

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK MUAMALAT
(STUDI PADA BANK MUAMALAT
KC PALU MOH. YAMIN)**



SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (S.E) Pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu*

Oleh :

HADRA
19.5.15.0050

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
2025**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Studi Pada Bank Muamalat KC Palu moh. Yamin)** benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan duplikat, tiruan atau plagiat, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 31 Januari 2025 M
1 Syaban 1446 H

Penulis,



Hadra
19.5.15.0050

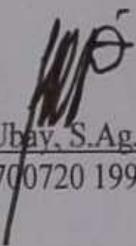
PERSETUJUAN PEMBIMBING

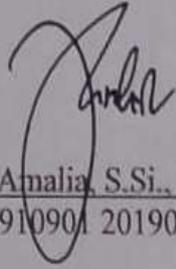
Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Studi Pada Bank Muamalat KC Palu moh. Yamin)*" oleh mahasiswa atas nama **Hadra** Nim : **19.5.15.0050**. Mahasiswa Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Datokarama (UIN) Palu, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan, maka masing-masing pembimbing memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat ilmiah untuk dapat diujikan.

Palu, 31 Januari 2025 M
1 Syaban 1446 H

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Ubay, S.Ag., M.SI
NIP. 19700720 199903 1 003

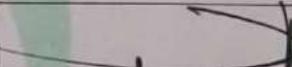
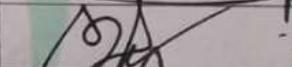
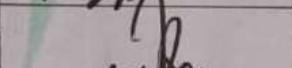
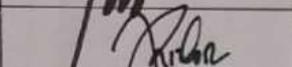

Rizki Amalia, S.Si., M.Ak
NIP. 19910901 201903 2 019

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi saudara (i) Hadra, NIM. 19.5.15.0050 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Studi Pada Bank Muamalat KC Palu Moh. Yamin).” yang telah diujikan di hadapan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada tanggal 14 Februari 2025 M yang bertepatan dengan tanggal 15 Syaban 1446 H, dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Program Studi Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, 20 Februari 2025 M
21 Syaban 1446 H

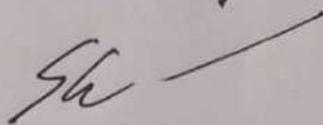
DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda tangan
Ketua	Nursyamsu, S.H.I., M.S.I.	
Munaqisy I	Abdul Jalil, S.E., M.M	
Munaqisy II	Irfham Pakkawaru, S.E., MSA., Ak	
Pembimbing I	Dr. Ubay, S.Ag., M.S.I	
Pembimbing II	Rizki Amalia, S.Si., M.Ak	

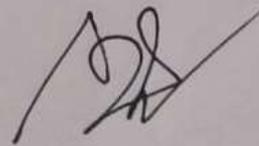
Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program Studi



Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I
NIP. 19650612 199203 1 004



Abdul Jalil, S.E., M.M
NIP. 19871110 201903 006

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah Swt. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nyalah, skripsi ini dapat diselesaikan sesuai target waktu yang telah direncanakan. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, beserta segenap keluarga dan sahabatnya yang telah mewariskan berbagai macam hukum sebagai pedoman umatnya.

Penulis menyadari tidak mungkin terwujud tanpa dorongan, bantuan, dukungan, dari berbagai pihak. Penulis berkeyakinan “bahwa tidak ada yang dapat menolong tanpa izin dan kehendak Allah Swt”, sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini guna untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu.

Melalui kesempatan ini pula penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah memberikan bantuan yang sangat berarti dalam penulisan skripsi khususnya kepada :

1. Patutnya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang ikhlas secara khusus dan penuh hormat kepada orang tua penulis yaitu Ayah Syafrudin dan Ibu Nurmina yang tersayang, begitu banyak pengorbanan, mendoakan, memberikan motivasi, semangat dan mendidik penulis dari jenjang pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Juga, kakak penulis yaitu Riska Nada S. Farm, beserta adik penulis yaitu Aprilia yang senantiasa selalu

memberikan semangat dan selalu membantu dengan ikhlas di saat penulis membutuhkan bantuan.

2. Prof. Dr. H. Lukman S. Thahir, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu beserta segenap unsur pimpinan, yang telah mendorong dan memberi kebijakan kepada penulis dalam segala hal.
3. Dr. Sagir Muhammad Amin, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan, Ibu Sitti Aisyah S.E.I., M.E.I selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi, Perencanaan, dan Keuangan, Bapak Dr. Malkan, M.Ag. selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan, Alumni dan Kerjasama dan Ibu Raodhah, S.Ag., M.Pd.I selaku Kabag Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Abdul Jalil, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah dan Bapak Ahmad Haekal, S.Hum., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Perbankan Syariah.
5. Irham Pakkawaru., S.E, MSA., Ak. selaku Dosen Penasehat Akademik, yang selalu ikhlas meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan dalam penulisan skripsi.
6. Dr. Ubay, S.Ag., M.S.I. selaku Pembimbing I yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.
7. Ibu Rizki Amalia, S.Si., M.Ak selaku Pembimbing II yang dengan ikhlas telah membimbing penulis dalam menulis skripsi ini hingga selesai sesuai harapan.

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, yang dengan setia, tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat kepada penulis selama kuliah.
9. Seluruh Staf Akademik dan Umum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada penulis selama kuliah.
10. Bapak Rifai, S.E., M.M. selaku kepala perpustakaan dan seluruh staff perpustakaan yang telah memberikan pelayanan yang baik selama diperpusatakaan.
11. Terimakasih banyak kepada Bapak Yoyo Sukaryatmo selaku *Operation Officer* Bank Muamalat KC Palu Moh. Yamin yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan penelitian.
12. Terima kasih banyak penulis ucapkan kepada sahabat tersayang, Nurfaizah Adjidin sebagai *Support System* yang selalu ada untuk mendorong, menyemangati, dan membantu penulis agar tidak malas dan menyerah selama penyusunan skripsi.
13. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian.
14. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri, yang selalu bersemangat dalam menyelesaikan skripsi ini, selalu berusaha untuk terlihat baik-baik saja meskipun saya lelah. Namun saya tahu kalau saya tidak akan

sampai pada tahap ini tanpa usaha dan doa serta pertolongan Allah Swt.

Terima kasih untuk diriku.

Semoga seluruh dukungan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal Shaleh, mendapatkan balasan kebaikan dan pahala dari Allah Swt. Penulis mohon maaf atas segala kekurangan yang ada, dan apabila terdapat kesalahan dalam penulisan ini, untuk itu penulis mengharapkan koreksi, saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Palu, 31 Januari 2025 M
1 Syaban 1446 H

Penyusun

A photograph of a handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is stylized and appears to read 'Hadra'.

Hadra
19.5.15.0050

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Garis-Garis Besar Isi	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Kajian Teori.....	11
1. <i>Grand Theory</i>	11
2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
3. Teori Kinerja	16
4. Lingkungan Kerja.....	22
5. Motivasi.....	28
6. Kompensasi	35
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Pendekatan Dan Desain Penelitian	43
B. Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
C. Variabel Penelitian	44

D. Definisi Operasional	44
E. Instrumen Penelitian	47
F. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Teknik Analisis Data	48
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49
2. Uji Asumsi Klasik.....	49
3. Uji Regresi Berganda.....	51
4. Uji Hipotesis	51
5. Koefisien Determinan (R^2)	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Profil Bank Muamalat Indonesia.....	54
1. Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia.....	54
2. Visi dan Misi Bank Muamalat.....	56
3. Struktur Organisasi	57
B. Hasil Penelitian	58
1. Deskripsi dan Karakteristik Responden	58
2. Deskripsi Variabel	62
C. Analisis Data	71
1. Uji Validitas	71
2. Uji Reliabilitas	74
D. Uji Asumsi Klasik	75
1. Uji Normalitas	75
2. Uji Multikolonieritas	77
3. Uji Heteroskedstisitas	78
E. Uji Regresi Linier Berganda.....	79
F. Uji Hipotesis	80
1. Uji Parsial (Uji T).....	80
2. Uji Simultan (Uji F)	82
G. Koefisien Determinasi (R^2)	82
H. Pembahasan dan Hasil Penelitian	83

BAB V PENUTUP.....	91
A. Kesimpulan.....	91
B. Saran	93

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Contoh Kategori Pertanyaan	47
Tabel 4.1 Deskripsi Kuesioner	58
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi	59
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel 4.6 Deskripsi Hasil X1	63
Tabel 4.7 Deskripsi Hasil X2	65
Tabel 4.8 Deskripsi Hasil X3	67
Tabel 4.9 Deskripsi Hasil Y	69
Tabel 4.10 Uji Validitas X1	72
Tabel 4.11 Uji Validitas X2	73
Tabel 4.12 Uji Validitas X3	73
Tabel 4.13 Uji Validitas Y	74
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas	75
Tabel 4.15 Uji Normalitas.....	76
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glesjer)	78
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.19 Uji Hipotesis T	81
Tabel 4.20 Uji Hipotesis F.....	82
Tabel 4.21 Koefisien Determinan (R^2).....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 <i>Grand Theory</i>	12
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Muamalat KC Palu	57

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kusioner Penelitian
- Lampiran 2 : Hasil Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 : Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 6 : Hasil Uji Multikolonieritas
- Lampiran 7 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 8 : Hasil Uji Regresi Berganda dan Uji T
- Lampiran 9 : Hasil Uji F (Simultan)
- Lampiran 10 : Hasil Uji Koefisien Determinan
- Lampiran 11 : Formulir Pengajuan Judul
- Lampiran 12 : SK Pembimbing
- Lampiran 13 : Surat Izin Meneliti
- Lampiran 14 : Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian
- Lampiran 15 : Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 16 : Dokumentasi Penelitian

ABSTRAK

Nama Penulis : Hadra
NIM : 19.5.15.0050
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Studi Pada Bank Muamalat KC Palu Moh. Yamin)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan di Bank Muamalat KC Palu Moh. Yamin. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sumber datanya adalah data primer yang diperoleh melalui observasi dan pembagian kuesioner. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi yang menghasilkan sampel sebanyak 40 orang pegawai di Bank Muamalat KC Palu Moh. Yamin. Sampel dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 26 *for windows* dalam melakukan teknik analisis data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial melalui uji T variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara uji F lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi berpengaruh secara serempak terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu Moh. Yamin, dengan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,969 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada penelitian ini adalah 96,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Dari kesimpulan yang diperoleh diharapkan bagi Industri perbankan agar perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan, misalnya kompensasi. Karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, kesejahteraan karyawan menjadi hal yang paling mendasar. Pemberian motivasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik. Lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran karyawan agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi, perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja para pegawainya. Dampak globalisasi akan masuk ke semua aspek kehidupan yang tidak dapat dihindari, salah satunya adanya perubahan pada lingkaran kerja yang nantinya akan memberikan dampak kepada para sumber daya manusia dari suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama dan yang paling penting dalam menunjang keberhasilan organisasi karena memiliki *competitive advantage* yang tinggi sehingga dapat meningkatkan efektivitas dari suatu organisasi. Oleh karena itu dampak globalisasi sangat penting untuk disikapi secara proaktif oleh para pelaku bisnis dan profesional, baik terhadap faktor eksternal maupun internal.¹

Keberadaan manajemen sumber daya manusia yang efektif mutlak diperlukan bagi perusahaan hal ini dapat dicapai dengan cara perusahaan merawat dan memperlakukan karyawannya. SDM dengan seluruh keahlian dan kapabilitasnya mempunyai peluang yang sangat besar untuk menjadi motor penggerak daya saing suatu perusahaan. Karena sesungguhnya secanggih apapun

¹ Siti Nurhadiyanti, *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang*, Jurnal Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019.

jenis usahanya, suatu organisasi selalu mengandalkan sumber daya manusia yang ada.²

Setiap perusahaan pasti membutuhkan orang-orang yang mempunyai potensi di segala bidang, termasuk kepemimpinan serta struktur operasional dan pengawasan yang menentukan tercapai tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Namun yang tidak kalah pentingnya adalah bagaimana memperoleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam dunia usaha, serta bagaimana cara bekerja secara efektif, efisien dan optimal agar produktivitasnya sesuai dengan harapan. Di organisasi, motivasi menjadi salah satu pilar untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Peningkatan motivasi dalam bekerja akan bisa meningkatkan produktivitas kinerja pegawai.

Menurut Wibowo, motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Teori motivasi yang cukup populer dikalangan praktisi manajemen adalah Teori Herzberg atau sering disebut dengan *Two Factors Theory* berdasarkan pada “*motivators*” dan “*hygiene factors*”. Wibowo menyatakan bahwa hubungan antara seseorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan sikap individu tersebut terhadap kerja akan menentukan sukses atau kegagalan individu.³

Secara otomatis produktivitas perusahaan akan terus meningkat bila ditopang oleh sumber daya manusia yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi. Dalam

² Tsalis Baiti Nur Andayani dan Heni Hirawati, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3, No.2 (2021).

³ Wibowo, *Manajemen Kinerja edisi 5*, (Depok: Rajawali Pers, 2016).

agama Islam pun, setiap umat Islam wajib bekerja, menjadi anggota masyarakat yang terbaik, menikmati pekerjaan, berusaha, menjadi pekerja keras dan, mencapai yang terbaik dalam bidang kehidupannya. Islam menempatkan budaya kerja bukan sekedar sisipan atau perintah yang berlalu, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, untuk mewujudkan suatu pribadi atau masyarakat yang tangguh. Kita mempunyai kewajiban untuk berusaha mencapai hal tersebut. Islam tidak memandang budaya kerja hanya sebagai tugas kecil atau sementara, namun menjadikannya sebagai tema sentral dalam pembangunan ummat untuk menciptakan karakter masyarakat yang kuat.

Selain lingkungan kerja, *reward* atau kompensasi juga dapat meningkatkan prestasi kerja dan meningkatkan motivasi pegawai. Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia usaha untuk memperhatikan pengaturan kompensasi yang masuk akal dan adil. Ketika pegawai merasa bahwa prestasi kerja mereka tidak dihargai secara memadai, motivasi dan kepuasan kerja mereka akan cenderung menurun.

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi biasanya diberikan karena adanya penghargaan terhadap prestasi pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu, dan masih banyak lagi. Dengan salah satu budaya yakni menghargai pegawai sebagai modal utama serta aset penting perusahaan dengan menjalankan upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan

pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya dengan baik sebagai individu maupun kelompok.⁴

Kompensasi dibagi menjadi dua kategori yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Gaji, komisi, bonus, dan insentif bagi hasil merupakan kompensasi langsung. Selain reward tidak langsung, terdapat program yang menawarkan berbagai bonus/reward seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, program pensiun, asuransi ketenagakerjaan, liburan, dan perlengkapan kantor seperti kendaraan dan ruang kantor.⁵

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Untuk mengetahui apakah pegawai sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Pegawai di tempat kerja merupakan orang-orang yang selalu diharapkan terlibat dalam keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Pegawai juga memiliki berbagai kebutuhan yang ingin dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dipandang sebagai pendorong atau dorongan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cara yang paling baik dalam melaksanakannya.

⁴ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar seorang pekerja selama ia bekerja, baik fisik maupun non fisik, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi pekerja dan pekerjaannya. Contohnya seperti suasana tempat kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Sebuah lingkungan kerja yang layak dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kinerja pegawai. Kondisi perusahaan dan penataan ruangan yang kurang baik serta tingkat kebisingan yang tinggi dapat mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Hal tersebut dapat mengganggu konsentrasi dan kenyamanan pegawai saat bekerja.

Pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang sesuai. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat jangka panjang, misalnya seperti kinerja yang tidak pernah meningkat karena semua makhluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya. Ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya.⁶ Karena lingkungan yang memberikan kenyamanan kepada pegawai juga akan memberikan semangat pada pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu”.

⁶ Otto Sumarwoto, *Analisis Mengenai Dampak Lingkungan*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?
4. Apakah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?

C. Tujuan

Pada hakikatnya, setiap penelitian mempunyai tujuan yang didasarkan pada rumusan masalah Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu?

D. Garis-garis Besar Isi

Bab I adalah Pendahuluan, yang menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan garis-garis besar isi.

Bab II merupakan bab kajian pustaka, yang menguraikan dan menjelaskan tentang penelitian terdahulu, kajian teori, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III merupakan bab metode penelitian, yang menguraikan dan menjelaskan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan. Pada bagian ini berisi tentang deskripsi penelitian, hasil dan pembahasan penelitian.

Bab V Penutup, pada bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran penelitian.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji hasil kebenarannya berdasarkan metode penelitian yang telah digunakan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang membahas kajian tentang pengaruh *profit sharing* dan pengaruh *brand image* terhadap minat nasabah non muslim menggunakan produk bank syariah, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan referensi penulis dalam penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan penulis sebagai acuan.

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Ndaru Tutus Priyo Handoko, Arik Susbiyani dan Ni nyoman putu (2022) “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.”	1. Jenis penelitian 2. Variabel independen dan dependen	1. Teknik sampling 2. Teknik analisis data 3. Menggunakan variabel intervening	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung Kompensasi serta Lingkungan kerja

				berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Motivasi Kerja. ¹
2.	Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari (2022) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba.”	1. Variabel independen 2. Variabel dependen	1. Jenis penelitian (<i>mix method</i>) 2. Teknik analisis data 3. Teknik sampling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. ²
3.	Rifany Cahya Saladika dan Ginanjar Syamsuar (2020) “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi (Studi Kasus pada PT Saekindo Sakti Jakarta Utara)”	1. Jenis penelitian 2. Variabel independen 3. Variabel dependen	1. Teknik analisis data 2. Lokasi penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja; kompensasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja; lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja; motivasi berpengaruh

¹ Ndaru Tutus Priyo Handoko, Arik Susbiyani dan Ni Nyoman Putu Martini, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Manajemen* 14, No. 1 (2022): 181-190.

² Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring dan Nuryanti Mustari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba,” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)* 3, No. 1 (2022): 287-298.

				langsung terhadap kepuasan kerja; kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening; dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Saekindo Sakti Jakarta Utara. Secara umum dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi pada PT. Saekindo Sakti Jakarta Utara. ³
4.	Gandhik Eko Prasetyo (2022) “Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOS Ni Roha Kediri.”	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis penelitian 2. Variabel independen (Motivasi dan Kompensasi) 3. Variabel dependen 4. Teknik analisis data 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen (Semangat Kerja) 2. Teknik sampling 	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semangat kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta motivasi, semangat kerja, kompensasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan

³ Rifany Cahya Saladika dan Ginanjar Syamsuar, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi,” Jurnal Manajemen STEI 3, No. 01 (2020): 29-49.

				terhadap kinerja karyawan. ⁴
5.	I Gusti Ayu Putri Darmayanti, I Wayan Mendra dan Tjok Istri Sri Harwathy (2022) “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung.”	1. Jenis penelitian 2. Variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) 3. Variabel dependen 4. Teknik analisis data 5. Teknik sampling	1. Lokasi penelitian 2. Subjek penelitian 3. Variabel independen (Disiplin Kerja)	Berdasarkan Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung. ⁵

B. Kajian Teori

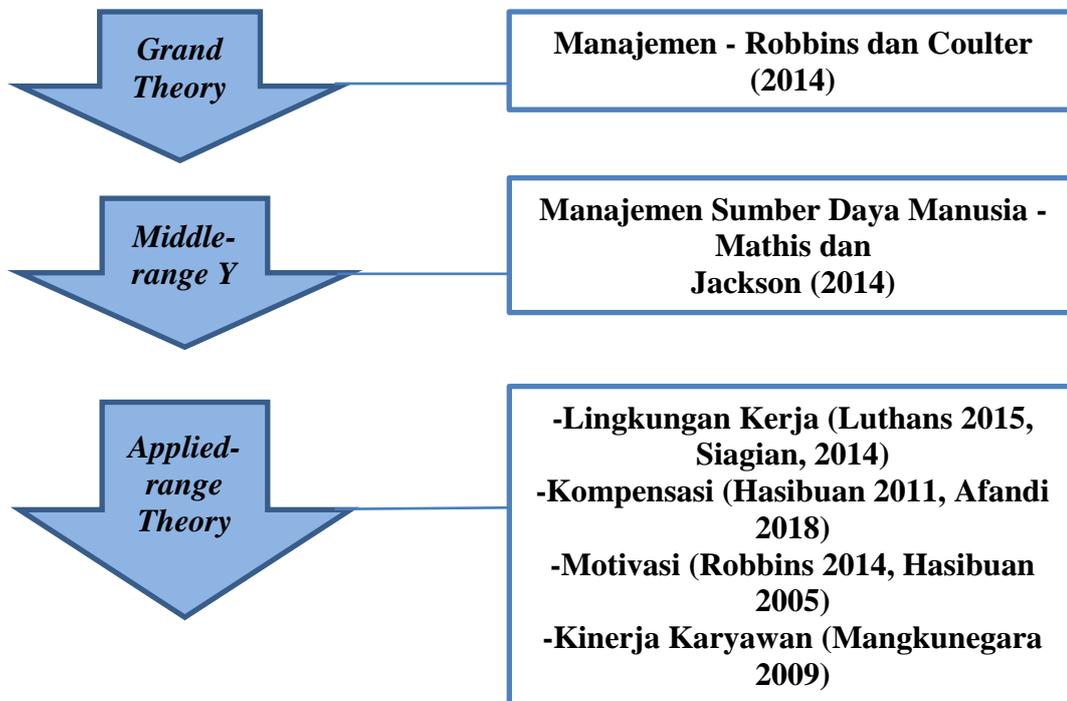
1. Grand Theory

Kajian pustaka merupakan kegiatan mendalami, mencermati menelaah dan mengidentifikasi pengetahuan (Suharsini Arikunto, 2010:58). Penelitian ini menggunakan berbagai sumber dan literature baik berupa buku maupun referensi lain sebagai dasar teori dalam analisis perhitungan. Pada kajian pustaka, dilakukan kajian mengenai teori yang yang digunakan terdiri dari: *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. Selain *theory* dilakukan juga pengkajian mengenai teori yang dilakukan juga pengkajian hasil para peneliti sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung penelitian ini. Ruang lingkup hasil kajian atas teori-teori, penelitian sekarang digambarkan pada gambar berikut ini:

⁴ Gandhik Eko Prasetyo, “Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOS Ni Roha Kediri,” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2, No.3 (2022): 93-107.

⁵ I Gusti Ayu Putri Darmayanti, I Wayan Mendra dan Tjok Istri Sri Harwathy, “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung,” *Jurnal Values* 3, No.1 (2022): 160-167.

Gambar 2.1
Grand Theory



2. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Menurut Robbins & Coulter, manajemen adalah proses pengkoordinasian atas pekerjaan-pekerjaan melalui orang lain agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.⁶ Sementara itu menurut Mathis dan Jackson SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya

⁶ Stephen P. Robbins, Rolf Bergman, Ian Stagg, Mary Coulter, *Management*, (Pearson Australia, 2014).

fikir dan daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang handal atau canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.⁷ Robbins juga menjelaskan bahwa manajemen memiliki 4 fungsi utama, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*), menentukan arah, menetapkan tujuan organisasi, dan membantu organisasi dalam mengambil keputusan di masa mendatang.
2. Pengorganisasian (*Organizing*), mengkoordinasikan segala aktivitas sumber daya manusia dan mengelompokkan segala aktivitas sumber daya manusia di dalam organisasi.
3. Kepemimpinan (*Leading*), serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memimpin dan memotivasi sumber daya manusianya demi kepentingan organisasi tersebut.
4. Pengendalian (*Controlling*), aktivitas yang memonitor kemajuan organisasinya dan memastikan kemajuan tersebut sesuai dengan yang diharapkan organisasi

b. Manajemen Sumber daya Manusia

Menurut Mathis & Jackson, manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem yang formal untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan organisasi. Mathis & Jackson juga menyebutkan bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia berfokus pada :

⁷ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management, 13. Baski*, (Mason: South-Western Cengage Learning, 2011)

1. Perencanaan dan Analisis SDM

Pada aktivitas ini dilakukan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat memenuhi permintaan terhadap organisasi, lalu pada aktivitas analisis dilakukan sebagai bahan penelitian dan informasi terhadap sumber daya manusia dalam menunjang pekerjaan.

2. Kesetaraan dan Kesempatan Kerja

Kepastian hukum dan kesempatan kerja sangat bergantung terhadap aktivitas SDM di perusahaan, MSDM harus dapat memahami aturan-aturan tersebut terkait dengan proses perekrutan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

3. Perekrutan Karyawan

Tujuan perekrutan berguna untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan SDM yang berkualitas, lalu MSDM dituntut dengan memahami karakter masing-masing karyawan, agar perusahaan dapat menentukan spesifikasi pekerjaan apa yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dengan tahap awal masa orientasi terhadap karyawan, perusahaan harus melakukan pengembangan terhadap keterampilan dan keahlian karyawannya agar dapat berkembang sesuai kebutuhan perusahaan, karena semakin baik kualitas karyawan maka akan semakin baik efektivitas kerjanya.

5. Kompensasi dan Tunjangan Karyawan

Kompensasi yaitu memberikan penghargaan/imbalan kepada karyawan atas apa yang telah diberikannya kepada perusahaan, lalu ada sistem tunjangan yang diberikan agar karyawan merasa tambah termotivasi dalam bekerja. Perusahaan harus selalu meningkatkan tingkat penghargaan agar karyawan merasa dihargai.

6. Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan Karyawan

Kesehatan dan keselamatan pada mental dan fisik adalah hal yang terpenting dalam bekerja di perusahaan, undang-undang keselamatan dan kesehatan kerja lebih menekankan kepada perusahaan agar lebih tanggap terhadap isu kesehatan dan keselamatan karyawannya untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan hal yang tidak diinginkan.

7. Hubungan Pekerja dan Manajemen

Hubungan yang baik antar karyawan sangat penting, perlakuan perusahaan juga harus bersikap adil kepada atasan dan bawahan tidak boleh ada diskriminasi, lalu harus ada keterbukaan antara perusahaan dan karyawannya terkait kebijakan, peraturan, dan prosedur perusahaan.⁸

Ketika berusaha mencapai tujuan perusahaan, manajer tidak hanya mementingkan bahan mentah, peralatan kerja, mesin produksi, dana, dan lingkungan kerja. Namun juga berdampak pada tenaga kerja (sumber daya manusia) yang mengelola faktor produksi lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses dan upaya yang dilakukan suatu organisasi

⁸ Ibid.,

dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi seluruh sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Yang pertama adalah memilih orang-orang yang memiliki kualifikasi yang diperlukan dan cocok untuk posisi di perusahaan. Sumber daya manusia sendiri, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan faktor produksi, *input* yang diolah oleh perusahaan untuk menghasilkan *output*.

3. Teori Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Arti kinerja sebenarnya berasal dari katakata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.⁹ Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (*output*) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁰

Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Seseorang harus mempunyai tingkat motivasi dan kemampuan tertentu dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan. Kecuali seseorang mengetahui secara pasti apa yang perlu dilakukan dan bagaimana hal itu perlu dilakukan, maka motivasi dan kemampuan

⁹ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012).

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Refika Aditama, 2009).

seseorang tidak akan terwujud sepenuhnya. Kinerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson, bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan, selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.¹¹ Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut memerlukan persyaratan tertentu dan ini disebut standar kerja. Allah juga hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja makhluknya, tidak hanya melihat satu sisi saja, tapi juga mempertimbangkan sisi yang lain. Karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam.

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), ketrampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walaupun seseorang mempunyai kemampuan maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Karena, karyawan hanya akan memperoleh apa yang telah di usahakan atau dikerjakan. Sesuai dengan firman Allah sebagai berikut.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ﴿٣٩﴾

Terjemahannya :

“dan bahwasanya manusia tidak memperoleh selain apa yang diusahakannya” (QS. An-Najm: 39).¹²

¹¹ James L. Gibson, *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*, (Jakarta : Erlangga, 1994).

¹² Quran.kemenag.go.id/surah/53

Terjemahan ayat di atas mengatakan bahwa tidak ada bagi manusia kecuali usaha yang dipilihnya, maknanya yaitu kecuali balasan atas perbuatannya di dunia. Oleh karena itu, kinerja setiap karyawan akan ditentukan dari kemampuan untuk melaksanakan pekerjaannya, dan juga motivasi yang dimiliki karyawan tersebut untuk terus berinovasi dan memberikan hasil yang terbaik.

Kinerja karyawan bagi seorang muslim merupakan suatu keharusan, dimana ia memerlukan upaya yang sungguh-sungguh dalam mengerjakan sesuatu serta mengerahkan seluruh aset, fikir, dan dzikirnya untuk menunjukkan bahwa dirinya sebagai hamba Allah yang beriman dan harus memberikan nilai kebahagiaan bagi sesama dan alam semesta. Dalam kata arti memakmurkan bumi, Allah menyuruh umatnya untuk mendalami dunia ekonomi, bekerja dengan bersungguh-sungguh. Bekerja serta mencari rezeki mempunyai nilai tinggi disisi Allah SWT karena bekerja merupakan perintah-Nya dan merupakan suatu ibadah bagi seorang muslim yang dimana hidup harus seimbang dunia dan akhirat, tidak boleh mengutamakan dunia saja.¹³

Dalam mengukur kinerja karyawan digunakan beberapa indikator, yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan akan pengawasan, dan hubungan antar perseorangan. Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai di dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai dengan aturan, moral dan etika.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Gibson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

¹³ Dawwabah A.M., *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah: Membumikan Semangat Etika Bisnis Rasulullah*, (Terjemahan Pustaka Nuun Semarang, 2006)

1. Faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis.
2. Faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.¹⁴

Mathis dan Jackson juga menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah sebagai berikut:

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

Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur melalui standar dan kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan organisasi secara keseluruhan.¹⁵

¹⁴ James L. Gibson, *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*, (Jakarta : Erlangga, 1994).

¹⁵ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management, 13. Baski*, (Mason: South-Western Cengage Learning, 2011)

c. Penilaian Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson penilaian kinerja adalah proses evaluasi mengenai seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengkomunikasikannya dengan karyawan. Dan menurut Mangkunegara penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.¹⁶

Berdasarkan definisi di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja yang dilakukan oleh suatu organisasi agar organisasi dan pegawai itu sendiri mengetahui standar kinerjanya. Setelah standar ini diketahui, organisasi dapat mengembangkan rencana khusus untuk mempertahankan atau meningkatkan standar kinerja karyawan.

Tujuan penilaian kerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusianya. Lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara ialah sebagai berikut:¹⁷

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

¹⁶ Ibid.,

¹⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang dijalannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

3. Tanggung Jawab

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

4. Kerja sama

Kerja sama adalah usaha bersama antara orang per orang atau kelompok manusia untuk mencapai tujuan bersama.

5. Inisiatif

Inisiatif yaitu memiliki kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melakukan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.¹⁸

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga diharapkan tercapainya pekerjaan yang lebih cepat dan baik. Ketika karyawan termotivasi tinggi, mereka dapat mencapai kinerja puncak. Motivasi kinerja yang seharusnya dimiliki pegawai harus dikembangkan dari dalam dirinya dan lingkungan kerja. Motivasi untuk meningkatkan kinerja yang dikembangkan dalam diri pegawai apabila didukung oleh lingkungan kerja yang baik akan membentuk kekuatan pribadi dan memudahkan dalam mencapai prestasi.¹⁹

Kemudian, Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi atas 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan

¹⁸ Ibid.,

¹⁹ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2012).

kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja baik terhadap atasan maupun hubungan kerja dengan bawahan.²⁰

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, baik secara fisik maupun non-fisik, secara langsung maupun tidak langsung saat mereka bekerja yang dapat berdampak pada diri mereka sendiri dan pada kinerjanya. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi aspek yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dan sebaliknya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mengacu pada kondisi kerja yang memberikan suasana dan kondisi kerja yang nyaman bagi karyawan guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kondisi kerja yang buruk dapat membuat karyawan lebih mudah sakit, merasa stres, sulit berkonsentrasi, dan kurang produktif dalam bekerja. Apabila kondisi suatu tempat kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara buruk, penuh sesak, lingkungan kerja tidak bersih maka akan sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja lebih baik.

Islam meyakini bahwa menciptakan budaya dan lingkungan kerja dimulai dari sang pemimpin. Ketika manajemen perusahaan memperlakukan karyawannya lebih dari sekedar bawahan, maka dampaknya akan berbeda. Suasana di tempat

²⁰ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi, Reformasi Sipil, Manajemen Pegawai Negeri*, (PT Refika Aditama, 2011).

kerja pun akan berubah dan menjadi lebih nyaman. Ketika seseorang menikmati pekerjaannya, maka akan tercipta kreativitas baru. Namun jika seorang bawahan mendapat tekanan yang sangat kuat dari manajer yang banyak menuntut, tidak ramah dan tidak ramah, maka karyawan tersebut tidak akan mampu berprestasi dan hanya akan menjalankan tugasnya.²¹

Faktor kepribadian pemimpin juga penting dalam menciptakan suasana yang lebih cair. Ia akan menciptakan pola yang rajin dalam suasana yang cair. Ini adalah metode yang perlu dikembangkan pada saat ini, menciptakan, pola yang keras tetapi dengan suasana yang mengalir. Pendekatan ini menciptakan karyawan yang sangat terlibat dalam suasana santai dibandingkan formal dan mengintimidasi. Berkat sikapnya yang sangat penuh kasih sayang terhadap sesama itulah Rasulullah SAW berhasil menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.²² Sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an surah Al-Imran ayat 159 berikut.

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۚ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِن حَوْلِكَ ۚ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ ۚ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Terjemahannya :

“Maka disebabkan rahmat dari Allah lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada- Nya.” (QS. Al-Imran: 159).²³

²¹ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2003).

²² Ibid.,

²³ Quran.kemenag.go.id/surah/3

Ayat di atas secara harifiah memberikan makna bahwa karena rahmat yang besar dari Allah-lah maka akhlak para hamba-Nya menjadi lunak kepada orang lain. Seandainya seseorang menunjukkan sikap kasar dalam ucapan dan tindakan serta mempunyai hati yang keras, niscaya mereka (orang lain) akan pergi meninggalkanmu. Jadi, karyawan akan berkinerja lebih baik apabila bekerja pada lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang optimal. Sebaliknya jika karyawan bekerja pada lingkungan kerja yang tidak sesuai dan tidak mendukung kerja optimal maka karyawan akan menjadi malas dan cepat lelah sehingga berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Sehingga jika lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern:²⁴

1. Faktor Intern

a) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini. Padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang akan dipakai.

²⁴ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2012).

b) Lingkungan kerja yang bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c) Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, khususnya bila pekerjaan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan.

d) Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan, terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

e) Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik, selain dipikirkan menyenangkan juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan negatif.

2. Faktor Ekstern

a) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan untuk lebih giat bekerja.

b) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu. Pekerjaan yang melakukan konsentrasi, kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki.

c) Bebas dari gangguan penduduk sekitar

Perasaan nyaman damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan kantor dengan lingkungan ekstern tidak terjadi hal yang tidak diinginkan, seperti: gangguan sumbangan, bantuan ataupun hal-hal lain.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi pada Lingkungan Kerja menurut Siagian terbagi menjadi dua dimensi, yaitu:²⁵

1. Lingkungan Kerja Fisik, dengan indikator: Bangunan tempat bekerja, Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas yang lengkap, dan Tersedianya sarana dan prasarana yang mudah diakses.

²⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014).

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik, dengan indikator: Hubungan yang terjalin antar-rekan yang baik, Hubungan yang terjalin antara karyawan dan atasan yang baik, dan -karyawan yang terjalin baik dan kompak.

5. Motivasi

a. Pengertian

Menurut Robbins *et al.*, motivasi berasal dari kata *movere* (latin), yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi adalah kondisi yang sangat dibutuhkan oleh semua orang. Diperlukan setiap hari untuk menjalankan kehidupan, membantu orang lain, memimpin sekelompok orang dan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.²⁶ Selanjutnya menurut Herzberg, motivasi mengacu pada semua kekuatan dalam diri seseorang yang memberinya kekuatan dan arahan serta mempertahankan perilaku yang dimaksud. Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses mendorong atau merangsang karyawan untuk bekerja secara sukarela tanpa merasa terpaksa.²⁷

Siswanto Sastrohadiwiryono dalam bukunya yang berjudul manajemen tenaga kerja Indonesia, menjelaskan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah

²⁶ Stephen P. Robbins, Rolf Bergman, Ian Stagg, Mary Coulter, *Management*, (Pearson Australia, 2014).

²⁷ Frederick Herzberg, *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*, (Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed, 2011).

mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.²⁸

Dengan demikian, motivasi dipahami sebagai suatu keadaan yang mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan/kegiatan yang terjadi secara sadar. Pengertian ini juga berarti bahwa semua teori motivasi diawali dengan prinsip-prinsip dasar sebagai berikut: "Seseorang hanya melakukan kegiatan yang menyenangkan." Asas ini tidak mengesampingkan syarat bahwa seseorang dapat melakukan sesuatu dalam keadaan terpaksa. Dan pada kenyataannya, pekerjaan yang didorong oleh rasa tidak suka berupa kegiatan yang harus dilakukan seringkali tidak efektif dan efisien. Hal ini juga berarti prinsip utama yang diterapkan dalam pengelolaan manajemen dari sudut pandang psikologis adalah menciptakan kondisi yang mendorong setiap pekerja untuk melakukan pekerjaannya dengan senang hati dan puas. Dengan kata lain kepemimpinan sebagai suatu proses memanfaatkan orang lain untuk mencapai tujuan menjadi efektif dan efisien hanya jika pegawai dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

b. Teori Motivasi

Di bawah ini merupakan teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Motivasi menurut Maslow

²⁸ Siswanto Sastrohadiwaryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2001).

Menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang diklasifikasikannya pada lima tingkatan atau lima hierarki (*hierarchy of needs*) yaitu:²⁹

- a) Kebutuhan psikologis (Psychological), antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b) Kebutuhan akan rasa aman (safety), antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c) Kebutuhan sosial (social), mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
- d) Kebutuhan penghargaan (esteem/respected), mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
- e) Kebutuhan aktualisasi diri (self-fulfillment), dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu sesuai ambisinya, yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2. Teori “REG”

Menurut Clayton Alderfer, mengetengahkan teori yang mengatakan bahwa “manusia mempunyai tiga kelompok kebutuhan ‘inti’ (*core needs*) yang disebutnya eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (existence, relatedness, and growth—ERG). Sepintas Teori Alderfer ini mirip dengan teori Maslow, hanya

²⁹ Abraham H. Maslow , *A Theory of Human Motivation*, (United Kingdom : BN publishing, 2015).

bedanya pada teori Alderfer ketiga kelompok kebutuhan tersebut dapat timbul secara simultan dan pemuasannya tidak dapat dilakukan sepotong-sepotong, akan tetapi ketiga-tiganya sekaligus, meskipun mungkin dengan intensitas yang berbeda-beda. Dengan kata lain Alderfer menolak pendekatan hierarki yang dikemukakan Maslow.³⁰

3. Teori Motivasi menurut Frederick Herzberg

Teori ini sering disebut juga sebagai Teori Motivasi dan Higiene (*Motivation Hygiene Theory*). Penelitian yang dilakukan dalam pengembangan teori ini dikaitkan dengan pandangan para pegawai tentang pekerjaannya. Hasil temuannya menunjukkan bahwa jika para pegawai berpandangan positif terhadap pekerjaannya, dalam diri mereka tidak ada kepuasan, bukan ketidakpuasan seperti umumnya dikemukakan oleh para pakar motivasi lainnya. Penekanan pada teori ini adalah jika tingkat kepuasan para pegawai tinggi aspek motivasilah yang penting. Tetapi jika tidak ada kepuasan, aspek higiene lah yang menonjol. Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah:

- a) Prestasi atau *achievement*
- b) Pengakuan atau *recognition*
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work in self*
- d) Tanggung jawab atau *responsibility*
- e) Kemajuan atau *advancement*

Sedangkan pada faktor-faktor higiene meliputi:

- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan

³⁰ Alderfer P. Clayton, *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs; Organizational Behaviour and Human Performance* 4, issue 2 (2004): 142–175.

- b) Supervisi
- c) Hubungan dengan para supervisor
- d) Kondisi kerja
- e) Gaji
- f) Kehidupan pribadi
- g) Hubungan dengan para bawahan
- h) Status dan kepastian

c. Bentuk Motivasi

Menurut Handari Nawawi dalam bukunya yang berjudul manajemen sumberdaya manusia, ia membedakan dua bentuk motivasi kerja, yaitu sebagai berikut.³¹

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini merupakan mesin pendorong yang timbul dalam diri pekerja berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat akan pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain, motivasi ini berasal dari usaha yang dilakukan, baik untuk memenuhi kebutuhan, menyenangkan, mencapai suatu tujuan, atau membangkitkan harapan positif di masa depan. Misalnya, karyawan yang berdedikasi hanya karena merasa memiliki kesempatan untuk mencapai potensi maksimalnya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini merupakan dorongan terhadap suatu pekerjaan yang datang dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa keadaan yang mengharuskannya

³¹ Hadari Nawawi, *Perencanaan Sumber Daya Manusia, cetakan I*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001).

untuk melaksanakan pekerjaan itu secara maksimal. Misalnya, dalam lingkungan organisasi/perusahaan, orang lebih cenderung menggunakan motivasi ekstrinsik dibandingkan motivasi intrinsik jika mereka memiliki pengalaman profesional. Kondisi ini terutama disebabkan oleh tidak mudahnya membangkitkan kesadaran pekerja dari dalam, dan kondisi kerja disekitarnya yang menyertainya, dibandingkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar.

Dalam bukunya tentang manajemen sumber daya manusia, Nawawi juga kembali menegaskan bahwa penghargaan tidak langsung terutama dalam bentuk insentif. Insentif merupakan penghargaan/penghargaan yang dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Mereka tidak tetap atau ditetapkan pada titik waktu tertentu. Oleh karena itu, insentif sebagai pembagian keuntungan diberikan kepada karyawan yang bekerja dengan sangat baik atau berkinerja baik. Misalnya saja dalam bentuk bonus.³²

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Hezberg *et al.*, mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Motivasi: faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat: faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator. Jika jumlah faktor pemelihara

³² Ibid.,

tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.³³

e. Tujuan Motivasi

Ada beberapa tujuan yang dapat diperoleh dari pemberian motivasi menurut Hasibuan, antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.³⁴

f. Indikator Motivasi

Dimensi pada Motivasi Kerja menurut Hasibuan sebagai berikut:³⁵

1. Kebutuhan akan prestasi, dengan indikator: mengembangkan kreativitas dan antusiass agar dapat berprestasi tinggi.

³³ Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara B. Snyderman, *The Motivation to Work*, (Originally Published: New York: John Wiley & Sons, Inc. 1959).

³⁴ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).

³⁵Ibid.,

2. Kebutuhan akan adiliasi, dengan indikator: kebutuhan dimana perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan yang ditempati dan bekerja, Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan Kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuasaan, dengan indikator: Memiliki kedudukan yang baik, Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

6. Kompensasi

a. Pengertian

Menurut Hasibuan, kompensasi mengacu pada semua pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Ketika pemberian kompensasi meningkat, karyawan bekerja lebih baik dan lebih produktif. Kompensasi memiliki tujuan dan manfaat seperti ikatan kerja sama, kepuasan kerja, sumber daya yang efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat pekerja, dan pengaruh pemerintah. Ada berbagai bentuk kompensasi yang biasa ditawarkan perusahaan kepada karyawannya, biasanya dalam bentuk imbalan moneter (berwujud) dan non-moneter (tidak berwujud).³⁶

Kemudian Menurut Dessler, kompensasi meliputi semua pembayaran yang dilakukan kepada seorang karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

³⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011)

Kompensasi karyawan terdiri dari dua jenis utama: pembayaran finansial langsung, yang mencakup upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan pembayaran finansial tidak langsung, yang mencakup tunjangan finansial yang dibayar pemberi kerja seperti asuransi dan liburan.³⁷ Kompensasi merupakan salah satu faktor yang penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Singodimedjo, tentunya untuk membantu menjamin sumber pendapatan bagi karyawan dan keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan disiplin kerja, mempererat hubungan kerja antar karyawan, dan tujuannya untuk mencegah pensiun. Melalui disiplin kerja dan efisiensi karyawan, perusahaan dapat bersaing dengan pekerja di pasar, memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan, menegakkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan menyediakan teknologi baru.³⁸

Berdasarkan beberapa pendapat dan penjelasan di atas, kita dapat menyimpulkan bahwa kompensasi ini merupakan suatu penghargaan atau hadiah yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi atas kinerja dan pekerjaan karyawan secara keseluruhan sehingga dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya.

b. Jenis-jenis Kompensasi

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

³⁷ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Indeks, 2015).

³⁸ Markum Singodimejo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Surabaya : SMMAS, 2000)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Berupa supervisi kompetensi (*competent supervision*), kondisi kerja yang mendukung (*comfortable working condition*), pembagian kerja (*job sharing*).³⁹

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap

Setiap perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilannya, salah satu caranya yaitu dengan menawarkan fasilitas kompensasi yang berkualitas.

2. Mempertahankan karyawan yang ada

Sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.

3. Meningkatkan produktivitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas.

4. Memperoleh keunggulan kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi.

³⁹ R. Wayne Mondy and Robert M. Noe, *Human Resource Management, 17th Edition*, (USA: Prentice Hall, 2013)

5. Aturan hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.

6. Sasaran strategi

Untuk memperoleh tenaga yang berkualitas setiap organisasi harus mengeluarkan biaya yang cukup besar. Jadi strategi yang hampir sama dilakukan yaitu dengan memperbaiki sistem administrasi kompensasi.⁴⁰

d. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Mengutip dari buku Ardana, dkk yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia”, disebutkan bahwa tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh factor - faktor berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan UU dan Keppres
6. Biaya hidup atau cost living
7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan.⁴¹

⁴⁰ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012).

⁴¹ I Komang Ardana, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utamad, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012)

e. Indikator Kompensasi

Afandi mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

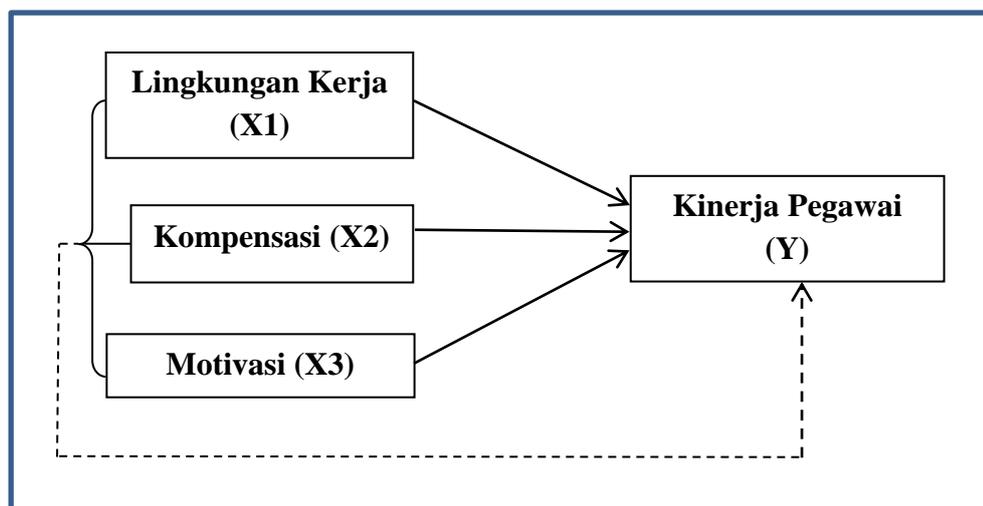
Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi pegawai di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.⁴²

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan inti dari teori yang telah dikembangkan yang mendasari perumusan hipotesis, dan dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu, sedangkan lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi menjadi variabel independen atau yang mempengaruhi. Berdasarkan hasil penelusuran penelitian terdahulu dan kajian teori, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut

Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran



Keterangan :
 —————> Pengaruh secara parsial
 - - - - -> Pengaruh secara simultan

⁴² Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis berasal dari kata *hypo* yang berarti dibawah dan *thesa* yang berarti kebenaran. Hipotesis dapat didefinisikan sebagai jawaban sementara yang kebenarannya masih diuji. Hipotesis juga merupakan proposisi yang akan diuji keberlakuannya atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.⁴³

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang dikemukakan, maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Y)

H2 : Diduga Motivasi (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Y)

H3 : Diduga Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Y)

H4 : Diduga Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Y)

⁴³ Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder: edisi revisi II* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini terfokus untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Palu melalui perolehan data berbentuk angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan melalui statistik.¹

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variabel dari dua kelompok data atau lebih. Dengan penelitian asosiatif ini, peneliti akan dapat dibangun teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.²

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi, merupakan keseluruhan unsur-unsur dari subjek penelitian yang memiliki satu atau beberapa karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bank Muamalat KC Palu yang berjumlah 40.
2. Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan penelitian sensus atau penelitian populasi, dimana seluruh populasi yang merupakan

¹ Rully Indrawan dan Popy Yaniawati, *Metode Penelitian*, (cet.I; Bandung: PT. Rafika Aditama, 2014).

² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003)

karyawan Bank Muamalat KC Palu diambil sebagai sampel penelitian atau responden yang berjumlah 40 karyawan.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, maka jenis jenis varibel dalam penelitian dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau (*Independent Variable*) yang dilambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempunyai variabel lain dan dapat menghasilkan sebuah akibat. Adapun variabel pada penelitian ini yaitu: Lingkungan kerja (X_1), Kompensasi (X_2) Motivasi (X_3)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atai (*Dependent Variable*) yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*Independent Variable*). Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu: Kinerja Karyawan (Y).

D. Definisi Operasional

Berdasarkan judul di atas, agar lebih terfokusnya penelitian ini maka perlu adanya defenisi operasional. Defenisi operasional adalah unsur penelitian yang

³ Sofyan Siregar, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Edisi 1 (Cet; 1, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010).

memberitahukan bagaimana cara untuk mengukur suatu variabel. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Lingkungan kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja, sehingga diharapkan tercapainya pekerjaan yang lebih cepat dan baik.	Menurut Siagian : 1. Lingkungan Kerja Fisik, dengan indikator: Bangunan tempat bekerja, Peralatan kerja yang memadai, Fasilitas yang lengkap, dan Tersedianya sarana dan prasarana yang mudah diakses. 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik, dengan indikator: Hubungan yang terjalin antar-rekan yang baik, Hubungan yang terjalin antara karyawan dan atasan yang baik, dan - karyawan yang terjalin baik dan kompak. ⁴
2.	Kompensasi (X ₂)	Menurut Hasibuan, kompensasi mengacu pada semua pendapatan, baik dalam bentuk uang atau barang, yang diterima langsung atau tidak langsung oleh seorang karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	Menurut Afandi : 1. Upah dan Gaji. 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas. ⁵
3.	Motivasi (X ₃)	Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong	Menurut Hasibuan : 1. Kebutuhan akan prestasi, dengan indikator:

⁴ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014).

⁵ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018).

		kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan	<p>mengembangkan kreativitas dan antusias agar dapat berprestasi tinggi.</p> <p>2. Kebutuhan akan afiliasi, dengan indikator: kebutuhan dimana perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan yang ditempati dan bekerja, Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan Kebutuhan akan perasaan ikut serta.</p> <p>3. Kebutuhan akan kekuasaan, dengan indikator: Memiliki kedudukan yang baik, Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.⁶</p>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Istilah kinerja berasal dari kata <i>job performance</i> atau <i>actual performance</i> (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (<i>output</i>) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Menurut Nitisemito : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif.⁷

⁶ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).

⁷ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, (Jakarta: CV. Alfabeta, 2012).

E. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket. Dimana pernyataan-pernyataan yang diajukan kepada karyawan Bank Muamalat Kota Palu ini memuat tentang, Lingkungan kerja, kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan. Pernyataan yang dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan Skala Likert.

Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan.⁸ Berikut contoh kategori pernyataan dengan jawaban sangat tidak setuju sampai sangat setuju:

Tabel 3.2
Contoh Kategori Pernyataan

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Kurang Setuju (KS)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Sangat Tidak Setuju (STS) : Diberi bobot/Skor 5
 Tidak Setuju (S) : Diberi bobot/skor 4
 Kurang Setuju (KS) : Diberi bobot/skor 3
 Setuju (S) : Diberi bobot/skor 2
 Sangat Setuju (SS) : Diberi bobot/skor 1

⁸ Yusuf Adam, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*, (Jurusan Perbankan Syariah, IAIN, Palu, 2019).

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi berupa pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti, dimana peneliti tidak terlibat langsung hanya sebagai pengamat.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi secara langsung ke Bank Muamalat Kota Palu serta melakukan penyebaran kuesioner pada seluruh karyawan Bank Muamalat Kota Palu guna memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian ini.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat dipergunakan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu proses analisis terhadap data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur analisis Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat (Studi Kasus Pada Bank Muamalat KC Palu) dengan menggunakan SPSS. 26 sebagai alat ukurnya. Adapun tahapan-tahapan dalam menganalisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner.⁹ Untuk mendapatkan dari hasil uji validitas, dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Packager Social Sciense*). Uji validitas memiliki kriteria penilaian, yaitu apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf nilai signifikansi alpha (α) 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut valid. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikansi alpha (α) 5% atau 0,05, maka dapat dikatakan kuesioner tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner yang dikatakan reliabilitas atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai lebih dari 0,60.¹⁰

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan agar data sampel yang diolah benar-benar dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian meliputi:

a. Uji Normalitas

⁹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 52

¹⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet. VII, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013), 47

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Model Regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau tidak.¹¹

b. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas adalah untuk menguji adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi di antara variabel independen. Jika variabel-variabel independen saling berkolerasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan cara melihat nilai *variance inflation factor (VIF)*. Jika nilai (*VIF*) lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinieritas.¹²

c. Uji Heteroskedastistas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain.¹³ Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dengan menggunakan Uji Glesjer yang diketahui apakah pola variabel gangguan mengandung

¹¹ Haryadi Sarjono dan Winda Julianti, *SPSS vs Listel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011).

¹² Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009).

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program IBM SPSS 21*, Eds.7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013).

heteroskedastisitas atau tidak. Jika nilai statistik $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Untuk menguji hipotesis akan digunakan model statistik regresi linier berganda. Metode analisis regresi linier berganda dipilih dengan alasan untuk memprediksi hubungan antara satu variabel dependen dengan dua variabel independen. Dalam penelitian ini variabel independen terdiri dari tiga variabel, yaitu lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2) dan motivasi (X_3) sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Lingkungan Kerja

b_2 = Koefisien Kompensasi

b_3 = Koefisien Motivasi

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Kompensasi

X_3 = Motivasi

e = standard error

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini diartikan sebagai jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis

merupakan pernyataan alternatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Untuk menguji hipotesis menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Caranya untuk menguji hipotesis menggunakan uji T dan uji F.¹⁴

a. Uji T

Untuk mengetahui apakah variabel *Independen* yang diteliti secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Dependen*. Untuk mengetahui koefisien penentu yaitu dengan mengkuadratkan koefisien parsial yang akan menjadi koefisien penentu parsial yang artinya penyebab perubahan pada variabel Y yang datangnya dari variabel X_1 , X_2 dan Z.

b. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable *Independen* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *Dependen/terikat*.¹⁵ Untuk mengetahui apakah variabel *Independen* berpengaruh signifikan terhadap variabel *Independen*, dilakukan perbandingan antar F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 0,05.

5. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinan (R^2) digunakan untuk mengukur atau melihat seberapa besar pengaruh atau kontribusi variabel idependen terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinan semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin banya kemampuan variabel X menerangkan variabel Y di

¹⁴ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami), 62.

¹⁵ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Edisi 7, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 139

mana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya jika R^2 (semakin kecil mendekati nol, maka akan di katakan bahwa pengaruh variabel independen adalah kecil terhadap variabel dependen). Hal ini berarti model yang di gunakan lemah atau belum kuat untuk menerangkan pengaruh variabel independen yang diteliti terhadap variabel dependen tersebut.¹⁶

- a. Besarnya nilai koefisien determinan terletak antara 0 sampai dengan 1 atau ($0 < R^2 < 1$).
- b. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- c. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

¹⁶ Wahid Sulaiman, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS*, (Contoh Kasus Dan Pemecahannya), Yogyakarta: Andi, 2010), 89

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Profil Bank Muamalat Indonesia

1. Sejarah Singkat Bank Muamalat Indonesia

Diskusi tentang bank syariah sebenarnya telah dirilis pada tahun 80an. Para tokoh yang terlihat adalah Karnaen Pewartatmaja, M. Dawan Raharjo, M. Amien Azis dan lain – lainnya. Adapun gagasan pendirian Bank Muamalat berawal dari lokakarya Bunga Bnk dan Perbankan yang diselenggarakan Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada 18-20 Agustus 1990 di Cisarua, Bogor. Ide ini berlanjut dalam Musyawarah Nasional IV Majelis Ulama Indonesia di Hotel Sahid Jaya, Jakarta, pada 22-25 Agustus 1990 yaang diteruskan dengan pembentukan kelompok kerja untuk mendirikan bank murni syariah pertama di Indonesia. Pendirian Bank Muamalat Indonesia juga digagas oleh Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia.

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk memulai perjalanannya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI). Ikatan Cendikiana muslim indonesia (ICMI) pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan seperti

Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan Multifinance Syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Selain itu produk Bank yaitu shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, ATM, dan cash management seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industry perbankan Syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan penawaran umum terbatas (PUT) dengan hak memesan efek terlebih dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan sukuk subordinasi Mudharab. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia. Seiring dengan kapasitas Bank yang semakin diakui, bank tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industry perbankan Syariah.

Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi Bank pertama di Indonesia serta yang satu-satunya mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah

memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai bank syariah islam, modern dan profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun secara internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Financi (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan dana pensiun melalui layanan dana pensiun lembaga keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, infak dan sedekah (ZIS). Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi *“The Best Islamic Bank in Indonesia with Strong Regional presence”*.

2. Visi Dan Misi Bank Muamalat Indonesia

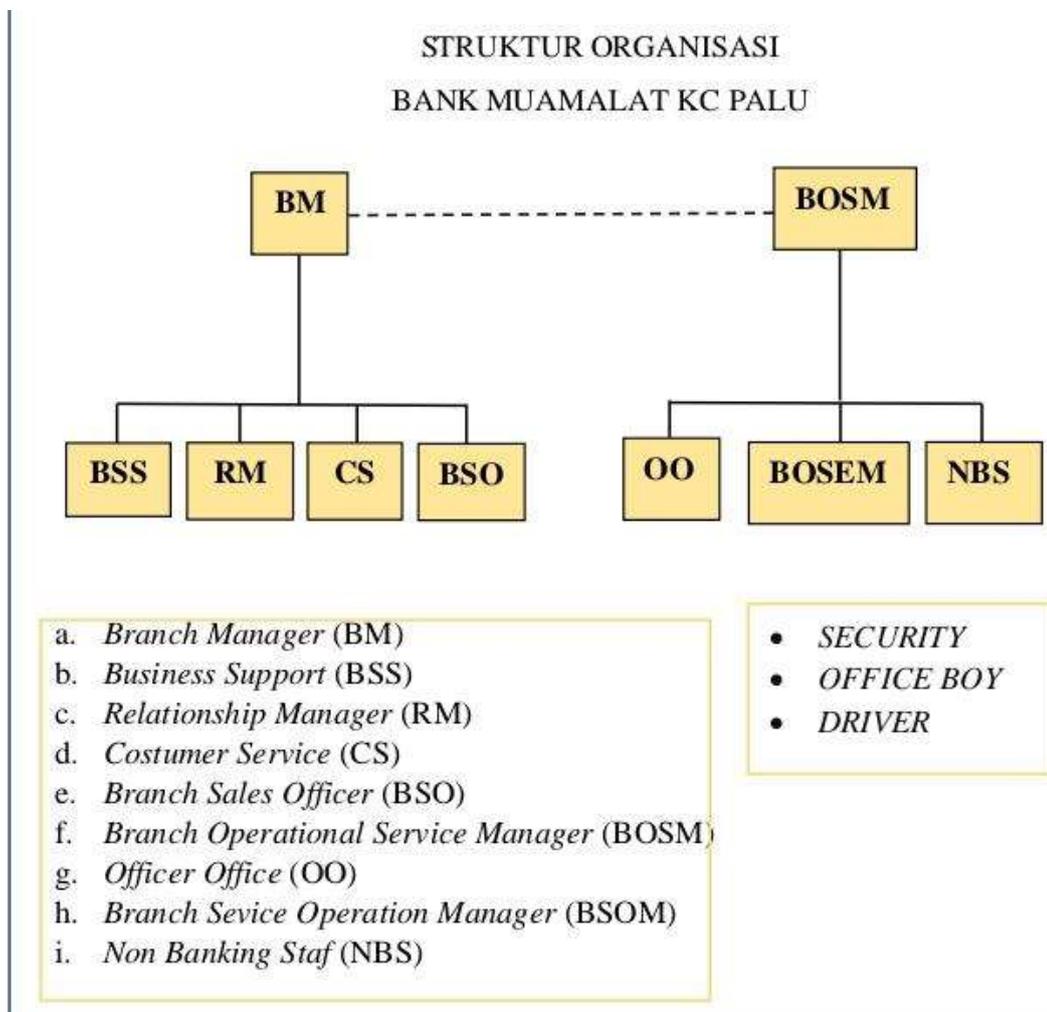
Visi: “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional.

Misi: Memangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan

berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi Bank Muamalat

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank Muamalat KC Palu



B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi dan Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Tabel 4.1

Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kuesioner Disebar	Kuesioner Kembali	Kuesioner Diolah	Persentase
40	40	40	40	100%

Sumber: Hasil olah data (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa kuesioner dari 40 jumlah sampel yang disebar penulis secara online, 40 kuesioner yang kembali dan 40 kuesioner yang akan diolah, yang berarti persentasenya 100%. Berkaitan dengan Profil Responden dalam penelitian ini dapat dijabarkan, sebagai berikut:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	26	65%
Perempuan	14	35%
Total	40	100%

Sumber: Hasil olah data (2024)

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari total jumlah sampel 40 orang, sebagian besar merupakan responden perempuan yang berjumlah 14 orang dengan presentase sebesar (35%), dan sisanya merupakan responden laki-laki yang berjumlah 26 orang dengan presentase (65%).

b. Berdasarkan Posisi

Berdasarkan Posisi responden data kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi

Posisi	Frekuensi	Persentase
Customer Service	5	12,5%
Teller	8	20%
Supervisor	3	7,5%
Marketing Staf	3	7,5%
Back Office	2	5%
Staf Administrasi	2	5%
Sales Officer	5	12,5%
Credit Analyst	4	10%
Kepala Cabang	1	2,5%
Invesman Banker	2	5%
Marketing Funding	2	5%
Direct sales	3	7,5%

Sumber: Hasil olah data (2024)

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 40 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden. Sebagian besar merupakan responden dari customer service berjumlah 5 orang

dengan presentasi 12,5%, responden dari teller berjumlah 8 orang dengan persentase (20%), responden supervisor berjumlah 3 orang dengan (7,5%), responden marketing staf berjumlah 3 orang dengan persentase (7,5%), responden back office berjumlah 2 orang dengan persentase (5%), responden staf administrasi berjumlah 2 orang dengan presentasi (5%), responden sales officer berjumlah 5 orang dengan presentasi (12,5%), responden credit analyst berjumlah 4 orang dengan presentasi (10%), responden kepala cabang berjumlah 1 orang dengan presentasi (2,5%), responden investman banker berjumlah 2 orang dengan presentasi (5%), responden marketing funding berjumlah 2 orang dengan presentasi (5%), dan responden direct sales berjumlah 3 orang dengan presentasi (7,5%).

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentasse (%)
SMA	7	17,5%
Diploma	5	12,5%
S1	19	47,5%
S2	6	15%
S3	3	7,5%

Sumber: Hasil olah data (2024)

Pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 40 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden.

Sebagian besar merupakan responden dengan pendidikan terakhir SLTA berjumlah 7 orang dengan persentase (17,5%), responden dengan pendidikan terakhir Diploma berjumlah 5 orang dengan presentase (12,5%), responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 19 orang dengan presentasi (47,5%), responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 6 orang dengan presentasi (15%) dan responden dengan pendidikan terakhir S3 berjumlah 3 orang dengan presentasi (7,5%).

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1-2 Tahun	30	75%
2,5-3 Tahun	6	15%
3-4 Tahun	2	5%
>5 Tahun	2	5%
Total	40	100%

Sumber: Hasil olah data (2024)

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 40 orang, sampel dalam penelitian ini seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 40 responden. Sebagian besar merupakan responden dari lama bekerja 1-2 tahun berjumlah 30 orang dengan persentase (75%), responden lama bekerja 2,5-3 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase (15%), responden lama bekerja 3-4 tahun berjumlah 2 orang dengan presentase (5%), responden lama bekerja >5 tahun berjumlah 2 orang dengan presentasi (5%).

2. Deskripsi Variabel

Apabila data telah terkumpul dan tertabulasi dengan baik, maka langkah selanjutnya untuk melihat tanggapan responden mengenai variabel-variabel penelitian yaitu: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi sebagai variabel independen (bebas) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen (terikat). Kemudian dicari rata-rata dari setiap jawaban responden, untuk memudahkan penilaian rata-rata tersebut, maka terlebih dahulu harus dibuat interval. Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut:¹

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

Keterangan :

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi-Data terendah

Banyak kelas = 5

Maka interval dari kriteria penelitian rata-rata dapat diinterpretasikan berikut ini :

Sangat Buruk = 1,0 – 1,6

Buruk = 1,7 – 2,4

Baik = 2,5 – 3,2

Sangat Baik = 3,3 – 4,0

Deskripsi hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

¹ Arif Rahman, “*pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja relawan (studi pada kantor cepat tanggap (ACT) cabang sulawesi tengah)*, skripsi tidak diterbitkan (jurusan ekonomi syariah, IAIN, Palu 2020), 59

1) Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4.6

Deskripsi Hasil Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpre stasi
		STS	TS	N	S	SS				
Lingkungan Kerja										
1.	Keamanan ditempat kerja sudah baik	0	0	1	18	21	180	40	4,50	Sangat baik
				2,5%	45%	52,5%				
2.	Penerangan / cahaya ditempat kerja sudah memadai	0	0	2	13	25	183	40	4,57	Sangat baik
				5%	32,5%	62,5%				
3.	Suhu udara ditempat karyawan bekerja sudah baik	0	0	6	16	18	172	40	4,30	Sangat baik
				15%	40%	45%				
4.	Sarana dan prasarana ditempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan	0	0	4	20	16	172	40	4,30	Sangat baik
				10%	50%	40%				
5.	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja	0	0	0	16	24	184	40	4,60	Sangat baik
					40%	60%				
6.	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja	0	0	1	15	24	183	40	4,57	Sangat baik
				2,5%	37,5%	60%				
7.	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung	0	0	0	18	22	182	40	4,55	Sangat baik
					45%	55%				

Sumber: Hasil olah data (2024)

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel lingkungan kerja yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 18 orang setuju, dan 1 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 180 dengan nilai rata-rata 4,50 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua yaitu sebanyak 25 orang sangat setuju, 13 orang setuju, dan 2 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 183 dengan nilai rata-rata 4,57 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 16 orang setuju, dan 6 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 172 dengan nilai rata-rata 4,30 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan keempat yaitu sebanyak 16 orang sangat setuju, 20 orang setuju, dan 4 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 172 dengan nilai rata-rata 4,30 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu 24 orang sangat setuju, 16 orang setuju. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 184 dengan nilai rata-rata 4,60 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke enam yaitu 24 orang sangat setuju, 15 orang setuju, dan 1 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 183 dengan nilai rata-rata 4,57 maka, pernyataan ke enam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke tujuh yaitu 22 orang sangat setuju, 18 orang setuju. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 182 dengan nilai rata-rata 4,55 maka, pernyataan ke tujuh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

2) Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.7

Deskripsi Hasil Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Kompensasi										
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan	0	0	9	16	15	166	40	4,15	Sangat baik
				22,5%	40%	37,5%				
2.	Adanya insentif di luar gaji yang diterima karyawan	0	0	4	14	22	178	40	4,45	Sangat baik
				10%	35%	55%				
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang di tempati karyawan	0	0	6	20	14	168	40	4,20	Sangat baik
			7%	15%	50%	35%				
4.	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan	0	0	4	11	25	181	40	4,52	Sangat baik
				10%	27,5%	62,5%				
5.	Perusahaan menyediakan fasilitas								4,65	Sangat

	jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan	0	0	1	12	27	186	40		baik
				2,5%	30%	67,5%				

Sumber: Hasil olah data (2024)

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kompensasi yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 16 orang setuju dan 9 orang. Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 160 dengan nilai rata-rata 4,15 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua terhadap yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 14 orang setuju, 4 orang netral dan 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 178 dengan nilai rata-rata 4,45 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 14 orang sangat setuju, 20 orang setuju, dan 6 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 168 dengan nilai rata-rata 4,20 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke empat yaitu sebanyak 25 orang sangat setuju, 11 orang setuju, dan 4 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 181 dengan nilai rata-rata 4,52 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 27 orang sangat setuju, 12 orang setuju, dan 1 orang netral. Total skor jawaban dari

40 responden adalah 186 dengan nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

3) Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Motivasi (X3)

Tabel 4.8
Deskripsi Hasil Variabel Motivasi

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Total Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Motivasi										
1.	Saya berupaya mengembangkan kreatifitas dalam bekeja	0	0	0	20	20	180	40	4,50	Sangat baik
					50%	50%				
2.	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas	0	1	2	19	18	174	40	4,35	Sangat baik
			2,5%	5%	47,5%	45%				
3.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya	0	0	4	26	10	166	40	4,15	Sangat baik
				10%	65%	25%				
4.	Saya selalu ingin diikutsertakan dalam setiap kegiatan di perusahaan	0	0	7	21	12	165	40	4,12	Sangat baik
				17,5 %	52,5 %	30%				
5.	Saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain	0	0	3	8	29	186	40	4,65	Sangat baik
				7,5%	20%	72,5 %				
6.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan	0	0	0	23	17	177	40	4,42	Sangat baik
					57,5%	42,5 %				

7.	Saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai	0	0	9	21	10	161	40	4,02	Sangat baik
				22,5 %	52,5%	25%				
8.	Saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan agar dapat naik pangkat		2	5	13	20	171	40	4,27	Sangat baik
			5%	12,5 %	32,5%	50%				

Sumber: Hasil olah data (2024)

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel motivasi yaitu sebanyak 20 orang sangat setuju, 20 orang setuju. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 180 dengan nilai rata-rata 4,50 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua terhadap yaitu sebanyak 18 orang sangat setuju, 19 orang setuju, 2 orang netral dan 1 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 174 dengan nilai rata-rata 4,35 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 10 orang sangat setuju, 26 orang setuju, dan 4 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 166 dengan nilai rata-rata 4,15 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke empat yaitu sebanyak 12 orang sangat setuju, 21 orang setuju, dan 7 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 165 dengan nilai rata-rata 4,12 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kelima yaitu sebanyak 29 orang sangat setuju, 8 orang setuju, dan 3 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 186 dengan nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke enam yaitu 17 orang sangat setuju, 23 orang setuju. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 177 dengan nilai rata-rata 4,42 maka, pernyataan ke enam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke tujuh yaitu 10 orang sangat setuju, 21 orang setuju, dan 9 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 161 dengan nilai rata-rata 4,02 maka, pernyataan ke tujuh termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke delapan yaitu 20 orang sangat setuju, 13 orang setuju, 5 orang netral, dan 2 orang tidak setuju. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 171 dengan nilai rata-rata 4,27 maka, pernyataan ke delapan termasuk dalam interpretasi sangat baik.

4) Deskripsi Jawaban Sampel Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.9
Deskripsi Hasil Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	1	2	3	4	5	Tota Skor	N	Mean	Interpretasi
		STS	TS	N	S	SS				
Kinerja Pegawai										
1.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku	0	0	3	16	21	178	40	4,45	Sangat baik
				7,5%	40%	52,5%				

2.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan	0	0	9	16	15	166	40	4,15	Sangat baik
				22,5%	40%	37,5%				
3.	Apakah anda selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab anda dengan baik?	0	0	4	14	22	178	40	4,45	Sangat baik
				10%	35%	55%				
4.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas	0	0	6	20	14	168	40	4,20	Sangat baik
				15%	50%	35%				
5.	Saya akan melakukan pekerjaan saat atasan sudah memberikan perintah	0	0	4	11	25	181	40	4,52	Sangat baik
				10%	27,5%	62,5%				
6.	Saya tidak bersedia menawarkan bantuan kepada rekan kerja			1	12	27	186	40	4,65	Sangat baik
				2,5%	30%	67,5				

Sumber: Hasil olah data (2024)

Berdasarkan hasil penelitian tanggapan dari responden kinerja pegawai yaitu sebanyak 21 orang sangat setuju, 16 orang setuju dan 9 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 178 dengan nilai rata-rata 4,45 maka, pernyataan pertama termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua terhadap yaitu sebanyak 15 orang sangat setuju, 16 orang setuju, dan 9 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 166 dengan nilai rata-rata 4,15 maka, pernyataan kedua termasuk dalam interprestasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ketiga yaitu sebanyak 22 orang sangat setuju, 14 orang setuju, dan 4 orang netral. Total skor jawaban dari

40 responden adalah 178 dengan nilai rata-rata 4,45 maka, pernyataan ketiga termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke empat yaitu sebanyak 14 orang sangat setuju, 20 orang setuju, dan 6 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 168 dengan nilai rata-rata 4,20 maka, pernyataan keempat termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke lima yaitu sebanyak 25 orang sangat setuju, 11 orang setuju, dan 4 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 181 dengan nilai rata-rata 4,52 maka, pernyataan kelima termasuk dalam interpretasi sangat baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan ke enam yaitu sebanyak 27 orang sangat setuju, 12 orang setuju, dan 1 orang netral. Total skor jawaban dari 40 responden adalah 186 dengan nilai rata-rata 4,65 maka, pernyataan keenam termasuk dalam interpretasi sangat baik.

C. Analisis Data

Analisis data Statistik yaitu proses analisis yang terdapat data-data yang berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat.

1. Uji Validitas

Menggunakan instrumen pada setiap penelitian, maka terlebih dahulu seseorang peneliti harus mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid atau tidak, karena sebuah instrumen apabila tidak valid maka data tersebut tidak dapat

digunakan. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *pearson product moment* pada software SPSS 26.

Kriteria uji validitas yaitu :

Jika $r > 0,30$ maka pernyataan (indikator) tersebut dinyatakan valid.

Jika $r < 0,30$ maka pernyataan (indikator) tersebut dinyatakan tidak valid.²

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel X1

Variabel	No. Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	1	0,664	>0,30	Valid
	2	0,556		Valid
	3	0,847		Valid
	4	0,779		Valid
	5	0,677		Valid
	6	0,585		Valid
	7	0,753		Valid

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, (Cet. I: Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013), 52

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel X2

Variabel	No. Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Kritis	Keterangan
Kompensasi (X3)	1	0,800	>0,30	Valid
	2	0,723		Valid
	3	0,630		Valid
	4	0,786		Valid
	5	0,578		Valid

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel X3

Variabel	No. Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Kritis	Keterangan
Motivasi (X2)	1	0,586	>0,30	Valid
	2	0,592		Valid
	3	0,688		Valid
	4	0,677		Valid
	5	0,678		Valid
	6	0,429		Valid
	7	0,610		Valid
	8	0,735		Valid

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Tabel 4.13
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Variabel	No. Item	<i>Pearson Correlation</i>	R Kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,758	>0,30	Valid
	2	0,818		Valid
	3	0,728		Valid
	4	0,589		Valid
	5	0,776		Valid
	6	0,543		Valid

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Berdasarkan tabel-tabel hasil uji validitas di atas, menunjukkan bahwa semua indikator variabel X1, X2, X3 dan variabel Y dinyatakan valid. Karena data dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{kritis}$. Hal ini menunjukkan nilai nilai *Corrected Item-Total Correlation* pada masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,30 terhadap nilai syarat minimum yang telah ditetapkan.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai misal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut itu reliabel, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji Reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan atau pernyataan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS versi 26 *for windows* dengan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai

lebih dari 0,60. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Reliability Statistics</i>		
Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,822	7
Kompensasi (X2)	0,750	5
Motivasi (X3)	0,777	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,798	6

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel 4.14 di atas menunjukkan *cronbach's alpha* variabel X1 bernilai 0,822, *cronbach's alpha* variabel X2 bernilai 0,777, *cronbach's alpha* variabel X3 bernilai 0,750 dan *cronbach's alpha* variabel Y bernilai 0,798, maka kuesioner yang diuji dinyatakan reliabel.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 yang artinya bahwa variabel X1, X2, X3 dan Y adalah reliabel. Dengan demikian pengelolaan data dapat dilanjutkan ke langkah selanjutnya.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan *Kolmogorov Smirnov* dengan bantuan program SPSS versi 26. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas yaitu skor *Asymp.sig.*

Apabila nilai *Asymp.sig* > atau = 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, akan tetapi apabila nilai *Asymp.sig* < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.³ Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan alat bantu oleh statistik SPSS versi 26 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut ini.

Tabel 4.15
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47796180
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.108
	Positive	.073
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa distribusi data pada penelitian ini berdistribusi normal, dapat dilihat dari nilai *Asymp.sig.* (2-tailed) nilainya 0,200 dimana > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

³ Sugiyono Dan Agus Susanto, *Cara Mudah Belajar SPSS Dan LISREL: Teori Dan Aplikasi Untuk Analisis Data Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 454

2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya kolerasi antar variabel independen. Jika terjadi kolerasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikolinearitas. Adapun adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Koefisien korelasi antar variabel harus dibawah 0,10. Jika korelasi kuat maka hal tersebut terjadi masalah multikolinearitas. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan melihat tabel berikut.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan kerja (X1)	.584	1.712
	Kompensasi (X2)	.819	1.221
	Motivasi (X3)	.532	1.879

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel 4.16 di atas terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 dimana pada variabel Lingkungan Kerja (X1) mendapatkan nilai 0,584, variabel Kompensasi (X2) mendapatkan nilai 0,819, variabel Motivasi (X3) mendapatkan nilai 0,532, dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini bebas dari Multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas ini merupakan salah satu uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada analisis regresi linier dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan sebuah uji data dalam statistik.

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glesjer)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.885	.570		1.551	.130
	Lingkungan kerja (X1)	-.023	.020	-.253	-1.185	.244
	Kompensasi (X2)	4.687E-5	.014	.001	.003	.997
	Motivasi (X3)	.011	.025	.098	.440	.663

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Uji Glesjer digunakan agar bisa mengetahui apakah pola variabel gangguan mengandung heteroskedastisitas atau tidak. Jika nilai statistik mengandung $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak mengandung heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai t_{hitung} pada variabel X1 sebesar -1,185, variabel X2 sebesar 0,003, variabel X3 sebesar 0,440. Dari hasil Uji Glesjer tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak mengandung masalah heteroskedastisitas karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 1,687.

E. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda adalah salah satu metode atau alat analisis *statistic non parametric* yang berfungsi menganalisis kaitan hubungan antara dua variabel atau lebih pada penelitian yang berbeda, yaitu variabel dependen dan variabel independen dengan membutuhkan data terdiri dari beberapa hasil observasi dan pengukuran yang berkelompok. Penelitian ini akan melihat adanya pengaruh, baik secara parsial maupun simultan variabel penelitian. Berikut ini adalah hasil uji data yang merupakan data output SPSS 26.

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.760	1.062		1.657	.106
	Lingkungan Kerja (X1)	-.008	.037	-.008	-.213	.833
	Kompensasi (X2)	1.200	.046	1.010	26.161	.000
	Motivasi (X3)	-.042	.027	-.049	-1.583	.122

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Berdasarkan table 4.18, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 1,760 - 0,008X_1 + 1,200X_2 - 0,042X_3 + \varepsilon$$

Dari persamaan diatas menunjukkan bahwa kedua variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X3) memiliki arah negatif terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Sebaliknya, variabel Kompensasi (X2) memiliki arah positif

terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Hasil perhitungan di atas dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta persamaan linear menunjukkan angka 1,760 ini diartikan jika variabel independen yaitu X (Pengetahuan Produk), di asumsikan (0), maka variabel Kinerja Pegawai 1,760.
- b. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (β_1) sebesar -0,008 dan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan jika variabel Lingkungan Kerja tidak mengalami kenaikan satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) menurun sebesar 0,008.
- c. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X2) sebesar 1,200 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,200.
- d. Nilai koefisien regresi Motivasi (X3) sebesar -0,042 dan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Motivasi tidak mengalami kenaikan satu-satuan maka Kinerja Pegawai (Y) menurun sebesar 0,042.

F. Uji Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2 dan X3) benar-benar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.760	1.062		1.657	.106
	Lingkungan Kerja (X1)	-.008	.037	-.008	-.213	.833
	Kompensasi (X2)	1.200	.046	1.010	26.161	.000
	Motivasi (X3)	-.042	.027	-.049	-1.583	.122

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel 4.19 hasil perhitungan statistik di atas, uji t dari variabel apabila dimasukkan dalam regresi terlihat sebagai berikut:

- 1) Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) diperoleh $t_{hitung} -0,213 < t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikansi (sig) $.0,833$ lebih besar dari nilai alpha (α) $0,05$ artinya $0,833 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.
- 2) Diketahui bahwa variabel Kompensasi (X2) diperoleh $t_{hitung} 26,161 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikansi (sig) $0,00$ lebih kecil dari nilai alpha (α) $0,05$ artinya $0,000 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
- 3) Diketahui bahwa variabel Motivasi (X3) diperoleh $t_{hitung} -1,583 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikansi (sig) $0,122$ lebih besar dari nilai alpha (α) $0,05$ artinya $0,122 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2, X3) benar-benar memberikan kontribusi secara bersama-sama atau serempak terhadap variabel dependen (Y) atau tidak. Hasil datanya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.866	3	100.955	407.925	.000 ^b
	Residual	8.909	36	.247		
	Total	311.775	39			
a. Dependent Variable: TOTALY						
b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1						

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Pada tabel 4.20 hasil uji Anova (*Analysis Of Varians*) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh secara serempak terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 407,925 > F_{tabel} 2,87$, sehingga disimpulkan bahwa H4 diterima yang dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu.

G. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk mengetahui bagaimana presentase dari keberpengaruhan variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan statistik oleh SPSS

versi 26 menunjukkan presentase keberpengaruhan variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut.

Tabel 4.21
Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.971	.969	.497
a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1				

Sumber: Data Output SPSS. 26, 2024

Berdasarkan tabel 4.21 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,969 ini artinya sebagai presentase atau variasi kontribusi variabel independen (X1, X2, X3) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 96,9%. Sedangkan sisanya yaitu 3,1% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dimana tidak diteliti pada penelitian ini.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh t_{hitung} 0,213 > t_{tabel} 1,687 dan nilai signifikansi (sig) .0,833 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 artinya .0,833 > 0,05 dengan ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC palu, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini ditolak.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan karyawan.⁴

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC palu. Artinya bahwa tidak ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja fisik maupun non-fisik terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan instansi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan kerja juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat memengaruhi kesehatan,kepercayaan diri,dan kehidupan pribadi. Salah satu faktor yang terjadi pada Bank Muamalat KC palu yaitu hubungan antar karyawan,suasana kerja dan kebersihan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian oleh Santi Sarip dan Mustangin yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada. Secara

⁴ Nurmiati, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla,” *Akmen Jurnal Ilmiah* 11, No. 2 (2014): 282-293

lebih jelasnya seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja dalam upaya mempengaruhi kinerja karyawan dapat diukur melalui analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh atau derajat keeratan. Hasil perhitungan analisis korelasi sederhana yang diperoleh (r) sebesar 0,108. Hal ini menunjukkan pengaruh antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan sangat rendah dan positif. Berdasarkan penjelasan di atas sudah jelas hasil penelitian menunjukkan rendahnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada.⁵

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pramono, dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melakukan uji parsial. Lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif pada kinerja dari para karyawan, karena bila salah satu faktor yang ada pada lingkungan kerja tidak memenuhi standar kepentingan karyawan, maka hasil kerja karyawan susah untuk memenuhi target yang telah ditetapkan perusahaan.⁶

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh $t_{hitung} 26,161 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikan (sig) 0,00 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $.0,000 < 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan

⁵ Santi Sarip dan Mustangin, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC Persada," *Jurnal Manajemen Diversitas* 3, No. 1 (2023): 95-111

⁶ Yustinus Pramono dan Widarta, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Manna Kampus Yogyakarta," *KENDALI: Economics and Social Humanities* 2, No. 1 (2023): 63-75

terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 dalam penelitian ini diterima.

Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan terhadap fungsi-fungsi sumber daya lainnya.⁷

Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis di atas, dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu tinggi pula. Berdasarkan hasil penelitian oleh Diana Ambarwaty Syahid, menunjukkan bahwa penerapan *reward* di Bank Muamalat Kantor Cabang palu mampu meningkatkan produktivitas karyawan karna dua penghargaan yaitu penghargaan finansial dan penghargaan non finansial. Penghargaan finansial adalah penghargaan yang di berikan berupa saham reksadana, umroh, haji, logam mulia, dana tunai, piagam penghargaan, pendidikan anak (paud-S1) dan jalan-jalan ke luar negeri. Penghargaan non finansial seperti pelatihan, penghargaan atau apresiasi, kenaikan jabatan, kebijakan cuti dan liburan.⁸ Sehingga, hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, salah satunya karena penghargaan finansial yang

⁷ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2018)

⁸ Diana Ambarwaty Syahid, "Penerapan Reward Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di Bank Muamalat Kantor Cabang Palu," *Skripsi, Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu* (2023)

menarik hingga diduga dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Poluakan *et. all* bahwa kompensasi dan kinerja pegawai PT.PLN (Persero) UP3 Manado termasuk dalam kategori cukup tinggi. Hal ini berarti kompensasi yang diterima sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, dan pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, ketelitian dan tanggung jawab yang perusahaan inginkan.⁹

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu

Berdasarkan hasil uji SPSS diperoleh $t_{hitung} -1,583 > t_{tabel} 1,687$ dan nilai signifikansi (sig) 0,122 lebih besar dari nilai alpha (α) 0,05 artinya $.0,122 > 0,05$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 dalam penelitian ditolak.

Menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom yaitu “Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.”¹⁰ Teori tersebut sejalan dengan penelitian Koesmono, Ayu dan Suprayetno yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁹ Angel Kralita Poluakan, Sofia A.P. Sambul, Roy F. Runtuwene, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado,” *Jurnal Administrasi Bisnis* 9, No. 2 (2019): 70-77.

¹⁰ Victor H. Vroom, *Work and Motivation, Edition 99* (Wiley, 1964)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja yang tidak signifikan dapat disebabkan oleh tidak adanya pemberian motivasi secara teratur kepada pegawai. Hasil tersebut tidak sejalan dengan pernyataan Hasibuan, yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Rahmat Hidayat yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja.¹¹

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara serempak atau simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Hasil penelitian yang berpengaruh signifikan ini didukung oleh teori Nitisemito, bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sehingga lingkungan kerja yang

¹¹ Rahmat Hidayat, "Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5, No. 1 (2021): 16-23

sehat, bersih dan tenang akan dapat melancarkan pekerjaan dan sangat membantu pelaksanaan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang sehat dan baik juga dapat diartikan sebagai usaha organisasi untuk memanusiaikan para anggota organisasi.¹²

Di sisi lain, ada variabel kompensasi yang dalam penelitian ini secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Kompensasi diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan terhadap fungsi-fungsi sumber daya lainnya. Sehingga, tinggi atau rendahnya kompensasi yang diterima akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, dan hal tersebut sesuai dengan pernyataan Husain Umar bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi.¹³

Kemudian variabel motivasi yang dalam penelitian ini juga berpengaruh secara serempak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Artinya, motivasi dapat menjadi dorongan yang menggerakkan dan mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan pencapaian tujuan. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Mangkunegara, bahwa motivasi adalah suatu keadaan psikologis

¹² Nitisemito Alex, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka setia, 2015)

¹³ Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2007)

tertentu dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan.¹⁴

Dari hasil penelitian penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja Bank Muamalat, kompensasi yang diberikan serta motivasi dari atasan maupun rekan kerja secara serempak dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruhnya cukup tinggi. Ketiga variabel yang diteliti memiliki variasi kontribusi sebesar 96,9%. Sedangkan sisanya yaitu 3,1% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dimana tidak diteliti pada penelitian ini.

¹⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010)

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat KC Palu. Maka ditarik kesimpulan:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Hasil dari penelitian ini berbanding terbalik dengan teori yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktifitas bekerja.
2. Kompensasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu tinggi pula. Kompensasi diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan terhadap fungsi-fungsi sumber daya lainnya.
3. Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Hasil tersebut tidak sejalan dengan pernyataan Hasibuan, yang menyatakan bahwa manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Keinginan ini terjadi secara terus-menerus dan hanya akan

berhenti bila akhir hayatnya tiba. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

4. Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi secara serempak atau simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat KC Palu. Lingkungan kerja di Bank Muamalat, kompensasi yang diberikan serta motivasi dari atasan maupun rekan kerja secara serempak dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pengaruhnya cukup tinggi. Ketiga variabel yang diteliti memiliki variasi kontribusi sebesar 96,9%. Sedangkan sisanya yaitu 3,1% merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang dimana tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat ada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya Bank Muamalat Palu perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan, misalnya kompensasi. Karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi hal yang paling mendasar. Pemberian

motivasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik .

2. Lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran karyawan agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendak untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, Yusuf. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol*. Jurusan Perbankan Syariah, IAIN, Palu, 2019.
- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2018.
- Ahmad, Andi Jusdiana. Mappamiring. Mustari, Nuryanti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba,” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMA)* 3, No. 1 (2022): 287-298
- Andayani, Tsalis Baiti Nur. Hirawati, Heni. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara* 3, No.2 (2021): 11-22.
- Ardana, I Komang. Mujiati, Ni Wayan. Utamad, I Wayan Mudiarta. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Clayton, Alderfer P. “An Empirical Test of a New Theory of Human Needs.” *Organizational Behaviour and Human Performance* 4, issue 2 (2004): 142–175.
- Darmayanti, I Gusti Ayu Putri. Mendra, I Wayan. Harwathy, Tjok Istri Sri. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pinang Sari Kabupaten Badung,” *Jurnal Values* 3, No. 1 (2022): 160-167.
- Dawwabah, Asyraaf Muhammad. *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah: Membumikan Semangat Etika Bisnis Rasulullah*. Terjemahan Pustaka Nuun Semarang, 2006.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Indeks, 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- _____. Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate, dengan Program IBM SPSS 21*, Eds.7, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

- _____. Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*, Cet. VII, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2013.
- Gibson, James L. *Organisasi Dan Manajemen : Perilaku, Struktur, Proses*, Jakarta : Erlangga, 1994.
- Hafidhuddin, Didin. Tanjung, Hendri. *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Handoko, Ndaru Tutus Priyo. Susbiyani, Arik. Martini, Ni Nyoman Putu. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen* 14, No. 1 (2022): 181-190.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005.
- _____. H. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima belas*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011
- Herzberg, Frederick. Herzberg's. *Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector: The Mediating Effect Of Love Money*. Sunway University Malaysia: Teck Hang Tan and Amna Waheed, 2011.
- _____. Frederick. Mausner, Bernard. Snyderman, Barbara B. *The Motivation to Work*. Originally Published: New York: John Wiley & Sons, Inc. 1959.
- Indrawan, Rully. dan Yaniawati, Popy. *Metode Penelitian*. cet.I; Bandung: PT. Rafika Aditama, 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- _____. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Martono, Nanang. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder: edisi revisi II*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Maslow, Abraham H. *A Theory of Human Motivation*. United Kingdom : BN publishing, 2015.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. *Human Resource Management, 13. Baski*, Mason: South-Western Cengage Learning, 2011

- _____. Robert L. Jackson, John H. *Human Resource Management, 13. Baski*, Mason: South-Western Cengage Learning, 2011.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Mondy, R. Wayne. Noe, Robert M. *Human Resource Management, 17th Edition*. USA: Prentice Hall, 2013.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- _____. Hadari. *Perencanaan Sumber Daya Manusia, cetakan I*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2001.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: CV. Alfabeta 2012.
- _____. Alex S. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, Jakarta: CV. Alfabeta, 2012.
- Nurhadiyanti, Siti. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah pada Bank BTN Syariah Kantor Cabang Syariah Semarang*. Jurnal Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2019.
- Prasetyo, Gandhik Eko. "Pengaruh Motivasi, Semangat Kerja, Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. DOS Ni Roha Kediri." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 2, No.3 (2022): 93-107.
- Quran.kemenag.go.id/surah/3
- Quran.kemenag.go.id/surah/53
- Robbins, Stephen P. Bergman, Rolf. Stagg, Ian. Coulter, Mary. *Management*, Pearson Australia, 2014.
- Saladika, Rifany Cahya. Syamsuar, Ginanjar. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi," *Jurnal Manajemen STEI* 3, No. 01 (2020): 29-49.
- Sarjono, Haryadi. dan Julianti, Winda. *SPSS vs Listel Sebuah Pengantar, Aplikasi Untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sastrohadiwaryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.

- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Birokrasi, Reformasi Sipil, Manajemen Pegawai Negeri*. PT Refika Aditama, 2011.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- Robbins, Stephen P. *Bergman, Rolf. Stagg, Ian. Coulter, Mary. Management*, Pearson Australia, 2014.
- Singodimejo, Markum. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS, 2000.
- Siregar, Sofyan. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, Edisi 1 Cet; 1, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas, 2003
- Sujarweni, V. Wiratna. *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami)*, 62.
- Sujianto, Agus Eko. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009.
- Sulaiman, Wahid. *Analisis Regresi Menggunakan SPSS, (Contoh Kasus Dan Pemecahannya)*, Yogyakarta: Andi,2010), 89
- Sumarwoto, Otto. *Analisis Mengenai Dampak Lingkungan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja edisi 5*. Depok: Rajawali Pers, 2016.

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Di
Tempat-

Assalamu'alaikum Wr.Wb
Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian karya ilmiah (skripsi), maka dengan ini:

Nama : Hadra
Nim : 19.5.15.0050
Angkatan : 2019
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu

Sedang melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Muamalat (Studi Pada Bank Muamalat KC Palu Moh. Yamin)”** Berkaitan dengan hal tersebut, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penyusunan skripsi. Semua informasi yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaanya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat saya,
Penulis

Hadra
NIM: 19.5.15.0050

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
2. Posisi Jabatan di Bank Muamalat :
 - a. Customer Service
 - b. Teller
 - c. Supervisor
 - d. Marketing Staff
 - e. Back Office
 - f. Staf Administrasi
 - g. Sales Officer
 - h. Credit Analyst
 - i. Kepala Cabang
 - j. Invesman banker
 - k. Marketing Funding
 - l. Direct Sales
4. Pendidikan terakhir :
 - a. S1
 - b. S2
 - c. S3
 - d. Diploma
 - e. SMA
5. Sudah bekerja selama:
 - a. 1-2 Tahun
 - b. 2,5-3 Tahun
 - c. 3-4 Tahun
 - d. >5 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang tersedia. Tiap pernyataan hanya diperbolehkan ada satu jawaban.

*skala yang digunakan dalam menjawab pertanyaan adalah sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

RR : Ragu-ragu (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

Lingkunga Kerja (X1)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Lingkungan Kerja Fisik						
1.	Keamanan ditempat kerja sudah baik					
2.	Penerangan / cahaya ditempat kerja sudah memadai					
3.	Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik					
4.	Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan karyawan.					
Lingkungan Kerja Non Fisik						
5.	Hubungan antara karyawan dengan sesama rekan kerja membantu karyawan dalam bekerja					
6.	Hubungan antara karyawan dan atasan membantu karyawan dalam bekerja.					
7.	Karyawan memiliki tim kerja yang baik dan saling mendukung					

Kompensasi (X2)						
No	pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang karyawan terima sesuai dengan beban tugas yang diberikan kepadanya					
2.	Adanya insentif diluar gaji yang diterima karyawan.					
3.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan.					
4.	Perusahaan memberikan tunjangan (THR) yang membantu memenuhi kebutuhan.					
5.	Perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan.					

Motivasi (X3)						
No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Akan Prestasi						
1.	Saya berupaya mengembangkan kreatifitas dalam bekerja					
2.	Saya memiliki ambisi yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas					
3.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya.					
Kebutuhan Akan Afiliasi						
4.	Saya selalu ingin ikut sertakan dalam setiap kegiatan di Perusahaan					
5.	Saya berupaya menjadi pribadi yang dapat diterima oleh orang lain					
6.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
Kebutuhan Akan Kekuasaan						
7.	Saya sudah puas dengan kedudukan yang sudah dicapai					
8.	Saya berusaha menggerakkan seluruh kemampuan agar dapat naik pangkat					

Kinerja Pegawai (Y)						
No	pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang berlaku					
2.	Perusahaan menetapkan target kerja dengan penuh perhitungan					
3.	Apakah anda selalu berusaha untuk meyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab anda dengan baik?					
4.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saat menjalankan tugas					
5.	Saya akan melakukan pekerjaan saat atasan sudah memberikan perintah					
6.	Saya tidak bersedia menawarkan bantuan kepada rekan kerja					

LAMPIRAN 2 TABULASI DATA KUESIONER

X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	TOTALX1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TOTALX2	X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	X3P7	X3P8	TOTALX3	YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	TOTALY	
5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	4	5	5	22	4	2	5	3	5	5	5	5	2	31	4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	3	3	3	3	3	18
5	3	4	3	4	4	4	27	3	3	3	3	4	16	5	5	4	5	5	5	3	5	37	3	3	3	3	3	4	19	
4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33	5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	4	4	3	4	29	4	4	4	3	5	20	4	4	3	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	3	5	24	
4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	3	4	4	20	4	4	3	3	3	4	3	3	27	5	4	5	3	4	4	25	
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	4	4	37	5	5	5	5	5	5	30	
4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	3	4	5	21	4	4	3	3	3	4	3	3	27	5	4	5	3	4	5	26	
5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	5	24	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	4	5	5	5	5	28	
4	5	3	4	4	4	4	28	3	4	4	5	5	21	4	5	4	4	5	4	4	5	35	4	3	4	4	5	5	25	
5	5	5	5	4	5	4	33	3	4	5	4	4	20	4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	3	4	5	4	4	24	
4	5	5	4	5	5	5	33	3	4	4	4	5	20	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	3	4	4	4	5	24	
4	5	4	5	5	4	5	32	5	4	5	4	5	23	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	5	4	5	4	5	27	
5	4	5	4	5	4	5	32	4	5	4	5	4	22	5	4	5	5	4	5	5	4	37	5	4	5	4	5	4	27	
3	3	3	3	4	4	4	24	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	5	4	3	5	32	3	3	4	4	3	4	21	
4	5	4	5	4	5	4	31	5	5	4	4	4	22	4	4	4	5	5	5	4	4	35	5	5	5	4	4	4	27	
4	5	4	4	4	4	4	29	3	3	5	4	5	20	5	4	4	4	5	4	5	3	34	5	3	3	5	4	5	25	
5	4	4	4	5	4	5	31	4	4	4	5	5	22	5	4	4	3	5	4	3	5	33	4	4	4	4	5	5	26	
4	5	3	4	4	4	4	28	3	4	4	5	5	21	4	5	4	4	5	4	4	5	35	4	3	4	4	5	5	25	
5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	5	4	5	5	36	4	4	5	4	5	5	27	
5	4	5	5	5	5	5	34	4	5	5	5	4	23	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4	4	5	5	5	4	27	
5	5	3	4	4	5	5	31	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	4	4	5	36	5	5	5	4	5	5	29	
4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	5	5	4	23	5	5	4	4	5	5	4	5	37	5	4	5	5	5	4	28	
4	4	3	3	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	4	3	4	32	4	4	4	4	4	4	24	
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	4	24	4	4	4	3	4	4	4	3	30	5	5	5	5	5	4	29	
5	5	5	5	5	4	5	34	4	5	4	5	5	23	4	5	4	4	5	4	5	5	36	4	4	5	4	5	5	27	
4	5	5	5	4	4	4	31	3	4	3	5	5	20	4	5	4	4	5	4	5	5	36	4	3	4	3	5	5	24	
4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	4	4	5	21	4	3	4	3	5	5	3	2	29	4	4	4	4	4	5	25	
5	4	4	3	5	5	5	31	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	5	4	5	37	5	5	4	4	5	5	28	
5	5	4	4	4	5	5	32	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	4	4	5	36	5	5	5	4	5	5	29	
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	5	4	4	37	5	5	5	5	5	5	30	
4	5	3	4	4	4	4	28	4	3	5	5	4	21	4	5	5	5	4	4	5	5	37	5	4	3	5	5	4	26	
4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	5	4	5	37	4	5	5	5	5	5	29	
5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	5	4	5	38	5	4	5	4	5	5	28	
5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	5	4	4	37	5	5	5	4	4	5	28	
5	5	4	4	4	5	5	32	5	5	4	5	5	24	5	5	4	4	5	4	4	5	36	5	5	5	4	5	5	29	
5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	4	4	5	5	5	4	4	36	5	5	5	5	5	5	30	
4	4	4	4	5	5	4	30	4	5	3	4	4	20	4	4	3	3	3	4	3	3	27	5	4	5	3	4	4	25	
4	5	5	4	5	5	5	33	5	4	4	5	5	23	5	4	4	5	5	5	4	5	37	5	5	4	4	5	5	28	

LAMPIRAN 3 HASIL UJI VALIDITAS

Uji Validitas X1

		Correlations							
		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	X1P7	TOTALX1
X1P1	Pearson Correlation	1	.272	.511**	.356*	.280	.210	.642**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.089	.001	.024	.081	.193	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1P2	Pearson Correlation	.272	1	.304	.605**	.017	.139	.287	.556**
	Sig. (2-tailed)	.089		.056	.000	.915	.391	.073	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1P3	Pearson Correlation	.511**	.304	1	.678**	.629**	.394*	.521**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.001	.056		.000	.000	.012	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1P4	Pearson Correlation	.356*	.605**	.678**	1	.383*	.295	.345*	.779**
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.000		.015	.065	.029	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1P5	Pearson Correlation	.280	.017	.629**	.383*	1	.489**	.595**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.081	.915	.000	.015		.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1P6	Pearson Correlation	.210	.139	.394*	.295	.489**	1	.403**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.193	.391	.012	.065	.001		.010	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1P7	Pearson Correlation	.642**	.287	.521**	.345*	.595**	.403**	1	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.073	.001	.029	.000	.010		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALX1	Pearson Correlation	.664**	.556**	.847**	.779**	.677**	.585**	.753**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Validitas X2

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	TOTALX2
X2P1	Pearson Correlation	1	.605**	.378*	.434**	.318*	.800**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.005	.045	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2P2	Pearson Correlation	.605**	1	.187	.477**	.234	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000		.247	.002	.146	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2P3	Pearson Correlation	.378*	.187	1	.429**	.196	.630**
	Sig. (2-tailed)	.016	.247		.006	.226	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2P4	Pearson Correlation	.434**	.477**	.429**	1	.450**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.006		.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2P5	Pearson Correlation	.318*	.234	.196	.450**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.045	.146	.226	.004		.000
	N	40	40	40	40	40	40
TOTALX2	Pearson Correlation	.800**	.723**	.630**	.786**	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Uji Validitas X3

Correlations

		X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	X3P7	X3P8	TOTALX3
X3P1	Pearson Correlation	1	.289	.349*	.332*	.326*	.354*	.181	.318*	.586**
	Sig. (2-tailed)		.070	.027	.036	.040	.025	.262	.046	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3P2	Pearson Correlation	.289	1	.120	.227	.171	-.143	.297	.717**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.070		.460	.159	.292	.380	.063	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3P3	Pearson Correlation	.349*	.120	1	.338*	.505**	.570**	.561**	.220	.688**
	Sig. (2-tailed)	.027	.460		.033	.001	.000	.000	.174	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3P4	Pearson Correlation	.332*	.227	.338*	1	.345*	.364*	.315*	.453**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.036	.159	.033		.029	.021	.048	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3P5	Pearson Correlation	.326*	.171	.505**	.345*	1	.325*	.316*	.463**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.040	.292	.001	.029		.041	.047	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3P6	Pearson Correlation	.354*	-.143	.570**	.364*	.325*	1	.116	-.039	.429**
	Sig. (2-tailed)	.025	.380	.000	.021	.041		.477	.809	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3P7	Pearson Correlation	.181	.297	.561**	.315*	.316*	.116	1	.240	.610**
	Sig. (2-tailed)	.262	.063	.000	.048	.047	.477		.136	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3P8	Pearson Correlation	.318*	.717**	.220	.453**	.463**	-.039	.240	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.046	.000	.174	.003	.003	.809	.136		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40
TOTALX3	Pearson Correlation	.586**	.592**	.688**	.677**	.678**	.429**	.610**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

Uji Validitas Y

Correlations

		YP1	YP2	YP3	YP4	YP5	YP6	TOTALLY
YP1	Pearson Correlation	1	.642**	.528**	.257	.506**	.248	.758**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.109	.001	.122	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
YP2	Pearson Correlation	.642**	1	.605**	.378*	.434**	.318*	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.016	.005	.045	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
YP3	Pearson Correlation	.528**	.605**	1	.187	.477**	.234	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.247	.002	.146	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
YP4	Pearson Correlation	.257	.378*	.187	1	.429**	.196	.589**
	Sig. (2-tailed)	.109	.016	.247		.006	.226	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
YP5	Pearson Correlation	.506**	.434**	.477**	.429**	1	.450**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.002	.006		.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
YP6	Pearson Correlation	.248	.318*	.234	.196	.450**	1	.543**
	Sig. (2-tailed)	.122	.045	.146	.226	.004		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
TOTALLY	Pearson Correlation	.758**	.818**	.728**	.589**	.776**	.543**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

LAMPIRAN 4 HASIL UJI RELIABILITAS

Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	7

Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	8

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.798	6

LAMPIRAN 5 HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.47796180
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.073
	Negative	-.108
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 6 HASIL UJI MULTIKOLONIERTIAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.760	1.062		1.657	.106		
	TOTALX1	-.008	.037	-.008	-.213	.833	.584	1.712
	TOTALX2	-.042	.027	-.049	-1.583	.122	.819	1.221
	TOTALX3	1.200	.046	1.010	26.161	.000	.532	1.879

a. Dependent Variable: TOTALLY

LAMPIRAN 7 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.885	.570		1.551	.130
	TOTALX1	-.023	.020	-.253	-1.185	.244
	TOTALX2	4.687E-5	.014	.001	.003	.997
	TOTALX3	.011	.025	.098	.440	.663

a. Dependent Variable: Abs_RES

LAMPIRAN 8 HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA DAN UJI T (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.760	1.062		1.657	.106
	TOTALX1	-.008	.037	-.008	-.213	.833
	TOTALX2	1.200	.046	1.010	26.161	.000
	TOTALX3	-.042	.027	-0.49	-1.583	.122

a. Dependent Variable: TOTALLY

LAMPIRAN 9 HASIL UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.866	3	100.955	407.925	.000 ^b
	Residual	8.909	36	.247		
	Total	311.775	39			

a. Dependent Variable: TOTALLY

b. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

LAMPIRAN 10 HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.986 ^a	.971	.969	.497

a. Predictors: (Constant), TOTALX3, TOTALX2, TOTALX1

LAMPIRAN 11 FORMULIR PENGAJUAN JUDUL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No.23 Palu, Telp. 0451-480798, Fax. 0451-480165.
Website : www.uindatokarama.ac.id email: humas@uindatokarama.ac.id

PENGAJUAN JUDUL SKRIPSI

Nama : Haden
TTL : Sidende, 16-March-2000
Jurusan : Perbankan Syariah
Alamat : Desa Sidende III
NIM : 195150050
Jenis Kelamin : perempuan
Semester : IX
HP : 0822-9296-0897

Judul :

- Judul I: Analisis penerapan nilai-nilai Syariah Abu-Studio (Kebiasaan dan Tujuan) Sebagai konsep akuntansi dalam perbankan (Studi kasus pada Bank Muamalat Klu Palu)
Judul II: Analisis efektivitas ekonomi masyarakat terhadap adanya program PMM Mikro dalam meningkatkan pendapatan ekonomi keluarga menurut perspektif ekonomi Islam (studi kasus pada masyarakat Desa Sidende III)
Judul III: Analisis Faktor-faktor penyebab terjadinya kredit macet pada permodalan nasional madani PMM Mikro (studi kasus pada masyarakat Desa Sidende III)

Palu, 08 - Oktober - 2023
Mahasiswa,

Handwritten signature of Haden

NIM 195150050

Telah disetujui penyusunan skripsi dengan catatan :

Empty rectangular box for notes

Pembimbing I : Dr. Ubay, M.Si.

Pembimbing II: Rizki Amalia, M.Ah.

a.n. Dekan
Wakil Dekan BIDANG AKADEMIK DAN KELEMBAGAAN,

Handwritten signature of Dr. Ermawati

Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag
NIP.19770331 200312 2 002

Ketua Jurusan,

Handwritten signature of Dr. Syaakir Sofyan

Dr. Syaakir Sofyan, S.E.I., M.E.
NIP. 19860204 201403 1 002

LAMPIRAN 12 SK PEMBIMBING

**KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
NOMOR : /204 TAHUN 2023
TENTANG
PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
TAHUN AKADEMIK 2023/2024**

- Membaca** : Surat saudara : **Hadra / NIM 19.5.15.0050** mahasiswa jurusan **Perbankan Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu, tentang pembimbingan penulisan skripsi pada program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Datokarama Palu dengan judul skripsi : **ANALISIS PENERAPAN NILAI-NILAI SYARIAH ASH-SHIDIQ (KEBENARAN DAN KEJUJURAN) SEBAGAI KONSEP AKUNTANSI DALAM PERBANKAN (STUDI PADA BANK MUAMALAT KC PALU)**
- Menimbang** : a. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan pembimbingan skripsi tersebut, dipandang perlu untuk menunjuk dosen pembimbing mahasiswa yang bersangkutan.
- b. bahwa mereka yang namanya tercantum dalam keputusan ini dipandang cakap dan mampu melaksanakan tugas pembimbingan tersebut.
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana pada huruf a dan b tersebut, dipandang perlu menetapkan Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013 tentang Standar Pendidikan Nasional
4. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2021 tentang Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;
5. Peraturan Menteri Agama Nomor 30 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Islam Negeri Datokarama Palu;

6. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor: 041606/B.II/3/2021 tentang Pengangkatan Rektor Universitas Islam Negeri Datokarama Palu.

7. Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor : 457/Un.24/KP.07.6/12/2021 tentang Pengangkatan Dekan Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

MEMUTUSKAN

Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TENTANG PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU TAHUN AKADEMIK 2023/2024

PERTAMA : 1. **Dr. Ubay, S.Ag., M.S.I** (Pembimbing I)
2. **Rizki Amalia, S.Si., M.Ak** (Pembimbing II)

KEDUA : Pembimbing I bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan substansi/isi skripsi.
Pembimbing II bertugas memberikan bimbingan berkaitan dengan metodologi penulisan skripsi.

KETIGA : Segala biaya yang timbul sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan ini, dibebankan pada anggaran DIPA UIN DATOKARAMA Palu Tahun Anggaran 2023.

KEEMPAT : Jangka waktu penyelesaian skripsi dimaksud selambat-lambatnya 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal ditetapkannya Keputusan ini.

KELIMA : Segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki sebagaimana mestinya, apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan dalam penetapan Keputusan ini.

Ditetapkan di : Palu

Pada Tanggal :

Dekan,


Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 1 002

Tembusan :

1. Dosen Pembimbing yang bersangkutan;
2. Mahasiswa yang bersangkutan;

LAMPIRAN 13 SURAT IZIN MELAKUKAN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI DATOKARAMA PALU
جامعة داتوكاراما الإسلامية الحكومية بالو
STATE ISLAMIC UNIVERSITY DATOKARAMA PALU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Diponegoro No 23 Palu, Telp. 0451-460798, Fax. 0451-460105
Website : www.iainpalu.ac.id email : humas@iainpalu.ac.id

Nomor : 42/L/Un.24/E.V/PP.00.9/09/2024
Sifat : Penting
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Palu, 23 September 2024

Kepada Yth.
Pimpinan Bank Muamalat KCP PALU
di -
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa mahasiswa (i) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Hadra
NIM : 195150050
TTL : Sidondo, 16 Maret 2000
Semester : XI (Sebelas)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jln. Poros Palu Kulawi, Desa Sidondo III

Untuk melakukan Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul: ***"Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja pegawai bank muamalat"***

Untuk maksud tersebut diharapkan kiranya kepada yang bersangkutan dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Bank Muamalat KCP PALU

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam.

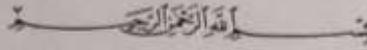
Dekan,



Sagir Mohammad Amin

LAMPIRAN 14 SURAT KETERANGAN TELAH MENYELESAIKAN PENELITIAN

 Bank Muamalat



Keterangan Penelitian
No.147/BMI/C-PLU/X/2024

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-hari, amin.

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yoyo Sukaryatmo
Jabatan : Operation Officer PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Cabang Palu

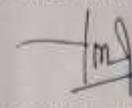
Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Hadra
Stambuk : 195150050
TTL : Sidondo, 16 Maret 2000
Semester : XI (Sebelas)
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Alamat : Jln. Poros Palu Kulawi, Desa Sidondo III

Adalah **Benar** telah melakukan penelitian di PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Palu, dengan Judul Laporan Akhir "*Pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Bank Muamalat*"

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Palu, 16 Oktober 2024
Mengetahui,




Yoyo Sukaryatmo
Operation Officer

LAMPIRAN 15 : DOKUMENTASI PENELITIAN



Dokumentasi bersama Bapak Yoyo Sukaryatmo selaku Operation Officer

A. Identitas Diri

Nama : Hadra
Tempat, Tanggal lahir : Sidondo, 16 Maret 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Anak Ke : 2
NIM : 19.5.15.0050
Agama : Islam
Status : Belum Menikah/Pelajar
Alamat Sekarang : Huntap Duyu Blok 4k. No.8
No. Hp : 083139652228
Email : Hadrayumu@gmail.com



B. Riwayat Pendidikan

- a. SD (Tahun Kelulusan) : SDN LONJA (2012)
- b. SMP (Tahun Kelulusan) : MTS DDI LONJA (2015)
- c. SMA (Tahun Kelulusan) : MA DDI LONJA (2018)