PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG CURUP

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)
dalam Ilmu Perbankan Syariah

OLEH:

MELA OKTARIA
NIM 16631071

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSITITUT AGAMA ISLAM NEGERI
(IAIN CURUP)
2020

Hal: Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Rektor IAIN Curup

Di-

Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat skripsi saudari **Mela Oktaria** yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup"** sudah dapat diajukan dalam sidang *munaqasyah* Prodi Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan, terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Curup, 11 - 08 - 2020

Pembimbing I	Pembimbing II
Noprizal, M.Ag	Ratih Komala Dewi, M.M
NIP. 197711052009011007	NIP. 199006192018012001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Mela Oktaria
Nomor Induk Mahasiswa	: 16631071
Fakultas	: Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi	: Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Curup, Agustus 2020
Penulis

METERAI TEMPEL
TGL 20
03317AEF660933876
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Mela Oktaria
NIM. 16631071

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jalan Dr. AK Gani N0. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Website/facebook: fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email fakultassyariah&ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA
Nomor : 767 /In.34/FS/PP.00.9/09/2020

Nama : **Mela Oktaria**
NIM : **16631071**
Fakultas : **Syari'ah dan Ekonomi Islam**
Prodi : **Perbankan Syariah**
Judul : **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup**

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada:

Hari/Tanggal : **Jum'at, 28 Agustus 2020**
Pukul : **09.30–11.00 WIB**
Tempat : **Ruang 1 Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup**

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. Busman Edyar, S.Ag., MA
NIP 19750406 201101 1 002

Sekretaris,

Ratih Komala Dewi, S.Si., MM
NIP 19900619 201801 2 001

Penguji I,

Busra Febriyarni, M. Ag
NIP 19740228 200003 2 003

Penguji II,

Laras Shesa, S.H.I., MH
NIP 19920413 201801 2 003

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam

Dr. Yusefri, M.Ag
NIP. 19700202 199803 1 007

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Esa, berkat rahmat dan kasih sayang-Nya penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini. Shalawat beserta salam semoga selalu tercurah kepada baginda Nabi Muhammad Saw, beserta keluarga dan para sahabatnya karena berkat belilaulah pada saat ini kita berada di zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Adapun skripsi ini berjudul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup"** yang disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi tingkat sarjana (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam, Program Studi Perbankan Syariah.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang memberikan sumbangsih dalam menyelesaikan skripsi ini terutama kepada:

1. Bapak Dr. Rahmad Hidayat, M.Ag, M.Pd selaku Rektor IAIN Curup.
2. Bapak Dr. Yusefri, M.Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
3. Bapak Dr. Muhammad Istan, SE., M.Pd., MM selaku Wakil Dekan I Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam.

4. Bapak Noprizal, M.Ag selaku Wakil Dekan II Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam sekaligus selaku Pembimbing I, yang telah membimbing serta mengarahkan penulis dalan penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Ratih Komala Dewi, S.Si., MM selaku Pembimbing II, yang telah membimbing serta mengarahkan penulis dalan penyusunan skripsi ini.
6. Bunda Busra Febriyarni, M.Ag selaku penguji I dan Ibu Laras Shesa, MH selaku penguji II, yang telah membimbing serta mengarahkan penulis dalan penyusunan skripsi ini.
7. Bapak Khairul Umam Khudhori, M.E.I selaku ketua Program Studi Perbankan Syari'ah IAIN Curup.
8. Bapak Hendrianto, MA selaku Penasehat Akademik yang selalu bersedia memberikan nasehatnya khususnya dalam proses akademik penulis.
9. Kepala beserta staf Perpustakaan IAIN Curup, terima kasih atas kemudahan, arahan dan bantuannya kepada penulis dalam memperoleh data-data kepustakaan dalam penulisan skripsi ini.
10. Segenap dosen dan karyawan IAIN Curup yang telah membantu masa perkuliahan penulis, terkhusus untuk Program Studi Perbankan Syar'ah dan Ibu Indarti yang selalu sabar dan menyemangati penulis.
11. Bapak Sunandar selaku Pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup dan seluruh karyawan, yang telah banyak membantu dan meluangkan waktu guna memberikan informasi, data, dan mengisi kuesioner yang penulis berikan untuk penyelesaian skripsi ini.

12. Terima kasih kepada orang tuaku tercinta teruntuk Ayahanda Muslaini, Ibundaku Elma Kusnita, kakakku Meri Pantari dan Feza Ervina, dan seluruh keluarga besarku terima kasih telah memberi material maupun semangat serta doa kalian.
13. Teman-teman seperjuangan Prodi Perbankan Syariah angkatan 2016, khusunya kelas VIII C yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas dorongan dan bantuannya.
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tentu masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun terutama dari para pembaca dan dosen pembimbing. Atas kritik dan saran yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih dan semoga dapat menjadi pembelajaran pada pembuatan karya-karya lainnya di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Curup, 14 -09- 2020
Penulis,

Mela Oktaria
NIM. 16631071

MOTTO

وَلَا تَهِنُوا۟ وَلَا تَحْزَنُوا۟ وَأَنتُمُ ٱلْأَعْلَوْنَ إِن كُنتُم مُّؤْمِنِينَ

"Dan janganlah kamu (merasa) lemah,

dan jangan (pula) bersedih hati,

sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu beriman"

(Q.S Ali-'Imran: 139)

Waktu bagaikan pedang, jika kamu tidak memanfaatkannya

menggunakan untuk memotong,

ia akan memotongmu (menggilasmu)

-HR. Muslim-

Hal yang paling mahal harganya

namun tidak bias dibeli dengan uang adalah kepercayaan

-Noprizal-

Setiap orang memilki proses dan jalan yang berbeda

Selalu ikuti kebenaran untuk mendapatkan hasil yang terbaik

-Ratih Komala Dewi-

Jangan berhenti walau lelah

Tetap bersyukur, ikhlas, tersenyum dan selalu berdoa

-Mela Oktaria-

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang, kupersembahkan karya ini dengan penuh Rahmat-Nya serta penuh rasa syukur, kepada orang-orang yang selalu setia dan mendukungku dalam keadaan apapun.

Teruntuk:

1. Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga memberikan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan Nabi Muhammad Saw yang telah menjadi suri tauladan kepada umat manusia dalam segala kebaikan.
2. Kedua orang tuaku Ayahandaku Muslaini dan Ibundaku Elma Kusnita, yang senantiasa selalu memberikan doa, kasih sayang, semangat. Terima kasih telah mengajarkanku dan memberikanku kehidupan, telah mendidik dan mengenalkan kepada doa dan upaya untuk mendapatkan keridhaan Allah Swt. Terima kasih karena menjadi alasanku untuk berjuang.
3. Kakakku Meri Pantari dan Reka Novian Sari, Feza Ervina dan Andi Lala, serta ketiga keponakanku Marcel Candra Winata, Andini Eflinza, Ulfah Revani. Dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan pelajaran hidup dengan cinta kasih tulusnya. Terima kasih telah membantu, menghibur dan selalu memberikan doa, kasih sayang dan semangat.
4. Dosen pembimbingku, Dosen yang pernah mengajariku ilmu, Guru-guruku dari SD hingga SMA, Guru Ngajiku, dan Guru dalam kehidupanku. Semoga Allah memberikan kesehatan dan umur yang panjang.
5. Keluarga besar Bapak Yoyon Sukalaya dan Ibu Saniem, terkhusus untuk sahabatku Anggit Anjarwati, terima kasih untuk semua hal yang dilakukan.
6. Ibu Sugini dan Mbak Laras Agita Oktavia yang telah banyak membantu dan selalu memberikan semangat.

7. Sahabat-sahabatku:
    - Glitter Family (Anggit Anjarwati, Elda Andriani, Ratu Cholbi KAP, Lian Felinda, Mega Resti, Santi Apriani, Sela Novita Sari)
    - Keluarga Bahagia Squad (Ardian, M Joni Aryadi, Evan Afrizal, M Arzandy Marsal, Huswatun Hasanah, Rosa Virdha Zahara, Yesi Yolandari)
    - Gilongers (Rosa, Atun, Yolan, Diana, Ririn, Darsi Putri)
    - Teteh Ira Kurnia wati dan Yeki Septarinda
    - One Pes (Ari Mariani, Nopa Wijaya, Nova Febriyani, Muhammad Okto Puta, Medi Kurniawan, Nandy Roynaldy, Lyon Yoba Putra Bumaya, Muhammad Firdaus, M Said Harahap, Muhammad Arif, Masten Dosixjun)

    Terima kasih telah menjadi sahabat terbaik dan tetap bertahan, terima kasih untuk semuanya. Terus semangat perjuangan kita bukan sampai saat ini saja, masih ada esok, lusa dan seterusnya. Tetaplah menjadi orang baik untuk semuanya dan terus lakukan semua hal yang baik dan kiranya membuat bahagia dan tentu tetaplah bahagia. Semoga selalu dalam lindungan Allah.

8. Teman-teman magang dan keluarga besar BRI Unit Pat Petulai, serta Keluaga KKN 43 Air Meles Atas, yang telah memberikan pelajaran, pengalaman yang luar biasa, terima kasih atas kesempatan yang telah Allah berikan.
9. Teman-teman Prodi Perbankan Syariah, keluarga besar FOKES dan semua yang pernah memakai Almamater IAIN Curup.

-Semoga skripsi ini bermanfaat-

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG CURUP

Oleh:
Mela Oktaria

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Suksesnya suatu perusahaan disebabkan dengan adanya kinerja karyawan yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi. Karena dengan kompensasi yang diberikan semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus dan disiplin. Sedangakan motivasi memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua pekerjaanya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik serta pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan. Dimana, pada penelitian ini sampel yang digunakan sebagai responden adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, dengan jumlah responden sebanyak 22 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuesioner dengan teknik pengukuran data menggunakan skala likert.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, ada pengaruh positif signifikan. Berdasarkan uji t atau secara parsial variabel X1 (kompensasi), diketahui t hitung 2,176 > t tabel 2,09302 dan signifikan 0,04 < 0,05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan, antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. Sedangkan variabel X2 (motivasi), diketahui t hitung 2,204 > t tabel 2,09302 dan signifikan 0,040 < 0,05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan, antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. Berdasarkan uji F atau secara simultan F hitung sebesar 7,249 > F tabel 3,49 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05. Variabel bebas yang berupa kompensasi dan motivasi secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,433 atau 43,3 % hal ini menunjukkan bahwa variabel X (kompensasi dan motivasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43,3 % terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sehingga sisanya 56,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X (kompensasi dan motivasi) yang tidak dijelaskan pada penel

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan, Bank Syariah.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **i**
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI ..... **ii**
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI ..... **iii**
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA. ..... **iv**
KATA PENGANTAR ..... **v**
MOTTO ..... **viii**
PERSEMBAHAN ..... **ix**
ABSTRAK ..... **xi**
DAFTAR ISI ..... **xii**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang 1
B. Identifikasi Masalah 9
C. Batasan Masalah 10
D. Rumusan Masalah 10
E. Tujuan Penelitian 11
F. Manfaat Penelitian 11
G. Penelitian Yang Relevan 12
H. Definisi Operasional 15
I. Hipotesis Penelitian 17
J. Metodelogi Penelitian 19
K. Sistematika Penulisan 29
BAB II LANDASAN TEORI
A. Kompensasi 31
B. Motivasi 39
C. Kinerja Karyawan 47
D. Kerangka Berfikir 55
BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI
A. Keadaan Umum Bank Syariah Mandiri KC Curup 56

B. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri 57
C. Asas dan Prinsip Perbankan 60
D. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri 61
E. Struktur Organisasi..... 63
F. *Job Description* 64
G. Kegiatan Pokok Instansi..... 70
H. Produk dan Jasa Bank Syariah Mandiri KC Curup..... 72

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN
A. Deskripsi Data Penelitian..... 78
B. Karakteristik Responden 79
C. Pengujian Analisis Data 82
D. Pembahasan Hasil Penelitian 99

BAB V PENUTUP
A. Kesimpulan 107
B. Saran..... 108

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1 Data Kompensasi Bank Syariah Mandiri KC Curup 3
1.2 Indikator Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan..... 16
1.3 Penentuan Skor Menggunakan Skala Likert 24
3.1 Jumlah Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Curup..... 69
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 79
4.2 Responden Berdasarkan Umur..... 79
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan 80
4.4 Responden Berdasarkan Pekerjaan 81
4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja 82
4.6 Uji Validitas 83
4.7 Uji Reliabilitas 86
4.8 Hasil Uji Reliabilitas 87
4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 89
4.10 Uji t atau Uji Parsial..... 92
4.11 Hasil Uji t atau Uji Parsial 92
4.12 Uji f atau Uji Simultan 94
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinansi (R^2) Kompensasi..... 96
4.14 Hasil Uji Koefisien Determinansi (R^2) Motivasi 97
4.15 Hasil Uji Koefisien Determinansi (R^2) 98

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1 Kerangka Berpikir 56
3.1 Struktur Organisasi 64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain maupun untuk tetap mempertahankan perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk dapat bertahan salah satunya dengan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu membuat kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM). Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan.

Salah satu faktor penting dalam menopang eksistensi perusahaan dalam memajukan kualitas dan manajemen kinerja adalah penguasaan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi atau perusahaan yang mempunyai peranan penting, dimana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang di dalamnya.

Untuk dapat memberikan tenaga yang profesional, kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Hasil penilaian kinerja menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Informasi dalam penilaian kinerja karyawan merupakan refleksi dari

berkembang atau tidaknya perusahaan.[1] Dimana, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan yang tinggi bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu pemberian kompensasi dan motivasi.

Pada prinsipnya, pemberian kompensasi itu merupakan hasil penjualan tenaga para sumber daya manusia terhadap perusahaan. Namun dalam hal ini terkandung pula pengertian bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka.[2]

Kompensasi bila dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama manajemen. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangakan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa bila kompensasi

---

[1] Veithzal Rivai Zainal, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 405

[2] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 181

tidak memadai produktivitas, prestasi kerja dan kepuasaan kerja karyawan akan turun. Kompensasi adalah salah satu cara organisasi meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasaan kerja pada karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. [3]

Dari data yang didapat di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup diperoleh data kompensasi yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Kompensasi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup

No	Jabatan	Prestasi	Bentuk Kompensasi
1	*Branch Manager*	Dapat mengelola dan mengkoordinir secara optimal kelacaran operasi cabang	Insentif dan Uang Tunai
2	BOSM	Berhasil memastikan transaksi operasional dan pelaksanaan seluruh kegiatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku	Insentif dan Uang Tunai
3	*Micro Banking Manager*	Tercapainya target dan pelaksanaan penagihan	Insentif dan Uang Tunai
4	Jr. CBRM	Berhasil meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan maupun pembiayaan	Uang Tunai
5	*Pawning Staff*	Berhasil menindaklanjuti pembiayaan gadai dan cicil emas dengan baik	Uang Tunai
6	*Back Office*	Dapat melakukan pengadaan, pendistribusian dan ketepatan penyampaian laporan dengan baik	Uang Tunai

[3] Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2007), hlm. 142

7	*Customer Service*	Dapat menjelaskan semua produk perbankan dengan baik kepada nasabah	Uang Tunai
8	*Teller*	Dapat melayani nasabah dengan baik dan tepat waktu sesuai dengan ketentuannya	Uang Tunai
9	Analis Mikro	Berhasil melakukan verifikasi usaha, kelayakan, dan penilaian agunan. Serta, membuat NAP dengan tepat.	Uang Tunai
10	*Retail Sales Executive*	Melakukan aktifitas sales dengan baik	Uang Tunai
11	Mitra Mikro	Berhasil mendapat nasabah pembiayaan mikro sesuai dengan target	Uang Tunai
12	Sales Force Pensiun	Berhasil mendapat nasabah pensiun sesuai dengan target	Uang Tunai
13	*Consumer Sales Executive*	Berhasil menjelaskan produk dan melakukan proses pembiayaan consumer hingga pencairan dengan baik	Uang Tunai
14	*Junior Account Maintene*	Berhasil melakukan penagihan pembiayaan costumer atau pegawai sesuai dengan target	Uang Tunai
15	*Security*	Berhasil melaksanakan tugas pengawalan uang/ barang berharga dengan baik	Uang Tunai
16	*Driver*	Melaksanakan pelayanan terbaik	Uang Tunai
17	*Office Boy*	Melaksanakan pelayanan terbaik	Uang Tunai

Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, 2019

Fenomena yang terjadi di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup terkait dengan masalah kompensasi terkadang kompensasi mengalami keterlambatan tetapi hanya beberapa hari terutama pada karyawan kontrak. Pemberian kompensasi biasanya dilakukan dalam satu tahun yaitu pada bulan April.

Tidak hanya faktor pemberian kompensasi saja yang perlu diperhatikan oleh perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan faktor motivasi. Kurangnya motivasi kerja dari karyawan dan pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan yaitu menciptakan suasana kondusif terhadap lingkungan kerja perusahaan.

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.[4] Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat.

[4] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 264

Bentuk motivasi yang sering diberikan yaitu baik berbentuk penghargaan seperti pujian, saingan atau kompetisi, harga diri, hasrat, minat dan tujuan yang diakui. Dengan adanya penghargaan ini maka karyawan akan lebih termotivasi lagi dalam melakukan pekerjaanya. Selain itu terkait dengan masalah motivasi kerja adalah diberikan motivasi yang berbentuk hukuman, dimana dengan adanya hukuman maka beberapa karyawan merasa tertekan dari hukuman yang didapatkan tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dengan adanya hukuman tersebut.

Pemahaman terhadap motivasi karyawan akan sangat penting kaitannya dengan pencapaian tujuan, yaitu prestasi kerja atau kinerja dan efisiensi. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas mauun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. [5]

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain dan bisa dikatakan perusahaan diambang kebangkrutan. Kinerja karyawan yang baik diharapkan perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan lain sehingga dapat diakui bahwa perusahaan mempunyai kinerja yang berkualitas. Kinerja karyawan dapat

[5] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 106

ditingkatkan melalui peningkatan kompensasi dan motivasi kerja, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan, dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat, dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaanya.

Salah satu lembaga keuangan perbankan syariah yang memberikan kompensasi dan motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan yakni Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup. Dalam praktiknya, manajemen Bank Syariah Mandiri menerapkan kompensasi dan motivasi kepada semua karyawannya, hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Bank Syariah Mandiri mempunyai karyawan tetap dan karyawan kontrak. Kebijakan kompensasi yang diberikan yaitu berdasarkan jabatan, pendidikan, masa kerja, kehadiran, serta kemampuan masing-masing setiap karyawan. Pemberian kompensasi ini merupakan salah satu cara Bank Syariah Mandiri untuk memotivasi karyawannya agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan, dari 22 orang karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, didapat 5 orang karyawan yang bersedia penulis ajukan pertanyaan mengenai bentuk kompensasi dan motivasi yang mereka terima. Karyawan A mendapat kompensasi berupa gaji yang diberikan tepat waktu dan mendapat insentif berupa jalan-jalan keluar kota, dan motivasi dirinya yaitu untuk mencapai target yang diberikan.

Karyawan B mendapat kompensasi berupa gaji yang diberikan tepat waktu dan ia termotivasi untuk mendapatkan tujuan yang diakui atau pengakuan dari pimpinan. Karyawan C mendapat kompensasi berupa gaji yang tepat waktu, serta mendapat bonus berupa uang dan karyawan C ini memilki motivasi diri karena pernah mendapat hukuman, sedangkan karyawan D dan E mendapat kompensasi berupa bonus dalam bentuk uang, karyawan D termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya karena adanya saingan, sedangkan karyawan E termotivasi karena adanya hasrat dan minat menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut karyawan A setelah mendapatkan kompensasi dan motivasi, hal tersebut berdampak pada kinerjanya dimana karyawan A semakin giat bekerja, begitu juga dengan karyawan B, C, D, E. Menurut karyawan B hal tersebut meningkatkan kinerjanya dimana ia termotivasi untuk bekerja lebih baik guna mendapat bonus/insentif seperti karyawan yang lain, seperti datang tepat waktu, mencapai target yang ditentukan. Menurut karyawan C bentuk kompensasi dan motivasi yang diterima berdampak pada kinerjanya seperti tidak datang terlambat lagi, melakukan pekerjaan lebih maksimal. Menurut karyawan D dan karyawan E bentuk kompensasi yang diterima tidak berpengaruh besar terhadap kinerjanya.

Berdasarkan analisis terhadap hasil observasi awal yang dilakukan penulis, penulis menemukan kejanggalan pada pemberian kompensasi dan motivasi yang diberikan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Seperti fenomena pemberian kompensasi yang mengalami

keterlambatan dan karyawan masih ada yang sering datang terlambat, serta pemenuhan kebutuhan karyawan seperti motivasi belum sepenuhnya terpenuhi yang masih jarang dirasakan karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Seharusnya dengan adanya kompensasi yang diberikan karyawan termotivasi agar lebih giat bekerja, lebih efisien dan dapat meningkatkan kinerjanya. Dapat dilihat bahwa kompensasi dan motivasi cukup berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Namun hal tersebut belum terbukti kebenarannya sebelum dilakukan penelitian secara mendalam. Dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank syariah dan menuangkannya dalam skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka masalah-masalah tersebut dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kompensasi dan motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan. Dimana, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga diperlukannya penelitian secara mendalam mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.

2. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup adalah salah satu dari dua Bank Umum Syariah yang ada di Curup dan telah berdiri selama 11 tahun, tentunya pemberian kompensasi dan motivasi sudah diterapkan terhadap karyawannya.

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari terlalu luasnya masalah yang diteliti dan untuk terarahnya penelitian ini, maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti yaitu penulis hanya melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang sudah diuraikan di latar belakang, maka permasalahan tersebut menghasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup?
2. Bagaimanakah Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup?
3. Apakah ada Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh atas penelitian ini sebagai berikut:

1. Teoritis
   a. Bagi penulis, hasil peneitian ini digunakan untuk menyelesaikan tugas akhir dan juga menambah pengetahuan penulis khususya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup.
   b. Bagi civitas akademik dan program studi Perbankan Syariah IAIN Curup, penelitian ini sebagai tambahan literature pustaka guna pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan syariah khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank syariah dan sebagai literatur penelitian yang dapat dijadikan perbandingan atau referensi yang bermanfaat, serta dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.

2. Praktis

   a. Bagi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan ataupun pertimbangan bagi pihak manajemen Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup terkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawannya.

   b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau wawasan kepada masyarakat tentang kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri.

G. Penelitian yang Relevan

Sebelum membuat penelitian, penulis melakukan perbandingan antara penelitian-penelitian yang terdahulu untuk mendukung materi dalan penelitian ini. Beberapa penelitian telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan bank sebagai berikut:

Pertama, Dian Novitasari melakukan penelitian tahun 2017 tentang "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah, menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner (angket) yang diberikan kepada karyawan yang berjumlah 54 orang. Data yang diperoleh diolah

menggunakan alat analisis SPSS versi 16.0 dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda, serta uji instrument (uji reliabilitas dan uji validitas, uji hipotesis (uji f, uji t, dan koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Motivasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh antara Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah.[6]

Kedua, Besar Wahyu Bagaswara melakukan penelitian tahun 2017 tentang "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian kausal komparatif, bersifat populatif dimana semua anggota populasi digunakan sebagai responden, teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, uji korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas, serta uji prasyarat analisis meliputi uji linearitas, uji mulitikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai

[6] Dian Novitasari, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Skripsi*, (Surakarta: Program Studi Perbankan Syariah IAIN SALATIGA, 2017), hal.ix

koefisien regresi sebesar 1, 395 dan nilai signifikansinya sebesar 0, 00 < 0, 05. 2) Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1, 318 dan nilai signifikansinya sebesar 0, 001 < 0, 05. 3) Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1, 382 dan nilai signifikansinya sebesar 0, 001 < 0, 05. 4) Kompensasi, motivasi kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.[7]

Ketiga, Meki Afriandi, melakukan penelitian tahun 2017 tentang"Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan, dilakukan dengan cara menghitung skor rata antara tingkat pendidikan, kinerja dan pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup. Hasil penelitian menunjukkan terdapat korelasi yang positif antara variabel x dan y, dimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat besarnya rxy yang diperoleh 0, 438 terletak diantara 0, 40-0,599. Berdasarkan pedoman bahwa korelasi antara variabel x dan y adalah korelasi yang tergolong sedang. Dan juga hipotesis (Ha) dapat diterima karena ada hubungan yang sedang antara variabel x dan y. Sedangkan hipotesis (Ho) tidak dapat diterima karena

[7] Besar Wahyu Bagaswara, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Skripsi*, (Yogyakarta: Program Studi Akuntansi UNY, 2017), hal. vi

terdapat korelasi yang positif antara tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. [8]

H. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan uraian dari konsep yang sudah dirumuskan dalam bentuk indikator-indikator agar lebih memudahkan dalam operasionalisasi dari sudut penelitian. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel yaitu variabel bebas (X) berupa kompensasi dan motivasi, sedangkan variabel (Y) berpupa kinerja karyawan. Dimana, dekripsi mengenai variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi

   Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja atau karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.[9] Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). [10]

   Menurut Marihot Tua E.H, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan dan lain-lain.

---

[8] Meki Afriandi, *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup Skripsi*, (Curup: Program Studi Perbankan Syariah STAIN, 2017), hal.viii

[9] Edy Sutrisno, *Op. Cit*., hlm. 183

[10] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia), 2010), hlm. 187

2. Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.[11] Motivasi yang diberikan berupa pujian, saingan/kompetisi, harga diri, hasrat, tujuan yang diakui dan juga adanya hukuman, sehingga karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.[12] Kinerja adalah hasil kerja yang baik secara kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja yang dicapai seseorang dalam melaksasnakan tugas sesuai tanggung jawab yang berikan.

Tabel 1.2

Indikator Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Kompensasi (X1)	a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif atau Bonus d. Fasilitas	Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009)

[11] *Ibid.*, hlm. 109
[12] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 208

2	Motivasi (X2)	a. Pujian b. Saingan atau Kompetisi c. Harga Diri d. Hasrat atau Minat e. Tujuan yang diakui f. Hukuman	Sudirman AM, *Integrasi dan Motivasi,* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003)
3	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan Waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen Kerja	Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: Gava Media, 2017)

I. Hipotesis Penelitian

Pengertian hipotesis adalah "di bawah kebenaran", kebenaran yang masih dibawah (belum tentu benar), dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran.[13] Atau biasa disebut jawaban sementara. Jika dilihat dari judul yang peneliti ajukan maka penelitian ini memerlukan hipotesis. Berikut ini adalah hipotesis yang penulis ajukan, yaitu:

1. Kinerja karyawan sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan karena kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam mewujudkan sassaran, tujuan, visi dan misi suatu perusahaan.

   Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Echa Siska Aprilia pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa secara

[13] Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian,* (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hal. 57

simultan terdapat pengaruh antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang 16 Ilir Palembang.[14] Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian:

H1: Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri.

2. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya yang seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.

   Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mayang Sari pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.[15] Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian:

   H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri.

3. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Herzbberg menyatakan motivasi

---

[14] Echa Siska Aprilia, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang,* (UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hlm. 88

[15] Mayang Sari, *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang Skripsi,* (UIN Raden Fatah Palembang, 2017), hlm. v

merupakan faktor pendorong untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Hal tersebut di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Yesi Fitriani pada tahun 2017 yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Ciputat.[16] Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis penelitian:

H3: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri.

J. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian pada umumnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metodologi penelitian adalah strategi umum yang dianut dalam pengumpulan data dan analisis data yang diperlukan, guna menjawab persoalan yang sedang diselidiki atau diteliti.[17]

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif ialah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik serta pada pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis

[16] Yesi Fitriani, *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat,* (UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017), hlm. vii

[17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 60

data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang ditetapkan.[18]

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dimulai dari penyusunan proposal penelitian sampai dengan selesai penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup di Jl. Merdeka No. 287, Kepala siring, Curup Tengah, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu.

3. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh melalui penelitian dari sumber pertamanya baik melalui responden maupun hasil pengamatan.[19] Data primer ini diantaranya didapat dari data hasil penyebaran kuesioner pada karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini, data sekunder adalah data pendukung dari literature berupa buku-buku dan catatan serta sumber tertulis yang secara baku terkait dan mendukung dengan penelitian yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.[20] Sumber tertulis berasal dari buku-buku, jurnal atau penelitian yang terdahulu dan studi

---

[18] *Ibid.*, hlm. 8

[19] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D,* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 30

[20] Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 261

pustaka yang berkenaan dengan teori yang sesuai dengan penelitian dilakukan.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Selain itu, populasi merupakan kesuluruhan dari karakteristik atau unit hasil penelitian pengukuran yang menjadi obyek penelitian.[21] Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Adapun populasi yang ada dari keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 22 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yg di miliki oleh populasi tersebut.[22] Selain itu juga, sampel adalah bagian dari populasi yang dipelajari dalam suatu penelitian dan hasilnya akan dianggap menjadi gambaran populasi asalnya.[23] Karena populasinya sedikit, maka sampelnya adalah populasi.

Menurut Suharsumi Arikunto, bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitian

---

[21] Sugiyono, *Op. Cit*., hlm. 80

[22] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 118

[23] M. Hariwijaya, *Teknik Menulis Skripsi dan Thesis*, (Yogyakarta: Zenith Publisher, 2004), hlm. 40

merupakan penelitian populasi, jika populasi dalam bentuk besar maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi yang ada.[24] Maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* atau sampling jenuh.

Menurut Sugiyono, jika populasi penelitian yang digunakan relatif kecil atau kurang dari 30 orang dan pada penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.[25]. Maka teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel agar saat generalisasi menghasilkan tingkat kesalahan yang kecil.[26] Maka, berdasarkan hal tersebut penelitian ini menggunkan teknik penelitian sampling jenuh dengan menggunakan seluruh populasinya menjadi sampel penelitian sebanyak 22 karyawan Bank Syariah Mandiri.

5. Tenik Pengumpulan Data

   a. Kuesioner (Angket)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kueisioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk

[24] Suharsimi Arikunto, Manajemen *Penelitian Edisi Revisi V*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hlm. 23

[25] Sugiyono, *Op. Cit*., hlm. 68

[26] Sugiyono, *Op. Cit*., hlm. 68

dijawabnya. Dalam penelitian in, penulis memberikan pernyataan yang akan dijawab oleh responden, yaitu para pegawai Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup yaitu angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan karakteristik dirinya dengan memberikan tanda silang atau tanda ceklis. Dimana, fungsi angket yaitu untuk mengumpulkan informasi sebagai bahan dasar dalam rangka penyusunan catatan permanen, untuk menjamin validitas informasi yang diperoleh dengan metode lain, pembuatan evaluasi program bimbingan dan untuk mengambil sampling sikap atau pendapat dari responden.

b. Skala Pengukuran

Skala pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif.[27] Dalam penentuan skor nilai, peneliti menggunakan skala *likert* dengan lima kategori penelitian yang terdapat dalam tabel berikut:

[27] *Ibid.*, hlm. 8

Tabel 1.3

Penentuan skor menggunakan skala *likert*

Pernyataan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain.[28] Penelitian ini bersifat kuantitatif, sehingga analisis data yang digunakan adalah analisis data statistik yang hasilnya dapat diukur dengan angka dan menghasilkan interpretasi data.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengolahan data atau analisis data melalui statistik sederhana dalam penyajian tabel distribusi dengan menggunakan SPSS 16.0 *for windows evaluation version*. SPSS adalah sebuah *software* untuk mengolah data statistik yang penggunaannya cukup mudah bahkan bagi orang yang tidak mengenal dengan baik teori statistik. Aplikasi SPSS seringkali digunakan untuk memecahkan masalah riset atau bisnis dalam hal statistik.

[28] Sugiyono, *Op. Cit*, hlm. 244

Cara kerjanya sederhana yaitu data yang diinput oleh SPSS akan dianalisis dengan suatu paket analisis. Menyediakan akses data, persiapan dan manajemen data, analisis data dan pelaporan. SPSS merupakan perangkat lunak yang paling banyak dipakai karena tempilannya yang *user friendly* dan merupakan terobosan baru berkaitan dengan perkembangan teknologi informasi. [29]

Uji instrumen yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis maka terlebih dahulu melakukan uji kualitas dan normalitas data. Pengujian tersebut dilakukan dengan dua cara yakni uji validitas dan reliabilitas data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur. Validitas alat pengukur dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan. [30] Syarat atau kriteria uji validitas:

1) Taraf kepercayaan (sig 5%)

2) Jika r hitung > r tabel berarti valid, sebaliknya

---

[29] Siregar Syofian, *Metode Penelitian Kuantitatif, Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS,* (Jakarta: Kencana, 2013), hlm. 282

[30] Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Mulitiverat Dengan Program SPSS,* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), hlm. 49

3) Jika r hitung < r tabel berarti tidak valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Suatu instrumen atau pertanyaan penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.[31]

Menurut Sekaran, syarat uji reliabilitas dikatakan reliabel jika:

a) Koefisien reliabilitas > 0,60, dapat dikatakan suatu instrument atau pertanyaan dinyatakan reliabel

b) Koefisien reliabilitas < 0,60, dapat dikatakan suatu instrument atau pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Dalam regresi linier berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang

[31] *Ibid.,* hlm. 129

mempengaruhinya. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Koefisien Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel kompensasi

b_2 : Koefisien regresi variabel motivasi

X_1 : Kompensasi

X_2 : Motivasi

e :Error[32]

c. Uji Hipotesis

1) Uji t / Uji Parsial

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0, 05 (α=5%).[33] Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

a) Jika t hitung < t tabel berarti secara parsial variabel independen tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

[32] Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi perhitungan Pengelolaan Data dengan IBM SPSS 22.0)*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 194

[33] Imam Ghazali, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 125

b) Jika t hitung > t tabel secara parsial variabel independen ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

2) Uji f / Uji Simultan

Uji f berfungsi untuk menguji apakah populasi tempat sampel diambil memiliki korelasi atau apakah terdapat sebuah relasi signifikan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini uji f digunakan untuk mengetahui dan melihat apakah variabel independen (X) yang berupa kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) yang berupa kinerja karyawan. Uji f pada dasarnya menunjukan apakah semua variabel independen secara secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.[34] Kriteria dalam uji f adalah sebagai berikut:

a) Taraf signifikan = 0, 05

b) H_1o akan ditolak jika f hitung > f tabel, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c) H_1a akan diterima jika f hitung < f tabel, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

3) Uji koefisien Determinasi (R^2)

[34] *Ibid.,* hlm. 125

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, semakin besar R^2 semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati nol maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *adjusted R Square*. Adapun rumus koefisien determinasi adalah:

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

Keterangan : R^2 : Koefisien determinasi

r : Koefisien korelasi

K. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan kemudahan pada pembahasan penelitian ini, maka penulis menyusun dalam bentuk sistematika penulisan yaitu:

Bab I merupakan pendahuluan yang berisikan garis besar dari keseluruhan pola pikir dan dituangkan dalam kontek yang jelas serta padat. Atas dasar itu deskripsi skripsi diawali dengan latar belakang yang terangkum di dalamnya tentang apa yang menjadi alasan memilih judul, dan bagaimana pokok permasalahannya. Selanjutnya untuk lebih memperjelas maka dikemukakan tujuan penelitian baik ditinjau secara teoritis maupun praktis. Kemudian agar tidak menjadi pengulangan dan penjiplakan maka

dibentangkan pula berbagai hasil penelitian terdahulu yang dituangkan dalam penelitian yang relevan. Serta adanya metodologi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori yang mengkaji teori-teori yang mendasari pembahasan secara detail yang digunakan dalam penelitian, yang berisikan penjelasan kompensasi untuk mengetahui pengertian, jenis, tujuan, fungsi, dan indikator kompensasi, dan penjelasan motivasi untuk mengetahui pengertian, tujuan, faktor yang mempengaruhi, jenis, dan indikator motivasi, serta penjelasan kinerja karyawan untuk mengetahui pengertian, manfaat, faktor yang mempengaruhi dan indikator dari kinerja karyawan.

Bab III merupakan demografi lembaga tempat penelitian dilakukan yang terdiri dari gambaran umum Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, sejarah singkat, visi dan misi, struktur organisasi, *job description* dan produk-produk Bank Syariah Mandiri.

Bab IV merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi tentang pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup yaitu dengan menguraikan, mendeskripsikan, dan menganalisis data untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Bab V merupakan penutup yang terdiri dari kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang ditujukan bagi pihak bank syariah dan pihak yang terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja atau karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.[35] Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). [36]

Menurut Marihot Tua E.H, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya yang seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitankan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasaan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.[37]

---

[35] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2013), hlm. 239

[36] Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia), 2010), hlm. 187

[37] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014), hlm. 236

Menurut Sjafri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.[38]

Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang kompensasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan.

2. Jenis Kompensasi

Secara umum dalam berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu (1) Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi. Umumnya, adalah setiap bulan, meskipun ada juga organisasi khusunya disektor usaha swasta, memberikannya dua kali dalam sebulan. (2) Kompensasi

[38] *Ibid.*, hlm. 237

tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. (3) Insentif adalah pengahargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.[39]

Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu:

a. Kompensasi Berdasarkan Bentuknya

Kompensasi ini terdiri dari atas kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Dimana, kompensasi finansial seperti gaji. Sedangkan kompensasi non finansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasaan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi non finansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

b. Kompensasi Berdasarkan Cara Pemberiannya

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung, terdiri atas bayaran yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Kompensasi finansial tidak langsung yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliput semua imbalan finansial

[39] Lijan poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja),* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017) hlm. 222

yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja, pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit, dan cuti.[40]

3. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo (1992), ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikann, yaitu:

a. Menghargai Prestasi keja, dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi;
b. Menjamin Keadilan, dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerja;
c. Mempertahankan Karyawan, dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan;
d. Memperoleh karyawan yang bermutu, dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan dan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik;

[40] *Ibid.,* hlm. 222

e. Pengendalian biaya, dengan pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru;

f. Memenuhi peraturan-peraturan, sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem adiministrasi kompensasi yang baik pula. [41]

4. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Tohardi (2002), mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

a. Produktivitas, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan;

b. Kemampuan untuk membayar, secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada;

c. Kesediaan untuk membayar, dimana walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil;

[41] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 188

d. Penawaran dan permintaan tenaga kerja, dimana jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderumg menurun.[42]

5. Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut:

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia (SDM) Secara Efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi karyawan yang berprestai akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik;
b. Pengunaan Sumber Daya Manusia (SDM) Secara Efisien dan Efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga mereka dengan seefisien dan seefektif mungkin;
c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi. Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas karyawan dan mendorong pertumbuhan ekonomi Negara secara keseluruhan.[43]

6. Indikator Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno, indikator kompensasi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 4, yaitu:

[42] *Ibid.*, hlm. 194
[43] Lijan poltak Sinambela, *Op. Cit*., hlm. 225

a. Gaji, merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan;
b. Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan dan sebagainya;
c. Insentif atau bonus, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan atas prestasinya. Semakin tinggi prestasi kerjanya, semakin besar pula insentif yang diberikan. Contohnya, insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan;
d. Fasilitas, merupakan kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawanya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang, dan fasilitas perumahan.[44]

[44] Edy Sutrisno, *Op. Cit*., hlm. 183-184

7. Kompensasi Menurut Pandangan Islam

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ

وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan." ((QS. At-Taubah 9: Ayat 105).[45]

Dalam surat at-Taubah 105 tersebut menjelaskan bahwa Allah memerintah manusia untuk bekerja dan Allah pasti membalas semua apa yang telah dikerjakan. Jadi, dalam Islam jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan niat karena Allah (amal sholeh), maka ia akan mendapatkan balasan baik di dunia (berupa upah) maupun di akhirat (berupa pahala) yang berlipat ganda. Dari ayat di atas dapat disimpulkan bahwa upah dalam konsep Islam memiliki du aspek, yaitu dunia dan akhirat. Dalam Islam, upah disebut juga *ujrah*. Upah adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan tenaga kerja.

[45] Ust Mustofa, *Al-Qur'an dan Terjemahan untuk Wanita,* (Jakarta: Wali Qasis Terrace Recident, 2014), hlm. 203

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata " *Movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.[46]

Hasibuan, mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun Siagian, mengatakan bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, memgaktifkan atau menggerakan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun

[46] Edy Sutrisno, *Op. Cit*., hlm. 109

tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya.[47]

Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang motivasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong atau penggerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada suatu perbuatan atau pekerjaan.

2. Tujuan Motivasi

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja kayawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prsetasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan;
b. Meningkatkan produktivitas karyawan` Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan;
c. Meningkatakan kedisiplinan karyawan` Kedisplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Dengan displin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya;
d. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik` Atasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai akan menciptakan hubungan yang baik;

[47] *Ibid.,* hlm. 110

e. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan. Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan;

f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya` Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.[48]

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

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

[48] Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 146

2) Keinginan untuk dapat memiliki

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

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, salah satunya dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Dimana untuk memperoleh pengakuan itu meliputi hal-hal seperti adanya penghargaan tehadap prestasi, adanya hubungan kerjayang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

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

Karyawan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, dan kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.[49]

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan mootivasi kerja seseorag, adapun faktor-faktor eksternal yaitu:

1) Kondisi lingkungan kerja, merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan

[49] Edy Sutrisno, *Op. Cit*., hlm. 116

pekerjaan. Meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara karyawan;

2) Kompensasi yang memadai, merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik;
3) Supervisi yang baik. Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, perananan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan;
4) Adanya jaminan pekerjaan. Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan;
5) Peraturan yang fleksibel. Biasanya peraturan bersifat untuk melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Dimana, peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada karyawan, sehingga tidak ada lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.[50]

[50] *Ibid.,* hlm. 119

4. Jenis Motivasi

a. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah atau pujian kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umunya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi di atas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang menjadi maslah ialah kapan motivasi positif atau motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.[51]

[51] Malayu SP. Hasibuan, *Op. Cit*., hlm. 150

5. Indikator Motivasi

Menurut Sudirman AM, ada beberapa bentuk/indikator dan cara yang menumbuhkan motivasi, yaitu:

a. Pujian, merupakan bentuk *reinforcement* yang positif pemberiannya harus tepat. Dengan pujian yang tepat akan memotivasi karyawan, dimana akan Nampak suasana yang menyenangkan dan mempertimbangkan gairah karyawan dalam bekerja;
b. Saingan atau kompetisi, dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong kinerja karyawan. Persaingan individual maupun kelompok dapat meningkat kan prestasi kerja karyawan;
c. Harga diri, membutuhkan kesadaran kepada karyawan agar merasakan kepentingan tugas dan menerimanya sebagai tantangan, sehingga bekerja keras dengan mempertahankan harga dirinya adalah salah satu bentuk motivasi yang cukup penting. Seseorang akan berusaha dengan segenap tenaga untuk memacu prestasi yang baik dengan menjaga harga dirinya;
d. Hasrat dan minat, ada pada diri seseorang, dimana seseorang yang memilki hasrat dan minat/keinginan berhasil akan cenderung untuk berusaha menyelesaikan tugasnya secara tuntas tanpa menunda-nunda pekerjaanya. Penyelesaian tugas semacam itu bukanlah karena dorongan dari luar, melainkan upaya pribadi;
e. Tujuan yang diakui. Rumusan tujuan yang diakui akan di terima baik oleh karyawan dan merupakan alat motivasi yang sangat penting

sekali dengan memahami tujuan yang harus dicapai karena sangat berguna untuk menimbulkan gairah dalam bekerja. Maka perusahaan dapat mengembangkan dan mengarahkan karyawan hingga melahirkan hasil kerja yang bermakna;

f. Hukuman, merupakan bentuk *reinforcement* yang negatif, tetapi jika diberikan secra tepat dan bijak akan menjadi alat motivasi. Oleh karena itu, perusahaan harus memahami prinip-prinsip pemberian hukuman.[52]

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi seseungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[53]

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Prestasi kerja adalah sebagai hasil

---

[52] Surdiman AM, *Integrasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 127

[53] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 67

kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.[54]

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Kinerja juga merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenanang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut di pengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja oragnisasi.

Berdasarkan uraian dan penjelasan tentang kinerja karyawan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah proses mengevaluasi seberapa baik hasil yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya kepada perusahaan.

[54] Edy Sutrisno, *Op. Cit*., hlm. 151

2. Manfaat Penilaian Kinerja

a. Mengetahui pengembangan yang meliputi identitas kebutuhan pelatihan, umpan balik kinerja, menentukan transfer dan penugasan, identifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan;

b. Pengambilan keputusan administrative yang meliputi keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan karyawan, pengakuan kinerja karyawan, pemutusan hubungan kerja, dan mengindentifikasi yang buruk;

c. Keperluan perusahaan yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, menentukan kebutuhan pelatihan, evaluasi pencapaian tujuan perusahaan, informasi untuk identifikasi tujuan, evaluasi terhadap sistem sumber daya manusia, penguatan terhadap kebutuhan pegembangan perusahaan;

d. Dokumentasi yang meliputi kriteria untuk validasi penelitian, dokumentasi keputusan-keputusan tentang sumber daya manusia, membantu untuk memenuhi persyaratan hukum. [55]

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain:

a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini

b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa dan insentif uang

[55] Burhanuddin Yusuf, *Op. Cit*., hlm. 212

c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan

d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain

e. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali (seperti diadakanya mutasi0, promosi atau kenaikan jabatan, dan *training* atau latihan

f. Meningkatakan motivasi kerja dan etos kerja

g. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka dan sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja dan rencana karier selanjutnya.[56]

4. Asas-asas Penilaian Kinerja

Dalam praktiknya asas-asas penilaian untuk melakukan penilaian kinerja harus dilakukan:[57]

a. Secara objektif, artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Dimana, penilai dalam menilai jangan terpengaruh oleh hal-hal di luar yang telah ditentukan. Untuk melakukan penilaian yang dilakukan secara objektif biasanya dilakukan secara:

   1) Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang telah dilakukan

   2) Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya

[56] Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit*., hlm. 408-409
[57] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 201-203

3) Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan
4) Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dulu mana yang harus dikerjakan pertama dan yang selanjutnya.

b. Secara adil, adil merupakan salah satu asas yang penting mengingat tanpa memberikan rasa keadilan tentu akan memberikan dampak yang buruk terhadap penilaian. Sikap atasan dalam menilai yang berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:
   1) Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimilki
   2) Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi
   3) Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data informasi yang ada
   4) Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompensasi yang berlaku.

c. Secara transparan, artinya dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penilaian. Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:

1) Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan, misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai
2) Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan
3) Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut, Gibson menyatakan ada 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

a. Faktor Individu
   1) Kemampuan yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimilki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisplinan, kerjasama dan tanggung jawab.
   2) Keterampilan yaitu Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual *(Conseptual Skill),* keterampilan manusia *(Human Skill)* dan keterampilan teknik *(Technical Skill).*

b. Faktor Psikologis
   1) Kepribadian yaitu suatu karakteristik mental yang membentuk indentitas suatu individu. Suatu organisasi terdiri dari berbagai macam individu yang beragam. Perbedaan tersebut merupakan tantangan bagi manager dan semua pihak di suatu organisasi

dalam mengambil tindakan yang tepat untuk mendukung kelancaran kinerja mereka.

2) Motivasi yaitu suatu sikap *(attitude)* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c. Faktor Organisasi

1) Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi, mengarahkan dan memberikan pengaruh yang penting agar tujuan perusahaan tercapai.

2) Kompenasasi yaitu kompensasi segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan.

Jika faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dikondisikan dengan baik, maka otomatis kinerja seseorang juga akan semakin meningkat. Dengan demikian tugas tugas manajer ataupun pihak manajer secara umum adalah membuat faktor yang menjujung keberadaan kinerja tersebut dapat terpenuhi dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan.[58]

[58] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan,* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), hlm. 50

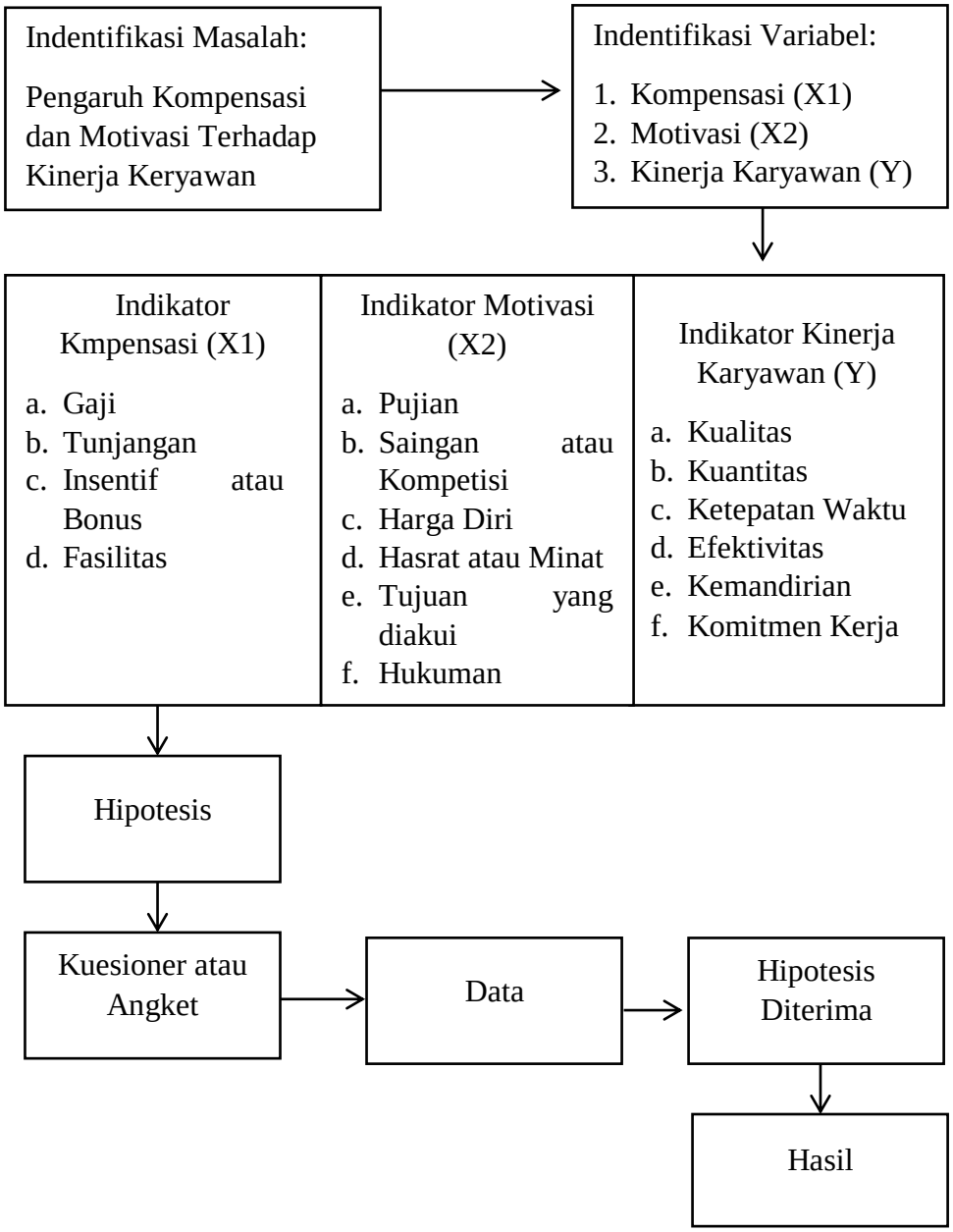
6. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 6 indikator, yaitu:

a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan;
b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, diihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam pengunaan sumber daya;
e. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya;
f. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.[59]

[59] *Ibid.,* hlm. 208

D. Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

GAMBARAN UMUM INSTANSI

A. Keadaan Umum

Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Curup yang terletak di Jalan Merdeka Nomor 289 Kecamatan Curup, Kabupaten Rejang Lebong, Provinsi Bengkulu. Lokasi ini adalah tempat yang strategis, mudah di jangkau oleh masyarakat karena dekat dengan pusat kota dan dekat dengan pusat pembelanjaan di kota Curup.

Dengan keadaan umum yang telah di gambarkan Bank Syariah Mandiri KC Curup diharapkan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pihak yang membutuhkannya dan mampu meningkatkan kualitas jasa lembaga keuangan yang sekaligus bergerak untuk usaha menengah ke bawah sekalipun ke usaha kecil atau mikro serta mampu mengembangkan usaha bisnis keuangan syariah.[60]

Secara geografis bagunan Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang Pembantu (KCP) Curup terletak dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:

1. Sebelah Utara berbatasan dengan rumah penduduk
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan jalan raya (Jalan Merdeka)
3. Sebelah Timur berbatasan dengan jumlah penduduk
4. Setelah Barat berbatasan dengan rumah rumah penduduk

[60]Fredy Fernando, *Laporan Magang Bank Syariah Mandiri*, 2017

B. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri (BSM)

Krisis multi dimensi yang melanda Indonesia pada1997-1998 yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis ekonomi, saat itulah berkembang pemikiran mengenai suatu konsep yang dapat menyebabkan perekonomian dari ancaman krisis yang berkepanjangan.

Nilai-nilai perusahaan yang menjujung tinggi kemanusiaan dan intefritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pensdiriannya.

Kehadiran Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hasil hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitulasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP), PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prstasi juga terkenal dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebu dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim Dan Bank Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Sebagai pemilik mayoritas baru BSB. Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk tim pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan Syariah dikelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberikan peluang bank umum untuk melayani transaksi Syariah (*Dual Banking System*).

Tim pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT. Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjasi bank syyariah. Oleh karenanya, tim pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT. BanK Syariah Mandiri sebagaimana

tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 sepember 1999.

Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999, 25 oktober 1999.selanjutnya melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No1/1/KEP.DGS/1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT. Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.[61]

Bank Syariah Mandiri Cabang Curup yang beralamat di Jl. Merdeka No. 289 Curup, Rejang Lebong Provinsi Bengkulu pertama kali berdiri pada tahun 2008. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju Indonesia yang lebih baik.

[61]www.syariahmandiri.co.id/en/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/. Diakses tanggal 22 Januari 2020

C. Asas dan Prinsip Perbankan

Pasal 2 UU No 7 tahun 1992 menetapkan bahwa Perbankan Indonesia dalam melakukan usahanya berasaskan demokrasi ekonomi dengan menggunakan prinsip kehati-hatian. Untuk mempertegas makna asas demokrasi ekonomi ini penjelasan umum dan penjelasan Pasal 2 berbunyi: yang dimaksud dengan demokrasi ekonomi adalah demokrasi ekonomi berdasarkan Pancasila dan undang-undang dasar 1945. Demokrasi ekonomi ini tersimpul dalam Pasal 33 UUD 1945, yaitu perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan. Menurut Rochmat Soemitro, pembangunan dibidang ekonomi yang didasarkan pada demokrasi ekonomi menentukan masyarakat harus memegang peran aktif dalam kegiatan pembangunan, memberikan pengarahan bimbingan terhadap pertumbuhan ekonomi serta menciptakan iklim yang sehat bagi perkembangan dunia usaha (Asas Perbankan).

Pada dasarnya prinsip bank syariah menghendaki semua dana yang diperoleh dalam sistem perbankan syariah dikelola dengan integritas tinggi dan sangat hati-hati:

1. Shiddiq, memastikan bahwa pengelolaan bank syariah dilakukan dengan moralitas yang menjunjung tinggi nilai kejujuran. Dengan nilai ini pengelolaan diperkenankan (halal) serta menjauhi cara-cara yang meragukan (subhat) terlebih lagi yang bersifat dilarang (haram).
2. Tabligh, secara berkesinambungan melakukan sosialisasi dan mengedukasi masyarakat mengenai prinsip-prinsip, produk dan jasa

perbankan syariah. Dalam melakukan sosialisasi sebaiknya tidak hanya mengedepankan pemenuhan prinsip syariah semata, tetapi juga harus mampu mengedukasi masyarakat mengenai manfaat bagi pengguna jasa perbankan syariah.

3. Amanah, menjaga dengan ketat prinsip kehati-hatian dan kejujuran dalam mengelola dana yang diperoleh dari pemilik dana (shahibul maal) sehingga timbul rasa saling percaya antara pemilik dana dan pihak pengelola dana investasi (mudharib).
4. Fathanah, memastikan bahwa pengelolaan bank dilakukan secara professional dan kompetitif sehingga menghasilkan keuntungan maksimum dalam tingkat resiko yang ditetapkan oleh bank. Termasuk di dalamnya adalah pelayanan yang penuh dengan kecermatandan kesantunan (ri'ayah) serta penuh rasa tanggung jawab (mas'uliyah).

D. Visi dan Misi

1. Visi
   a. Bank Syariah Terdepan: Menjadi bank syariah yang selalu unggul di antara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen konsumer, micro, SME, komersial, dan korporasi.
   b. Bank Syariah Modern: Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi mutakhir yang melampaui harapan nasabah.

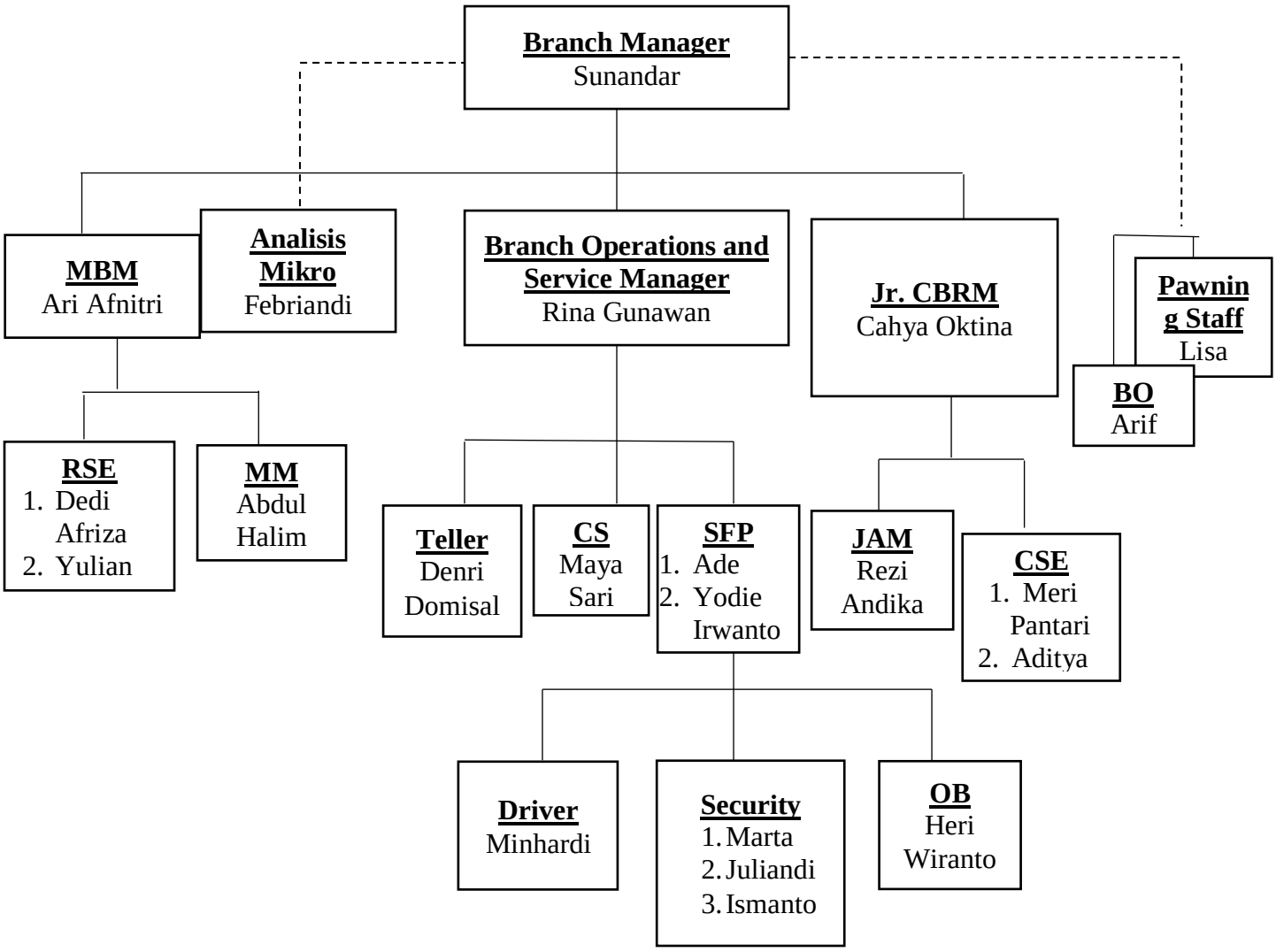
2. Misi
   a. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan diatas rata-rata industri yang berkesinambungan.
   b. Meningkatkan kualitas produk dan layanan berbasis teknologi yang melampaui harapan nasabah.
   c. Mengutamakan penghimpunan dana murah dan penyaluran pembiayaan pada segmen ritel.
   d. Mengembangkan bisnis atas dasar nilai-nilai syariah universal.
   e. Mengembangkan manajemen talenta dan lingkungan kerja yang sehat.
   f. Meningkatkan keperdulian terhadap masyarakat dan lingkungan.[62]

[62] Rina Gunawan, *Wawancara Karyawan Bank Syariah*, 22 Januari 2020

E. Struktur Organisasi

Struktur Oragnisasi

Bank Syariah Mandiri (BSM) KCP Curup[63]



Gambar 3.1 Struktur Organisasi

[63] Data asli lembaga keuangan *PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, 2020*

F. Sistem Kepegawaian Bank Syariah Mandiri (*Job Description)*

Berikut ini adalah dijelaskan secara singkat mengenai tugas setiap bagian pada PT. Bank Syariah Mandiri:

1. Kepala Cabang (*Branch Manager)*
   a. Mengelola secara optimal sumber daya cabang agar dapat mendukung kelancaran operasi cabang.
   b. Mengkoordinir Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) tahunan cabang.
   c. Menetapkan dan melaksanakan strategi pemasaaran produk bank guna mencapai tingkat volume atau sasaran yang telah ditetapkan baik, pendanaan maupun jasa.
   d. Memastikan tercapainya taget segmen bisnis pembiayaan, dan memastikan segala aktivitas operasional memenuhi ketentuan.
2. BOSM (*Branch Operation & Service Manager)*
   a. Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan.
   b. Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsipan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
   c. Memastikan ketersediaan likuiditas yang memadai.
3. MBM (*Micro Banking Manager)*
   a. Memastikan tercapainya target bisnis, yaitu pembiyaan, pendanaan dan *fee based*

b. Memastikan kualitas aktiva produktif dalam kondisi *performing, financing* dan *maintenance* terhadap seluruh nasabah segmen mikro

c. Memastikan pelaksanaan penagihan, restrukturisasi dan *recovery* nasabah 1 sampai dengan *write off* sesuai taget yang ditetapkan.

4. Analisis Mikro

a. Membuat nota analisis pembiayaan untuk diserahkan kepada warung mikro.

b. Meminta surat jaminan pembiayaan kepada pelaksana marketing mikro dan membantu PMM dalam me-*monitoring* nasabah yang membayar angsuran.

c. Melakukan verifikasi usaha, kelayakan usaha dan penilaian aguanan.

5. Jr. CBRM (*Consumer Banking Relationship Manager)*

a. Meningkatkan pertumbuhan portofolio pendanaan, pembiayaan, dan *fee based* pada segmen *consumer*

b. Memastikan tersedianya data dan membuat rencana kerja berdasarkan data calon nasabah dan potensi pasar

c. Melaksanakan kerja sama dengan pihak ketiga seperti *developer,* perusahaan, SKPD pemerintah daerah serta instansi lainnya.

6. *Pawning Staff*

a. Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai

b. Menindaklanjuti permohonan pembiyaan gadai sesuai ketentuan yang berlaku.

7. *Back Office*
    a. Mengawasi, mengetahui dan menyetujui segala aktivitas yang ada pada operasional cabang.
    b. Menginput data-data transaksi yang ada pada operasional cabang.
    c. Menyerahkan laporan kegiatan transaksi kepada manajer operasional.
    d. Memastikan pemeliharaan administrasi dan dokumen seluruh transaksi.
    e. Memastikan keamanan pemeliharaan dokumen pencairan dan dokumen legal dari pembiayaan sesuai dengan ketentuan.
    f. Menggunakan wewenang sesuai dengan ketentuan Bank Syariah Mandiri.
8. RSE (*Retail Sales Excutive)* atau PMM (Pelaksana Marketing Mikro)
    a. Memasarkan produk pembiayaan warung mikro
    b. Memastikan dokumen kelengkapan pembiayaan
    c. Melakukan *pre screening/filtering* awal terhadap permohonan nasabah
    d. Melakukan *monitoring* terhadap nasabah pembiayaan *existing.*
9. MM (Mitra Mikro)
    a. Melakukan penagihan ke lokasi mikro
    b. Menjalin hubungan baik antara bank dengan para nasabah mikro.
10. Teller
    a. Melaksanakan kegiatan sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan

b. Melayani penyetoran penarikan tunai maupun non tunai dengan benar dan cepat sesuai dengan wewenangnya

c. Memastikan kesesuaian tanda tangan nasabah pada bukti penarikan dengan contoh tangan tangan (CCT) nasabah, menjaga keamanan dan kerahasiaan nasabah, menyerahkan cek/bilyet giro, slip penarikan serta *bloter* kepada *Bank Office* untuk diperiksa dan lain-lain.

11. *Costumer Service*

a. Memberikan penjelasan kepada nasabah/calon atau investor mengenai produk Bank Syariah Mandiri

b. Melayani pembukuan penutupan rekening giro, tabungan dan deposito sesuai permohonan investor atau peraturan BI

c. Melayani permintaan buku cek/bilyet giro, surat referensi bank/surat keterangan bank dan sebagainya

d. Melayani pemerintah nasabah untuk melakukan pemblokiran, informasi saldao, laporan kehilangan, mutase rekening atau intruksi berjangka lainnya

e. Melaksanakan pelayan kepada nasabah sesuai standar layanan BSM dan menerima saran, keluhan dari nasabah dan lain-lain.

12. SFP (*Sales Force Pensiun)*

a. Menawarkan pinjaman kepada nasabah atau pelanggan yang membutuhkan dana

b. Memasarkan produk jasa pinjman tunai dari suatu bank.

13. JAM (*Junior Account Maintene)*
    a. Melakukan penagihan kepada nasabah pembiyaan *business banking* dan *consumer banking* sesuai target yang telah ditetapkan
    b. Membuat laporan dan menginput hasil penagihan *on-site* ke dalam *collection system.*
    c. Melakukan investigasi data terbaru nasabah beserta jumlahnya
    d. Melaksanakan kewajiban penagihan di lapangan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di BSM.
14. CSE (*Consumer Sales Exwcutive)*
    a. Memasarkan produk pendanaan dan investasi
    b. Mengetahui mengenai karakteristik calon nasabah
    c. Menkomunikasikan produk dengan bagus
    d. Menganalisa dan mengeksplorasi kebutuhan para calon nasabah.
15. *Driver*
    a. Memastikan mobil dinas dalam keadaan sehat dan bersih
    b. Mengantarkan karyawan sesuai dengan kebutuhan operasional
    c. Membersihkan mobil saat pagi dan sore hari
    d. *Stand bay* sampai karyawan pulang.
16. *Security*
    a. Menjaga keamanan dan memastikan area banking aman terkendali secara keseluruhan
    b. Menjaga keamanan banking 24 jam dalam 2 shif tugas

c. Membukakan pintu untuk nasabah untuk *Security* yang bertugas di *banking hall* dan membantu nasabah memarkirkan mobil atau sepeda motor untuk *Security* yang bertugas dideapan dan lain-lain.

d. Selalu waspada terhadap kemungkinan terjadinya kejahatan yang dapat mengganggu kegiatan operasional.

17. *Office Boy*

a. Membersihkan seluruh area bank dan memastikan seluruh area seudah bersih sebelum jam kantor kas dibuka.

b. Menyiapakan minum/teh untuk karyawan

c. Menaati peraturan-peraturan yang telah diberikan oleh manajemen

d. Membersihkan area saat jam kantor tutup

e. *Stand bay* saat kantir ada reuni dan saat ada karyawan yang lembur.[64]

Tabel 3.1
Jumlah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup

No	Jabatan	Jumlah
1	*Branch Manager*	1
2	BOSM	1
3	*Micro Banking Manager*	1
4	Jr. CBRM	1
5	*Pawning Staff*	1
6	*Back Office*	1
7	*Customer Service*	1
8	*Teller*	1
9	Analis Mikro	1

[64] Meri Pantari, *Wawancara Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup*, 9 Juni 2020

10	*Retail Sales Executive*	2
11	Mitra Mikro	1
12	Sales Force Pensiun	2
13	*Consumer Sales Executive*	2
14	*Junior Account Maintene*	1
15	*Security*	3
16	*Driver*	1
17	*Office Boy*	1
Jumlah Karyawan		22

Sumber: PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, 2019

G. Kegiatan Pokok Instansi

Kegiatan Pokok Instansi (rutinitas) yang dilakukan Bank Syariah Mandiri KC Curup dimulai dengan jadwal jam yang disiplin yaitu untuk hari Senin dan Rabu masuk pada pukul 07.45 dan pada hari Selasa dan Kamis pukul 07.30 dan hari Jumat pada pukul 07.40. Kegiatan rutinitas ini dimulai dengan pembukaan yel-yel BSM dilanjutkan dengan pembacaan Ayat Al-Qur'an, doa sebelum bekerja dan disusul dengan penyampaian informasi tertentu oleh pimpinan atau karyawan lain. Kemudian setelah itu dilakukan pula kegiatan tertentu yang dilakukan setiap hari tertentu pula dan dilakukan secara rutin disetiap minggunya.

Misalnya pada hari Selasa setelah pembacaan ayat Al-Qur'an dan do'a sebelum bekerja dilakukan kegiatan tanya jawab yang dilakukan secara bergiliran. Dimana setiap karyawan melontarkan satu pertanyaan kepada yang lainnya dan yang menerima pertanyaan tersebut menjawabnya secara

langsung, apabila yang bersangkutan belum dapat menjawabnya maka menjadi “PR” yang harus dijawab di hari Selasa berikutnya.

Hal ini dilakukan agar seluruh karyawan benar-benar memahami produk dan jasa yang ditawarkan oleh BSM dan mempermudah dalam menyampaikan produk tertentu kepada nasabah. Selain itu juga kegiatan ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan mengasah kemampuan para karyawan dalam memahami produk dan jasa yang diberikan oleh BSM.

Selanjutnya pada hari Kamis kegiatan rutinitas pagi dikenal dengan istilah “*Roll Play*”, yakni kegiatan yang diawali dengan do’a sebelum bekerja, pembacaan Al-Qur’an dan disusul dengan kegiatan praktik pelayanan terhadap nasabah yang biasa dilakukan oleh *Teller*, *CustomerService* (CS), *Office Boy* (OB) dan *Security*. Membahas dan mempraktikkan permasalahan sehari-hari yang biasa terjadi antara bank dengan nasabah (baik nasabah awam maupun yang sudah paham akan produk bank syariah).

Dari kegiatan ini terdapat seorang pengoreksi masing-masing untuk *Server/*penilai/mengoreksi kinerja *Teller, Customer Service* (CS), *OfficeBoy* (OB) dan *Security*, sedangkan karyawan lain berperan sebagai nasabah dengan permasalahan yang berbeda-beda. Ini dilakukan rutin setiap hari Kamis dengan tujuan meningkatkan pemahaman mereka yang lebih sering menghadapi nasabah terhadap produk BSM dan melatih kemampuan mereka dalam berkomunikasi dengan nasabah. Setelah praktik dilakukan, pengoreksi menanggapi kinerja dan *performa* Teller, *CustomerService* (CS), *OfficeBoy*

(OB) dan *Security*, demikian juga pada karyawan lain yang berperan sebagai nasabah turut mengomentari dan memberi masukan baik pada mereka.

Pada hari Jum'at terdapat pula kegiatan "Dzikir Jum'at", yakni Dzikir bersama staf/karyawan BSM, dengan dipimpin oleh salah seorang dari karyawan BSM yang telah ditentukan sesuai dengan jadwal. Kemudian dilanjutkan dengan do'a sebelum bekerja, pembacaan Al-Qur'an dan penyampaian pengumuman atau imbauan tertentu (jika ada). Tujuan dilakukannya kegiatan ini adalah untuk meningkatkan ketaqwaan kepada Allah Swt. Serta mempererat tali silaturahmi kepada sesama.[65]

H. Produk dan jasa Bank SyariahMandiri (BSM) KC Curup

Produk-produk yang di tawarkan oleh Bank Syariah Mandiri yaitu:

1. Bidang Operasional Pasif

   Bidang ini berfungsi untuk menghimpun dana-dana (funding) dari masyarakat. Dalam penghimpunan dana-dana tersebut BSM mengeluarkan produk yaitu:

   a. Tabungan BSM

      Tabungan dalam mata uang rupiah yang penarikan dan penyetorannya dapat dilakukan setiap saat selama jam buka kas di konter BSM atau melalui ATM. Manfaatnya yaitu:

      1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqoh.*

[65] Meri Pantari, *Wawancara Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup*, 24 Januari 2020

2) Aman dan terjamin
3) *Online* di seluruh *outlet* BSM.
4) Bagi hasil yang kompetitif.
5) Fasilitas BSM Card yang berfungsi sebagai kartu ATM & debit.
6) Fasilitas e-Banking yaitu BSM Mobile Banking & BSM Net Bangking.
7) Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq dan sedekah.

b. Tabungan Mabrur

Tabungan dalam mata uang rupiah untuk membantu pelaksanaan ibadah haji dan umrah. Manfaatnya yaitu:

1) Berdasarkan prinsip syariah dengan akad *mudharabah muthlaqoh.*
2) Aman dan terjamin.
3) Fasilitas talangan haji untuk kemudahan mendapatkan porsi haji.
4) *Online* dengan Siskohat Departemen Agama untuk kemudahan pendaftaran.

c. Tabungan Investasi Cendekia

Tabungan berjangka untuk keperluan uang pendidikan dengan jumlah setoran bulanan tetap (installment) dan dilengkapi dengan perlindungan asuransi. Manfaatnya yaitu:

1) Berdasarkan prinsip syariah *mudharabah muthlaqoh.*
2) Bagi hasil yang kompetitif.
3) Kemudahan perencanaan keuangan masa depan, khususnya pendidikan putra/i.

4) Perlindungan asuransi secara otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.
5) Perlindungan asuransi, dengan jumlah santunan sampai dengan 100 x setoran bulanan dan setoran tabungan dilanjutkan oleh pihak asuransi.

d. Tabungan BSM Berencana

Tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian pencapaian target dana yang telah ditetapkan. Manfaatnya yaitu:

1) Berdasarkan prinsip syariah *mudharabah muthlaqoh.*
2) Bagi hasil yang kompetitif.
3) Kemudahan perencanaan keuangan nasabah jangka panjang.
4) Perlindungan asuransi secara gratis & otomatis, tanpa pemeriksaan kesehatan.
5) Jaminan pencapaian target dana.

e. Tabungan BSM Simpatik

Tabungan berdasarkan prinsip *wadiah* yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat yang disepakati. Manfaatnya yaitu:

1) Aman dan terjamin.
2) *Online* di seluruh *outlet* BSM.
3) Bonus bulanan yang diberikan sesuai dengan kebijakan BSM.
4) Fasilitas BSM Card yang berfungsi sebagai kartu ATM & Debit.

5) Fasilitas e-Banking yaitu BSM Mobile Bangking & BSM Net Bangking.
6) Penyaluran zakat infaq dan sedekah.

f. Tabunganku

Tabunganku merupakan tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Manfaatnya yaitu:

1) Aman dan terjamin dan *online* di seluruh *outlet* BSM.
2) Bonus *wadiah* diberikan sesuai kebijakan bank.

Fasilitas:

1) Fasilitas Kartu Tabunganku, berfungsi sebagai kartu ATM & Debit.
2) Fasilitas e-Banking yaitu BSM Mobile Banking & BSM Net Banking.
3) Kemudahan dalam penyaluran zakat, infaq dan sedekah.

g. BSM Deposito

Investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkakn prinsip *mudharabah mutlaqoh.* Manfaatnya yaitu:

1) Dana aman dan terjamin dan dikelola secara syariah.
2) Bagi hasil yang kompetitif dan dapat dijadikan jaminan pembiayaan.

3) Fasilitas *Automatic Roll Over* (ARO).[66]

2. Bidang Operasional Aktif

Bidang ini berfungsi untuk menyalurkan dana-dana yang telah diberikanoleh pihak ketiga atau dana-dana yang dihimpun oleh Bank dan disalurkan kembali kepada masyarakat melalui fasilitas kredit, seperti:

a. KPR Bank Syariah Mandiri (BSM) Kredit konsumer yang digunakan untuk pembiayaan kepemilikan rumah (dapat berupa pembeliaan baru bekas, pembangunan dan renovasi).

1) Rumah Tinggal:

a) Rumah

b) Apartemen

c) Rumah Usaha (Commercial property): Rumah toko (ruko), Rumah kantor (rukon).

b. BSM OTO

Fasilitas kredit yang diberikan kepada individu yang memiliki pendapatan penghasilan tetap maupun tidak tetap. Digunakan untuk keperluan pembelian bermotor, yaitu:

1) Kendaraan bermotor roda empat (mobil) baru dan bekas. Fasilitas BSM OTO tidak diberikan untuk pembelian kendaraan bermotor yang memiliki roda lebih dari 4 (empat).

[66] Gusti Maya Sari, *Wawancara Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup*, 30 Januari 2020

2) Kendaraan bermotor roda dua (sepeda motor) baru dan bekas, khususnya untuk pembelian kendaraan bermotor roda dua bekas hanya dapat dilayani dengan pola kerja sama dengan pihak ketiga.

3. Bidang Jasa Perbankan

Disamping BSM mengeluarkan produk penghimpun dana dan penyalur dana, Bank Syariah Mandiri (BSM) juga mengeluarkan produk jasa-jasa perbankan, seperti:

a. Western Union Merupakan salah satu jasa transfer pengiriman uang Bank BSM dari dan luar negeri secera cepat dan aman.
b. Safe Deposite Box Suatu jenis pelayanan Bank dalam bentuk penyewaan box atau kotak yang dirancang khusus untuk menyimpan barang berharga atau dokumen penting (surat berharga) milik nasabah untuk jangka waktu tertentu.
c. Transfer atau Kiriman Uang Pengiriman uang yang dilakukan melalui Bank dengan cara memindahbukukan rekening dari suatu tempat ke tempat lain.
d. Kliring Proses penyampaian surat berharga merupakan suatu kewajiban bagi Bank, dimana surat berharga tersebut disampaikan oleh Bank penarik, hingga adanya pengesahan oleh Bank tertarik melalui lembaga kliring yang dinyatakan dalam mata uang rupiah.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Penelitian

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup". Pembahasan hasil penelitian ini dimulai dari karakteristik responden, uji instrumen seperti uji validitas, reliabilitas, dan normalitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis kuantitatif yaitu uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Kuesioner yang di kembalikan sebanyak 22 kuesioner, sehingga respon *rate*-nya sebesar 100%, kuesioner yang terjawab lengkap dan layak di analisis dalam penelitian ini sebanyak 22 kuesioner.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digolongkan menjadi 5 (lima) kategori yang berupa jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, pekerjaan dan masa kerja. Berdasarkan karakteristik dengan jumlah 22 responden tersebut maka dapat dianalisis sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	18	82%
Perempuan	4	18%
Total	22	100%

Dari tabel 4.1 dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan frekuensi berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang (18 %) sedangkan frekuensi berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (82 %). Berdasarkan hasil *output* tersebut maka dapat disimpulkan karakteristik responden didominasi oleh jenis kelamin laki-laki, dengan jumlah frekuensi 18 orang (82 %).

2. Karakteristik responden berdasarkan umur

Tabel 4.2

Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase
20-29	13	59%
30-39	6	27%
40-49	3	14%
Total	22	100%

Dari tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden didominasi dengan usia antara 20-29 tahun dengan persentase 59% atau berjumlah 13 orang. Kemudian dilanjutkan dengan responden yang berusia 30-39 tahun yang sebanyak 6 orang dengan persentase 27%, responden dengan usia 40-49 sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 14%. Jadi dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup mayoritas berusia 20-29 tahun.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3

Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMU	5	23%
DIII	2	9%
S1	15	68%
Total	22	100%

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh tingkat pendidikan SMU dengan persentase 23% atau berjumlah 5 orang, kemudian untuk responden yang tingkat pendidikan DIII memiliki 2 orang responden dengan persentase 9%, serta responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 dengan 68% atau jumlah 15 orang. Jadi dapat disimpulkan karyawan yang bekerja di Bank Syariah

Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup mayoritas pendidikan S1 sejumlah 15 karyawan.

4. Karakteristik responden berdasarkan pekerjaan

Tabel 4.4

Responden Bedasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase
Pegawai Swasta	15	68%
Wirausaha	2	9%
Petani	2	9%
Lainnya	3	14%
Total	22	100%

Dari tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa responden pekerjaan pegawai swasta dengan persentase 68% atau 15 orang, dan wirausaha berjumlah 2 orang dengan persentase 9%, pekerjaan sebagai petani memiliki persentase responden sebesar 9% atau 2 orang, serta pekerjaan lainya dengan persentase 14% atau 3 orang.

5. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.5

Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 2 tahun	1	4%
2-4 tahun	2	9%
4-6 tahun	5	23%
>7 tahun	14	64%
Total	22	100%

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dijelaskan karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan <2 tahun sebanyak 1 orang (4%), 2-4 tahun sebanyak 2 orang (9%), 4-6 tahun sebanyak 5 orang (23%) dan >7 tahun sebanyak 14 orang (64%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Cabang (KC) Curup mayoritas masa kerjanya >7 tahun.

C. Pengujian Analisis Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang telah disusun telah memiliki validitas atau tidak. Hasilnya akan ditunjukkan oleh suatu indeks sejauh mana alat ukur

benar-benar mengukur apa yang ingin di ukur. Validitas alat pengukur dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor yang diperoleh dari masing-masing item pertanyaan dengan korelasi rata-rata per item pertanyaan.

Syarat atau kriteria uji validitas:

1) Taraf kepercayaan (sig 5%)
2) Jika r hitung > r tabel berarti valid, sebaliknya
3) Jika r hitung < r tabel berarti tidak valid

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan masing-masing variabel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas

Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Validitas		Keputusan
		r_{hitung}	r_{tabel}	
Kompensasi (X1)	X1.1	0,726	0,3598	Valid
	X1.2	0,613		Valid
	X1.3	0,613		Valid
	X1.4	0,874		Valid
	X1.5	0,874		Valid
	X1.6	0,874		Valid
	X1.7	0,859		Valid
	X1.8	0,800		Valid

	X1.9	0,547		Valid
	X1.10	0,538		Valid
	X1.11	0,800		Valid
	X1.12	0,783		Valid
	X1.13	0,800		Valid
	X1.14	0,783		Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,834	0,3598	Valid
	X2.2	0,846		Valid
	X2.3	0,792		Valid
	X2.4	0,763		Valid
	X2.5	0,913		Valid
	X2.6	0,964		Valid
	X2.7	0,910		Valid
	X2.8	0,886		Valid
	X2.9	0,886		Valid
	X2.10	0,746		Valid
	X2.11	0,832		Valid
	X2.12	0,953		Valid
	X2.13	0,953		Valid
	X2.14	0,953		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,999	0,3598	Valid
	Y2	0,999		Valid
	Y3	0,999		Valid
	Y4	0,999		Valid
	Y5	0,999		Valid
	Y6	0,999		Valid
	Y7	0,826		Valid
	Y8	0,999		Valid
	Y9	0,999		Valid
	Y10	0,999		Valid
	Y11	0,999		Valid
	Y12	0,999		Valid
	Y13	0,999		Valid
	Y14	0,999		Valid

Sumber: *Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020.*

Berdasarkan hasil uji validitas SPSS pada tabel 4.6 di atas, diketahui df= (N-2= 22-2= 20), nilai r tabel, dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 0,3598. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan baik dari kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan (r hitung > r tabel), dengan demikian hasil uji dapat dikatakan valid dan layak untuk dijadikan pertanyaan kuisioner serta alat ukur penelitian yang dilakukan.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menguji sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih. Suatu instrumen atau pertanyaan penelitian dikatakan *reliable* dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik.

Menurut Sekaran, syarat uji reliabilitas dikatakan reliabel jika:

1) Koefisien reliabilitas > 0,60, dapat dikatakan suatu instrument atau pertanyaan dinyatakan reliabel
2) Koefisien reliabilitas < 0,60, dapat dikatakan suatu instrument atau pertanyaan dinyatakan tidak reliabel

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh hasil berikut:

Tabel 4.7

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.939	.940	14

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Variabel Kompensasi,2020.*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.970	.940	14

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Variabel Motivasi,2020.*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.997	.940	14

Sumber: *Hasil Pengolahan Data Variabel Kinerja Karyawan 2020.*

Setelah dilakukan pengujian menggunakan SPSS, berikut penjabaran yang dilakukan peneliti:

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Variabel	Reliabilitas		Keputusan
	Cronbach's Alpha	*Standart Cronbach's Alpha*	
Kompensasi (X1)	0,939	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,970	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,997	0,60	Reliabel

Sumber: *Hasil Pengolahan Data, 2020.*

Dari hasil pengolahan data pada variabel kompensasi dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel kompensasi (X1) tersebut yakni reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki adalah 0,939 yang berarti nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Dan karena nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki sebesar 0,939 lebih besar 0,8 maka instrumen variabel ini dikatakan baik. Sehingga pertanyaan yang dijadikan alat ukur untuk variabel pemahaman dipercaya konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali.

Hasil pengolahan data pada variabel motivasi dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel motivasi (X2) tersebut yakni reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki adalah 0,970 yang berarti nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Dan karena nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki sebesar 0,970 lebih besar 0,8 maka instrumen variabel ini dikatakan baik. Sehingga pertanyaan yang dijadikan alat ukur untuk variabel pemahaman dipercaya konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali.

Hasil pengolahan data pada variabel profitabilitas dengan menggunakan program SPSS menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap variabel kinerja karyawan (Y) tersebut yakni reliabel, karena nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki adalah 0,997 yang berarti nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60. Dan karena nilai *cronbach's alpha* yang dimiliki sebesar 0,997 lebih besar 0,8 maka instrumen variabel ini dikatakan baik. Sehingga pertanyaan yang dijadikan alat ukur untuk variabel pemahaman dipercaya konsisten apabila pengukuran dilakukan berulang kali.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mencari pengaruh variabel independen terhadap variable dependen dengan cara meregresikan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel

dependen dan kompensasi (X1) dan motivasi (X2) variable independen. Sebagaimana terdapat dalam tabel berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.931	17.268		.112	.912
	KOMPENSASI	.408	.187	.400	2.176	.042
	MOTIVASI	.556	.252	.405	2.204	.040

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Hasil Pengolahan Data dengan SPSS,2020.*

Persamaan regresi linier berganda dari hasil perhitungan statistik berdasarkan tabel 4.9 di atas, didapat sebagai berikut:

a. Model Regresi Linier Berganda

Adapun bentuk persamaannya yaitu:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

$Y = 1{,}931 + 0{,}408X_1 + 0{,}556X_2 + e$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Koefisien Konstanta

b_1 : Koefisien regresi variabel kompensasi

b_2 : Koefisien regresi variabel motivasi

X_1 : Kompensasi

X_2 : Motivasi

e :Error

b. Analisis Model Regresi Linier Berganda

Hasil analisis dengan menggunakan bantuan program SPSS, dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Nilai a (konstanta) sebesar 1,931 yang artinya apabila variabel kompensasi dan motivasi dianggap konstan maka kinerja karyawan akan berpengaruh positif.
2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (b_1= 0,408) yang artinya variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri.
3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi (b_2= 0,556) yang artinya variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri.

3. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh kompensassi dan motivasi terhadap kinerja karyawan maka hipotesisnya sebagai berikut:

H1 : Kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup

Pengujian hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis sebagai berikut:

a. Uji t atau Uji Parsial

Uji parsial memiliki tujuan untuk menguji signifikansi secara parsial variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent)* yaitu dengan mengukur secara terpisah kontribusi yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Disini pengambilan keputusan berdasarkan: apabila kinerja karyawan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, begitupun sebaliknya. Hasil uji signifikansi atau uji t dapat dilihat jika: [67]

1) Kompensasi

H2o = t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh X1 terhadapY

H2a = t hitung > t tabel maka ada pengaruh X1 terhadap Y

2) Motivasi

H3o = t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh X2 terhadapY

H3a = t hitung > t tabel maka ada pengaruh X2 terhadap Y

[67] Morissan, *Metode Penelitian Survei*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 335

Tabel 4.10

Uji t atau (Uji Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.931	17.268		.112	.912
	KOMPENSASI	.408	.187	.400	2.176	.042
	MOTIVASI	.556	.252	.405	2.204	.040

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020.*

Tabel 4. 11

Hasil Uji t atau (Uji Parsial)

Variabel	t hitung	t tabel
Kompensasi	2,176	2,093
Motivasi	2,204	2,093

Sumber: *Hasil Pengolahan Data, 2020.*

Dari hasil pengolahan data pada variabel kompensasi dan motivasi dengan menggunakan program SPSS di atas menunjukkan masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Diketahui nilai t tabel, dengan tingkat signifikansi 5% sebesar 2,09302. Maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Variabel X1 atau kompensasi diketahui t hitung 2,176 > t tabel 2,09302, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan, antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

   H2o = tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

   H2a = ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

2) Variabel X2 atau motivasi, diketahui t hitung 2,204 > t tabel 2,09302, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan, antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

   H3o = tidak ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

   H3a = ada pengaruh signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau ada pengaruh yang positif dan signifikan baik dari kompensasi maupun

motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

b. Uji f atau Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kriteria dalam uji f adalah sebagai berikut:

d) Taraf signifikan = 0, 05

e) H_1o akan ditolak jika f hitung > f tabel, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

f) H_1a akan diterima jika f hitung < f tabel, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Adapun hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

1) H_1o = Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

2) H_1a = Ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

Tabel 4.12

Uji f atau Uji Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78.693	2	39.346	7.249	.005[a]
	Residual	103.126	19	5.428		
	Total	181.818	21			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: *Hasil Pengolahan Data dengan SPSS, 2020.*

Dalam tabel 4.10 di atas, pengujian ini dilakukan dengan menetapkan tingkat signifikan 0,05 atau 5%. Berdasarkan tabel statistik di atas, F hitung sebesar 7,249, sedangkan F tabel ditentukan dengan menggunakan α = 5%, *df1* = k-1, dan *df2*= k,n-k (n=jumlah responden, k=jumlah variabel) sedangakan *df2* =2, 22-3=19, maka df= 2; 19 sehingga didapat nilai F tabel sebesar 3,52.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 7,249 > F tabel 3,52, artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel bebas yang berupa kompensasi dan motivasi secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu, semakin besar R^2 semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati nol maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai *adjusted R Square.*

Tabel 4.13

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kompensasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.536[a]	.288	.252	2.54446

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI

Sumber: *Hasil Pengolahan Data dengan SPSS,2020.*

Dari hasil pengolahan data di atas dengan menggunakan program SPSS menunjukkan nilai R sebesar 0,536, hal ini berarti hubungan antara variabel bebas (kompensasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sedang. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R^2 yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 28,8 % yang

dapat ditafsirkan bahwa variabel X1 (kompensasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 28,8 % terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Motivasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.540[a]	.291	.256	2.53805

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Sumber: *Hasil Pengolahan Data dengan SPSS,2020.*

Dari hasil pengolahan data di atas dengan menggunakan program SPSS menunjukkan nilai R sebesar 0,540, hal ini berarti hubungan antara variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) adalah sedang. Melalui tabel ini juga diperoleh nilai R^2 yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 29,1 % yang dapat ditafsirkan bahwa variabel X2 (motivasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 29,1 % terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.658[a]	.433	.373	2.32973

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber: *Hasil Pengolahan Data dengan SPSS,2020.*

Dari hasil pengolahan data di atas dengan menggunakan program SPSS menunjukkan besar hubungan antara variabel bebas (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara serentak yaitu 0,658. Berdasarkan tabel di atas juga diperoleh nilai R^2 yang menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,433 atau 43,3 % yang dapat ditafsirkan bahwa variabel X (kompensasi dan motivasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43,3 % terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sehingga sisanya 56,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X (kompensasi dan motivasi) yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

D. Pembahasan Hasil Peneltian

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka secara keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup

   Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Dengan memperhatikan kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan kinerja karyawan, dimana kompensasi adalah salah satu cara perusahaan meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan.

   Pada uji t atau uji parsial, dimana dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

   Keterangan :

   r : koefisien korelasi parsial

   k : jumlah variabel independen

   n : jumlah data atau kasus.

   Hasil perhitungan ini menggunakan teori SPSS, pengujian menggunakan signifikan level 0, 05 (α=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

c) Jika t hitung < t tabel berdasarkan siginifikan > 0, 05. Ini berarti secara parsial variabel independen tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

d) Jika t hitung > t tabel berdasarkan signifikan < 0, 05. Ini berarti secara parsial variabel independen ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti kenaikan kompensasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mayang Sari (2017) dan Dian Novitasari (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa kompensasi memilki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh bank syariah sudah baik. Terbukti dari hasil uji t atau uji parsial yang menunjukkan nilai t hitung 2,176 > t tabel 2,09302 dan signifikan 0,04 < 0,05. Dan setelah dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X1 (kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 28,8 % yang dapat

ditafsirkan bahwa variabel X1 (kompensasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 28,8 % terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Kompensasi yang baik yang diberikan oleh bank meliputi gaji, tunjangan, insentif/bonus dan fasilitas yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup secara positif dan signifikan, jadi semakin baik kompensasi semakin baik pula kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup

Motivasi dapat mendorong karyawan bekerja dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat menigkatkan kinerja karyawan. Motivasi sangatlah penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Pada uji t atau uji parsial, dimana dilakukan untuk mengetahui signifikansi secara parsial antara variabel independen (kompensasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Rumus t hitung pada analisis regresi adalah:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-k-1}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi parsial

k : jumlah variabel independen

n : jumlah data atau kasus.

Hasil perhitungan ini menggunakan teori SPSS, pengujian menggunakan signifikan level 0, 05 (α=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

a. Jika t hitung < t tabel berdasarkan siginifikan > 0, 05. Ini berarti secara parsial variabel independen tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
b. Jika t hitung > t tabel berdasarkan signifikan < 0, 05. Ini berarti secara parsial variabel independen ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa motivasi memilki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan motivasi akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yesi Fitriani (2017) dan Besar Wahyu Bagaswara (2017) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian diketahui bahwa motivasi memilki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh bank syariah sudah baik. Terbukti dari hasil uji t atau secara parsial yang menunjukan nilai t hitung 2,204 > t tabel 2,09302 dan signifikan 0,040 < 0,05. Dan setelah dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel

X2 (motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 29,1 % yang dapat ditafsirkan bahwa variabel X2 (motivasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 29,1 % terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Motivasi yang diberikan yaitu berupa pujian, saingan atau kompetisi, harga diri, hasrat atau minat, tujuan yang diakui dan hukuman. Dimana, salah satu faktor pendorong meningkatnya kinerja karyawan dilihat dari cara seorang pemimpin memberikan motivasi dan mampu menginspirasi para karyawannya. Jadi, semakin baik motivasi yang diberikan semakin baik pula kinerja karyawan

3. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompenasasi dan motivasi, karena dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, semangat, kemauan dan ketelitian karyawan pada saat bekerja akan lebih maksimal, fokus, dan disiplin. Sedangkan motivasi memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih cepat, tepat dan lebih baik dalam menyelesaikan semua tugas maupun pekerjaannya.

Pada uji f atau uji simultan, dimana dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Rumus f hitung pada analisis regresi adalah:

$$fhitung = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

N = Jumlah data atau kasus

K = jumlah variabel independen

Hasil perhitungan ini menggunakan teori SPSS, pengujian menggunakan signifikan level 0, 05 (α=5%). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

g) Ho akan ditolak jika f hitung > f tabel, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

h) Ha akan diterima jika f hitung < f tabel, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa variabel independen (kompensasi dan motivasi) ada pengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Artinya kenaikan kompensasi dan motivasi akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oelh Echa Siska (2017) dan Yesi Fitriani (2017) yang menyimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka dari penjelasan secara teori dan hasil statistik dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi memiliki

pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Terbukti dari hasil uji F atau secara simultan F hitung sebesar 7,249 > F tabel 3,49 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05, bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dan setelah dilakukan pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk menunjukkan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel X (kompensasi dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0,433 atau 43,3 % yang dapat ditafsirkan bahwa variabel X (kompensasi dan motivasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43,3 % terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sehingga sisanya 56,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X (kompensasi dan motivasi) yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

Hal ini menunjukkan kompensasi dan motivasi yang diberikan mampu membuat karyawan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi dari langkah-langkah pengujian hipotesis di atas dapat ditarik kesimpulan akhir bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

Jika dibandigkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dian Novitasari yang meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. BNI Syariah", menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri. Selain itu, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Secara simultan, pada penelitian terdahulu tidak terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 43,3% terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan mengenai pensgaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup ada pengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat variabel X1 atau kompensasi diketahui t hitung 2,176 > t tabel 2,09302 dan signifikan 0,04 < 0,05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan, antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup ada pengaruh signifikan. Hal ini dapat dilihat variabel X2 atau motivasi, diketahui t hitung 2,204 > t tabel 2,09302 dan signifikan 0,040 < 0,05. Ini berarti secara parsial ada pengaruh signifikan, antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri.

3. Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, ada pengaruh positif signifikan, berdasarkan uji F atau secara simultan F hitung sebesar 7,249 > F tabel 3,49 dengan tingkat signifikan 0,005 < 0,05, artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berupa kompensasi dan motivasi secara simultan atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup. Diperoleh juga angka R^2 sebesar 0,433 atau 43,3 % hal ini menunjukkan bahwa variabel X (kompensasi dan motivasi) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 43,3 % terhadap variabel Y (kinerja karyawan), sehingga sisanya 56,7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel X (kompensasi dan motivasi) yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka penulis mengajukan beberapa saran dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagi PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat dan dapat digunakan sebagai masukan ataupun pertimbangan bagi pihak manajemen Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup terkait dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawannya.

2. Bagi civitas akademik dan program studi Perbankan Syariah IAIN Curup, penelitian ini sebagai tambahan literature pustaka guna pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan syariah khususnya mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank syariah dan sebagai literatur penelitian yang dapat dijadikan perbandingan atau referensi yang bermanfaat, serta dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti selanjutnya.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa menggunakan cakupan populasi yang lebih luas lagi dan bukan hanya menggunakan variabel kompensasi dan motivasi saja, tetapi bisa menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri.

DAFTAR PUSAKA

Arikunto, Suharsimi, Manajemen *Penelitian Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta, 2002

----------. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi VI.* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.

----------.*Manajemen Penelitian,* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1998.

Afriandi, Meki. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Curup Skripsi*. Curup: Program Studi Perbankan Syariah STAIN, 2017.

Bintoro dan Daryanto. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media, 2017.

Bagaswara, Besar Wahyu. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Syariah Skripsi*. Yogyakarta: Program Studi Akuntansi UNY, 2017.

Fitriani, Yesi *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Ciputat.* UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017.

Ghazali, Imam. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif.* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Mulitiverat Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Gunawan, Rina. *Wawancara Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang* Curup. 22 Januari 2020.

Hasan Alwi, dkk. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Balai Pustaka, 2005.

Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.

Hariwijaya, M. *Teknik Menulis Skripsi dan Thesis*. Yogyakarta: Zenith Publisher, 2004.

Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Kurniawan, Albert. *Motode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep dan Praktik Penelitian Bisnis: Dilengkapi perhitungan Pengelolahan Data* dengan IBM SPSS 22.0. Bandung: Alfabeta, 2014.

Lijan, Poltak Sinambela. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja).* Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

Morissan. *Metode Penelitian Survei.* Jakarta: Kencana, 2012

Muhammad. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers, 2013.

Maya Sari, Gusti. *Wawancara Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup*, 30 Januari 2020

Mifhatul Janah, Bambang Pastyo. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Novitasari, Dian. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Skripsi*. Surakarta: Program Studi Perbankan Syariah IAIN SALATIGA, 2017.

Priyatno, Duwi. *Mari Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2013.

Pantari, Meri. *Wawancara Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Curup*. 24 Januari 2020.

Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2007.

Rivai Zainal, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Pustaka Setia, 2010.

Sari, Mayang. *Pengaruh Profesionalisme Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri KC Palembang Skripsi.* UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT. Refika Aditama, 2013.

Siska Aprilia, Echa. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri KC 16 Ilir Palembang.* UIN Raden Fatah Palembang, 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta, 2010.

----------. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta, 2013.

----------. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D.* Bandung: Alfabeta, 2016.

----------. *Memahami Penelitian Kualitatif*.. Bandung: Alfabeta, 2005.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana, 2009.

Ust Mustofa, *Al-Qur'an dan Terjemahan untuk Wanita.* Jakarta: Wali Qasis Terrace Recident, 2014.

Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Depok: PT Rajagrafindo Persada, 2014.

L A M P I R A N

KUESIONER PENELITIAN

Sehubungan dengan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup", maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang terlampir dengan petunjuk beriku:

A. Petunjuk Cara Menjawab Pertanyaan

1. Mohon dibaca dan dipahami tiap pertanyaan dalam lembar angket berikut serta diisi dengan teliti, lengkap dan jujur.
2. Jawaban harus merupakan jawaban pribadi bukan jawaban kelompok, dalam hal ini tidak ada jawaban yang benar atau salah yang penting jawaban Bapak/Ibu benar-benar tepat dengan situasi yang dirasakan.
3. Tiap-tiap jawaban yang Bapak/Ibu berikan pada kami merupakan bantuan uyang tidak ternilai bagi penelitian kami dan bersifat rahasia. Untuk itu, kami menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya.
4. Jawablah pernyataan berikut ini dengan memberikan **tanda centang (√)**, kemudian diharapkan Bapak/Ibu mengisi pernyataan-pernyataan berikut dengan sebenarnya atau sesuai dengan yang dialami mengenai Bank Syariah Mandiri Cabang Curup.

B. Identitas Karyawan

Nama :

Jenis kelamin : □Laki-laki □Perempuan

Usia : □20-29 □30-39 □40-49

Pekerjaan : □Pegawai Negeri □Pegawai Swasta □Wirausaha

	□Petani	□Lainnya.....	
Pendidikan	: □Dibawah SMU	□SMU	□DIII
	□S1	□S2	□S3
Status	: □Menikah	□Belum Menikah	□Lainnya.....
Masa kerja	: □< 2 tahun	□2-4 tahun	□4-6 tahun
	□> 7 tahun		

C. Alternatif Jawaban

KETERANGAN		SKOR
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

1. Kompensasi

PERNYATAAN		JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dan diterima setiap bulan tepat waktu					
2	Dengan adanya gaji yang diberikan akan berpengaruh pada tingkat kinerja kerja saya					
3	Bank Syariah Mandiri Cabang Curup memberikan tunjangan kepada setiap karyawan, dimana tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan					
4	Tunjangan yang dberikan menambah semangat saya dalam bekerja					
5	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan karyawan					
6	Dengan adanya tunjangan yang diberikan akan berpengaruh pada tingkat kinerja kerja saya					

7	Bank Syariah Mandiri Cabang Curup, memberikan saya insentif/bonus terhadap hasil kerja saya					
8	Saya mendapatkan insentif/bonus apabila telah mengerjakan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan					
9	Dengan adanya insentif/bonus saya merasa bersemangat dalam bekerja					
10	Dengan adanya insentif/bonus yang diberikan akan berpengaruh pada tingkat kinerja kerja saya					
11	Perusahaan menyediakan saya sarana dan prasarana yang mendukung semua aktivitas kegiatan pekerjaan					
12	Fasilitas yang diberikan menambah semangat dalam bekerja					
13	Fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan harapan karyawan					
14	Dengan adanya fasilitas yang diberikan akan berpengaruh pada tingkat kinerja kerja saya					

2. Motivasi

PERNYATAAN		**JAWABAN**				
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
1	Perusahaan memberikan saya pujian untuk meningkatkan kemampuan pekerjaan saya					
2	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya termotivasi untuk bekerja lebih rajin lagi					
3	Saya berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya					
4	Dalam bekerja saya tidak memiliki keinginan untuk mengungguli rekan kerja saya					
5	Saya merasa dihargai apabila mendapatakan pengakuan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan					
6	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya lakukan					
7	Kemampuan daya pikir saya sangat berperan dalam menyelesaikan tugas yang saya lakukan					
8	Dalam bekerja saya berusaha mencapai tujuan					

	yang diinginkan perusahaan					
9	Bagi saya, keberhasilan dalam pekerjaan merupakan hal yang utama					
10	Tujuan utama bekerja adalah untuk meningkatkan keuntungan perusahaan					
11	Bank Syariah Mandiri Cabang Curup memberikan saya hukuman untuk meningkatkan kemampuan kinerja saya					
12	Dengan adanya hukuman yang diberikan, membuat saya bekerja lebih baik lagi					
13	Hukuman yang diberikan sesuai dengan kesalahan karyawan					
14	Karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan diberikan sanksi					

3. Kinerja Karyawan

PERNYATAAN		**JAWABAN**				
		SS	**S**	**KS**	**TS**	**STS**
1	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, adanya kompensasi yang saya terima meningkatkan kinerja saya					
2	Dengan adanya kompensasi yang diberikan mampu meningkatkan kualitas dan memenuhi kuantitas saya dalam bekerja					
3	Dengan adanya kompensasi yang diberikan akan membuat saya untuk memanfaatkan waktu bekerja lebih efisien					
4	Besar kecilnya kompensasi yang diberikan akan berdampak pada kinerja saya					
5	Dengan adanya kompensasi saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya dan sesuai dengan fakta integritas perusahaan					
6	Semakin banyak kompensasi yang diberikan maka pengaruh pada tingkat kinerja saya semakin baik					
7	Sistem kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan tingkat prestasi kinerja saya					

8	Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memilki kinerja yang baik					
9	Saya mendapatkan dorongan dari pimpinan ataupun rekan kerja agar mencapai target yang telah ditentukan					
10	Dengan adanya dorongan dari pimpinan mampu meningkatkan kinerja saya					
11	Semakin banyak dorongan yang saya terima, maka pengaruh pada tingkat kinerja saya semakin baik					
12	Adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi membuat saya termotivasi meningkatkan kinerja saya					
13	Pembagian tugas secara adil memotivasi saya untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
14	Pimpinan selalu memberi arahan saya dalam pelaksanaan kerja ketika mengalami kesulitan					

NOMOR RESPONDEN	Kompensasi (X1)														TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	62
7	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	66
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
11	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
14	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	64
15	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	64
19	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	65
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65
21	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	65
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70

NOMOR RESPONDEN	Motivasi (X2)														TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	68
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	64
8	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	64
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
10	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
12	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	67
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
17	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
19	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	66
20	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
21	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
22	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	69

NOMOR RESPONDEN	Kinerja Karyawan (Y)														TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
6	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
8	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	69
10	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	63
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	62
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
16	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
17	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	68
19	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	66
21	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	68

Tabel r untuk df = 1 - 50

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

Scanned by TapScanner

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

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

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

Diproduksi oleh: Junaidi (http://junaidichaniago.wordpress.com), 2010

Scanned by TapScanner

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

Scanned by TapScanner

NOMOR KEPUTUSAN PENDIRI PT	: PERPRES RI NO.24 TAHUN 2018	NAMA	: Mela Oktaria
NOMOR SK BAN-PT PRODI	: 3184/SK/BAN-PT/Ak-PNB/S/XI/2018	NIM	: 16631071
NOMOR TRANSKRIP	:	TEMPAT / TANGGAL LAHIR	: Tebat Tenong Luar / 30 Oktober 1997
PROGRAM PENDIDIKAN	: STRATA 1 (S1)	TANGGAL KELULUSAN	:
PROGRAM STUDI	: Perbankan Syari'Ah		

NO	KODE	NAMA MATA KULIAH	SKS	NILAI	BOBOT	NO	KODE	NAMA MATA KULIAH	SKS	NILAI	BOBOT	NO	KODE	NAMA MATA KULIAH	SKS	NILAI	BOBOT
1	STA-2114	Akhlak	2	B	6	26	STA2313	Fiqh II/Fiqh Muamalah	2	A	8	50	KPS-3519	Manajemen Investasi Syari'Ah	3	A	12
2	STA2103	Bahasa Arab I	2	B	6	27	SYA2302	Ilmu Mantiq	2	A	8	51	KPS-3517	Manajemen Pembiayaan Bank Syari'Ah	3	A	12
3	STA-3102	Bahasa Indonesia	3	B	9	28	SYA-2301	Ilmu Tafsir	2	A	8	52	KPS2545	Marketing Syariah	2	B	6
4	STA-2105	Bahasa Inggris I	2	B	6	29	KPS-2315	Manajemen Pemasaran	2	A	8	53	SYA-2509	Metode Penelitian	2	B	6
5	STA2115	Filsafat Umum	2	A	8	30	KPS-2316	Manajemen Sumber Daya Manusia	2	A	8	54	STA0517	Praktikum Komputer	0	B	0
6	STA-3101	Pendidikan Kewarganegaraan	3	B	9			(Msdm)				55	SYA0511	Praktikum Membaca Teks (B Inggris)	0	B	0
7	KPS-2102	Pengantar Akuntansi	2	A	8	31	KPS-2328	Matematika Ekonomi	2	B	6	56	SYA-2504	Tasawuf	2	B	6
8	KPS-2101	Pengantar Ilmu Ekonomi	2	B	6	32	KPS-2325	Perpajakan	2	B	6	57	KPS2627	Anggaran Bank Syari Ah	2	A	8
9	KPS-2103	Pengantar Manajemen	2	B	6	33	STA0320	Praktek Ibadah II	0	B	0	58	KPS2622	Aspek Hukum dan Arbitrase Syariah	2	B	6
10	STA-2107	Pengantar Studi Islam	2	A	8	34	KPS2309	Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam	2	A	8	59	KPS3634	Asset Liabilities Management (Alma)	3	A	12
11	STA0118	Tahsinul Qiraat	0	B	0	35	KPS2312	Statistik I	2	B	6	60	KPS3635	Ekonometrika	3	B	9
12	STA2204	Bahasa Arab II	2	B	6	36	KPS2421	Akuntansi Syari'Ah	2	B	6	61	KPS2637	Etika Bisnis Dalam Islam	2	B	6
13	STA-2206	Bahasa Inggris II	2	A	8	37	KPS-2407	Dasar-Dasar Bank Syari Ah	2	B	6	62	KPS2624	Laboratorium Perbankan Syariah II	2	A	8
14	SYA2203	Filsafat Islam	2	A	8	38	KPS2411	Hadis Iqtishadi	2	A	8	63	KPS2632	Metodologi Penelitian Ekonomi Islam	2	B	6
15	STA-2212	Fiqh I	2	B	6	39	KPS3433	Kewirausahaan Islam	3	B	9	64	KPS2648	Pengawasan Perbankan Syariah	2	A	8
16	STA2211	Ilmu Tauhid	2	A	8	40	KPS2405	Pengantar Ekonomi Makro	2	A	8	65	SYA0612	Praktikum Membaca Teks (B Arab)	0	A	0
17	KPS2214	Manajemen Keuangan	2	B	6	41	KPS2404	Pengantar Ekonomi Mikro	2	B	6	66	KPS2636	Studi Kelayakan Bisnis (Skb)	2	A	8
18	STA0219	Praktek Ibadah I	0	B	0	42	SYA-2406	Qawa'Id Al-Fiqhiyyah	2	A	8	67	KPS3729	Analisa Laporan Keuangan Bank Syari'Ah	3	A	12
19	STA2208	Sejarah Peradaban Islam	2	A	8	43	KPS2413	Statistik II	2	A	8						
20	STA2216	Sosio-Antropologi	2	A	8	44	KPS2410	Tafsir Ayat-Ayat Iqtishadi	2	B	6	68	KPS2746	Filantropi Syariah	2	B	6
21	STA2210	Ulumul Hadis	2	A	8	45	KPS3430	Teori Moneter	3	A	12	69	SYA-2708	Fiqh Kontemporer	2	A	8
22	STA2209	Ulumul Qur'An	2	B	6	46	SYA-2507	Fiqh Zakat	2	A	8	70	KPS-3731	Kebijakan Fiskal dan Moneter Islam	3	A	12
23	SYA2205	Ushul Fiqh	2	B	6	47	KPS-2523	Laboratorium Perbankan Syariah I	2	A	8	71	KPS-2720	Manajemen Zakat	2	B	6
24	KPS-2306	Dasar-Dasar Ekonomi Islam	2	B	6	48	KPS2526	Lembaga Keuangan Syariah	2	A	8	72	STA4821	Kkpm	4	A	16
25	KPS-2308	Dasar-Dasar Keuangan Islam	2	B	6	49	KPS-3518	Manajemen Dana Bank Syariah	3	A	12	73	KPS-4842	Praktek Perbankan (Magang)	4	A	16

A. TOTAL SKS : 149 SKS B. INDEKS PRESTASI KOMULATIF : 3.56 C. DINYATAKAN LULUS DENGAN YUDISIUM : SANGAT MEMUASKAN

JUDUL SKRIPSI :

Curup, 02 Maret 2020
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Dr. YUSEFRI, M.Ag
NIP. 197002021998031007

Scanned by TapScanner

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
PRODI PERBANKAN SYARIAH
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : /In.34/FS.02/PP.00.9/01/2020

Pada hari ini Rabu Tanggal 22 Bulan Januari Tahun 2020 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi atas :

Nama : Mela Oktaria / 16631071
Prodi / Jurusan : Perbankan Syariah / Syari'ah & Ekonomi Islam
Judul : Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Bank syariah mandiri cabang curup

Dengan Petugas Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Moderator : NIKE AYU KRISTINA
Calon Pmbb I : NOPRIZAL, M.Ag
Calon Pmbb II : Budi Birahmad. M.A.

Berdasarkan analisis kedua calon pembimbing,
serta masukan audiens, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Konfirmasi tentang kebijakan kompensasi Bank Syariah mandiri dan diletakkan pada latar belakang si peneliti.
2. Bentuk-bentuk dari motivasi didalam kompensasi itu seperti apa?
3. Penambahan variabel Y didalam judul yaitu penambahan kata loyalitas.
4. Pergantian kata pada judul yaitu kompensasi diganti dengan Reward (Bonus) kerja. serta diletakkan didalam rumusan masalah apakah bentuk tunjangan kerja/reward b
5. Mengganti kan motivasi yang terdapat didalam judul peneliti dengan motivasi yang bersifat insentif.
6. Untuk rujukan hindari yang dari blok spot dari internet

Dengan berbagai catatan tersebut di atas, maka judul proposal ini dinyatakan ***Layak / ~~Tidak Layak~~*** untuk diteruskan dalam rangka penggarapan penelitian skripsi. Kepada saudara presenter yang proposalnya dinyatakan layak dengan berbagai catatan, wajib melakukan perbaikan berdasarkan konsultasi dengan kedua calon pembimbing paling lambat 14 hari setelah seminar ini, yaitu pada tanggal 5 bulan Febuari tahun 2020, apabila sampai pada tanggal tersebut saudara tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka hak saudara atas judul proposal dinyatakan gugur.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 22 - Januari - 2020

Moderator

NIKE AYU KRISTINA

Calon Pembimbing I

NOPRIZAL, M.Ag
NIP.

Calon Pembimbing II

Budi Birahmad. M.A
NIP.

NB :
Hasil berita acara yang sudah ditandatangani oleh kedua calon pembimoing silahkan difotocopy sebagai arsip Syari'ah & Ekonomi Islam / Pengawas untuk penerbitan SK Pembimbing Skripsi dengan melampirkan perbaikan kedua calon pembimbing.

Scanned by TapScanner

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Nomor : 159/In.34/FS/PP.00.9/02/2020

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II
PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Menimbang :
1. bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk Dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
2. bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas tersebut.

Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
4. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2018 tentang IAIN Curup;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: B.II/3/15447, tanggal 18 April 2018 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Periode 2018-2022;
8. Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Atas nama Menteri Agama RI Nomor : 0050/In.34/2/KP.07.6/01/2019 tentang Penetapan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

MEMUTUSKAN

Menetapkan
Pertama : Menunjuk saudara:
1. Noprizal, M.Ag — NIP. 197711052009011007
2. Ratih Komala Dewi, M.M — NIP. 199006192018012001

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa:

NAMA	:	Mela Oktaria
NIM	:	16631071
PRODI/FAKULTAS	:	Perbankan Syari'ah /Syari'ah dan Ekonomi Islam
JUDUL SKRIPSI	:	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup

Kedua : Kepada yang bersangkutan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai satu tahun sejak SK ini ditetapkan;
Keempat : Ujian skripsi dilakukan setelah melaksanakan proses bimbingan minimal tiga bulan semenjak SK ini ditetapkan
Kelima : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan.
Keenam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : CURUP
Pada tanggal : 05 Februari 2020

Dekan,

KEMENTERIAN AGAMA — IAIN CURUP — FAKULTAS SYARIAH & EKONOMI ISLAM

Dr. Yusefri, M.Ag
NIP.197002021998031007

Tembusan :
1. Pembimbing I dan II
2. Bendahara IAIN Curup
3. Kabag TU FSEI IAIN Curup
4. Kepala Perpustakaan IAIN Curup
5. Yang bersangkutan

Scanned by TapScanner

mandiri
syariah

PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Pembantu Curup
Jl. Merdeka No. 289 Curup
Telp. (0732) 23848, 325480, 24458
Fax. (0732) 32544
www.syariahmandiri.co.id

SURAT KETERANGAN
NO 22/520-3/245

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :

Nama : Mela Oktaria
Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Curup
NIM : 16631071

Adalah benar pernah melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup"** guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam dengan metode penyebaran angket/*questioner* kepada Karyawan/ti.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan pelanggaran dan/atau hal-hal lainnya yang menimbulkan kewajiban bagi yang bersangkutan kepada PT Bank Syariah Mandiri, maka surat keterangan ini akan dibatalkan dan/atau diubah sebagaimana mestinya.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, tanpa menimbulkan kewajiban dan tanggung jawab apapun bagi PT Bank Syariah Mandiri dikemudian hari.

Curup, 23 Juli 2020
PT BANK SYARIAH MANDIRI
KCP CURUP

Rina Gunawan
Branch Operation Manager

Arif Sanjaya
General Support Staff

Scanned by TapScanner

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010Hp. 082186121778 Curup 39119

KARTU DAFTAR KEHADIRAN UJIAN MUNAQASAH/SKRIPSI

Nama : Mela Oktaria
Nim : 1663107 1
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Jurusan : Perbankan Syariah

No	Hari/Tgl.	Nama Peserta Ujian Skripsi	Judul Skripsi	Nama Penguji	Tanda Tangan Penguji
1	Kamis/ 29-11-2018	Lusi Andriani (14631047)	Strategi Pengembangan BMT Pat Sepakat Lilingkungan Kampus IAIN Curup	1. Bursa Febriani, M.Ag 2. Lendrawati, M.A	1. 2.
2	Senin 29/04 2019	Yeyen Desita (14631131)	Analisis respon Nasabah terhadap Penerapan nilai-nilai pada Produk di outlet BRI syariah Kepahiang	1. Nofrizal, M.Ag 2. Al-Bukhari, MHI	1. 2.
3	Senin 29/04 2019	Siti Ardella Kamal (14631020)	Pengaruh faktor emosional dan faktor rasional terhadap Nasabah dalam memilih Bank Syariah Mandiri KC Curup	1. Nofrizal, M.Ag 2. Fitmawati, ME	1. 2.
4	Selasa 30/04 2019	Citra Liani Prowandita (14631087)	Pengaruh lama Pihak Ketiga dan Return on Assets Terhadap Pembiayaan Usaha kecil Mikro pada PT BRI Syariah	1. Hardivizon, M.Ag 2. Hendrianto, MA	1. 2.
5				1. 2.	1. 2.
6				1. 2.	1. 2.

Scanned by TapScanner

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sei@iaincurup.ac.id

Nomor : 525/In.34/FS/PP.00.9/06/2020 *22 Juni 2020*
Lamp : Proposal dan Instrumen
Hal : ***Rekomendasi Izin Penelitian***

Kepada Yth,
Pimpinan PT. Bank Syariah Mandiri KC Curup
Di-
Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

Nama	:	Mela Oktaria
Nomor Induk Mahasiswa	:	16631071
Progran Studi	:	Perbankan Syari'ah (PS)
Fakultas	:	Syari'ah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Curup
Waktu Penelitian	:	22 Juni 2020 Sampai Dengan 22 Agustus 2020
Tempat Penelitian	:	PT. Bank Syariah Mandiri KC Curup

Mohon kiranya, Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerja sama dan izinnya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dekan,

KEMENTERIAN AGAMA IAIN CURUP FAKULTAS SYARIAH & EKONOMI ISLAM

Dr. Yusefri, M.Ag
NIP.197002021998031007

Scanned by TapScanner

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
PRODI PERBANKAN SYARI'AH FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119

Nomor : 488 /In.34/FS.02/PP.009/ 10/2019
Lamp. : -
Hal : **Pengantar Penelitian Awal**

Curup, 14 Oktober 2019

KepadaYth.

Kepala Bank Syariah Mandiri Curup
Di -
Tempat

Assalamua'alaikumWr. Wb.

Semoga Bapak/Ibu Selalu dalam lindungan Allah swt.,serta sukses selalu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Amin.

Sehubungan dengan mahasiswa di bawah ini akan menyusun proposal skripsi dan memerlukan data awal untuk menyelesaikan proposal tersebut maka Program Studi Perbankan Syari'ah Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Curup, dengan ini kami mengharapkan Bapak dapat memberikan izin kepada:

No	N A M A	SEMESTER	JUDUL PROPOSAL
1	2	3	4
1.	Mela Oktaria NIM.16631071	VII	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Curup

Untuk kelancaran penyusunan proposal bagi yang bersangkutan.

Demikianlah surat pengantar ini kami sampaikan atas kemurahan hati Bapak kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Prodi Perbankan Syari'ah

Khairul Umam Khudhori,M.E.I
NIP. 199007252018011001

Scanned by TapScanner

IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : MELA OKTARIA
NIM : 1663 1071
FAKULTAS/ JURUSAN : SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM / PERBANKAN SYARIAH
PEMBIMBING I : NOPRIZAL, M.Ag
PEMBIMBING II : RATIH KOMALA DEWI, M.M
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG CURUP

* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;
* Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;
* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diujikan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.

IAIN CURUP

KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

NAMA : MELA OKTARIA
NIM : 1663 1071
FAKULTAS/ JURUSAN : SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM / PERBANKAN SYARIAH
PEMBIMBING I : NOPRIZAL, M.Ag
PEMBIMBING II : RATIH KOMALA DEWI, M.M
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI CABANG CURUP

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I,

NIP. 197711 05 200901 1007

Pembimbing II,

Ratih Komala Dewi, M.M

NIP. 198006 1920 18 01 2001

Scanned by TapScanner

IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1		Perubahan		
2		Perubahan		
3	9 Juni 2020	Perubahan		
4	18 Juni 2020	Sebarkan Angket		
5	22 Juni 2020	Acc Angket		
6	27 Juli 2020	Bimbingan		
	28 Juli 2020	Acc untuk dimunaqosyahkan		

IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	05/2020/02	Penyempurnaan Proposal dan Acc Judul		
2	06/2020/04	Revisi Bab 1		
3	28/2020/04	Lanjut Bab II dan III		
4	05/2020/06	Acc bab I, II, III		
5	23/2020/07	Bab IV dan V		
6	05/2020/08	Bab I dan IV		
7	10/2020/08	Bab I sampai V		
8	11/2020/08	Acc I sampai V		

Scanned by TapScanner

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
ebsite/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email:
Fakultassyariah&ekonomiislam@gmail.com

BIODATA ALUMNI
MAHASISWA FAKULTAS SYARI'AH DAN EKONOMI ISLAM
TAHUN AKADEMIK 2020

Nama Mahasiswa / NIM	: Mela Oktaria / 16631071
Prodi	: Perbankan Syariah
Tempat / Tanggal Lahir	: Tebat Tenong luar. 30 Oktober 1997
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat Tempat Tinggal	: Desa Tebat Tenong Luar, Kec. Bermani Ulu Raya, Kab. Rejang Lebong, Bengkulu
Nomor Telephon / HP	: 081532185568
Email / Facebook	: melaoktaria5678@gmail.com / Mela Oktaria
Tanggal Masuk IAIN	: 17 September 2016
Tahun Tamat IAIN	: 2020
Pembimbing Akademik	: Hendrianto, MA
Pembimbing Skripsi I/II	: Noprizal, M. Ag / Ratih Komala Dewi, M.M
Penguji Skripsi I/II	: Busra Febriyarni, M.Ag / Laras Shesa, MH
Angkatan	: 2016
IPK Terakhir	: 3.56
Biaya Kuliah	: Orang Tua
Jalur Masuk	: UM-PTKIN
Asal SMA/SMK/MA	: SMA Negeri 03 Rejang Lebong
Jurusan SMA/SMK/MA	: IPA
NEM	:
Pesan / Saran untuk Fakultas	: Tingkatkan terus pelayanan agar maksimal ORANG TUA
Nama Ibu Kandung	: Elma Kusnita
Nama Bapak Kandung	: Muslaini
Alamat Orang Tua	: Desa Tebat Tenong Luar, Kec. Bermani Ulu Raya, Kab. Rejang Lebong, Bengkulu
Pendidikan Orang Tua	: Ibu (SMP) Ayah (SMP)
Pekerjaan Orang Tua	: Ibu (IRT) Ayah (Petani)
LAIN-LAIN	
Tinggi / Berat Badan	: 152 cm / 48 kg
Status Perkawinan	: Belum Kawin
Prestasi yang pernah diraih	: Juara 1 Stocklab IAIN Curup
Pengalaman Organisasi	: UKK KSEI FOKES
Pendidikan Karakter yang pernah	: -
Diikuti (Soft Skill Training)	: -

Curup, ……..
2020
Mahasiswa Ybs,

(Mela Oktaria)
NIM. 16631071