.6	66.2
	28,00	4	5.4	5.4	71.6
	29,00	17	23.0	23.0	94.6
	30,00	4	5.4	5.4	100.0
	Total	74	100.0	100.0	