

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI BSI DAN BANK MEGA KCP PARIGI MAUTONG)**



SKRIPSI

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

Oleh

ISMAINANG
NIM : 173150047

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) DATOKARAMA PALU
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusunan yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI BSI DAN BANK MEGA KCP PARIGI MAUTONG” adalah hasil karya penyusunan sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Palu, 14 Januari 2022

Penulis

ISMAINANG

NIM.17.3.15.0047

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi Saudari Ismainang NIM. 17.31.50047 dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BSI dan Bank Mega KCP Parigi Moutong)**” yang telah diujikan dihadapan dewan penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, pada tanggal 15 Desember 2022M yang bertepatan dengan tanggal 3 Jumadil Awal 1443 H dipandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi kriteria penulisan karya ilmiah dan dapat diterima sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Jurusan Perbankan Syariah dengan beberapa perbaikan.

Palu, 09 September 2022 M
12 Saffar 1444 H

DEWAN PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Dr. Ermawati, S.Ag., M.Ag	
Munaqisy 1	Irham Pakkawaru, S.E., MSA., Ak	
Munaqisy 2	Noval, M.M	
Pembimbing1	Syaifullah MS, S.Ag., M.S.I	
Pembimbing 2	Fatma, S.E., M.M	

Mengetahui :

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua
Jurusan Perbankan Syariah

Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I
NIP. 19650505 199903 2 002

Irham Pakkawaru, S.E.,MSA.,Ak
NIP. 19780505 201503 001

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. Karena berkat Rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad saw, keluarganya, para sahabatnya, hingga umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, dengan judul penelitian “PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI BSI DAN BANK MEGA KCP PARIGI MAUTONG”

Penghargaan dan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada ayahanda tercinta Ismet A mamonto dan Ibunda kusayangi Djuliani yang telah mencurahkan segenap cinta dan kasih sayang serta perhatian moril maupun materil yang senantiasa sabar mengajari arti kehidupan demi masa depan penulis, selalu membimbing dengan kasih sayangnya, yang senantiasa memberikan harapan, doa dan pengorbannya serta dukungan dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Swt. Selalu melimpahkan Rahmat, Kesehatan, Karunia dan Keberkahan di dunia dan di akhirat atas budi baik yang telah diberikan kepada penulis, Aamiin.

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan dukungan serta bantuan apa pun itu yang sangat

besar nilainya bagi penulis. Oleh karena itu dalam kesempatan ini dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sagaf S. Pettalongi, M.Pd selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Datokarama Palu, Bapak prof Dr. H. Abidin M.Ag selaku wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Lembaga, Bapak Dr.H. Kamaruddin M.Ag selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan keuangan, Bapak Dr. Mohammad Idhan,S.Ag.,, M.Ag. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di UIN Dato Karama Palu.
2. Bapak Dr. H. Hilal Malarangan, M.H.I. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UINPalu beserta Ibu Dr. Ermawati, M.Ag, Selaku Wakil Dekan Idan beserta Bapak Drs.Sapruddin, M.H.I Selaku Wadek II dan beserta Bapak Dr. Malkan, M.Ag, Selaku Wadek III.
3. Bapak Irham Pakawaru, S.E. M.SA.,Ak.,CA selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah UIN Palu dan Bapak Abdul Jalil S.E.,M.M selaku sekertaris Jurusan Perbankan Syariah UINPalu, yang telah banyak mengorbankan waktu dan pikiran dalam mengarahkan dan memudahkan perencanaan awal hingga akhir penulisan pada skripsi ini.
4. Rifai SE.MM selaku kepala perpustakaan UIN Palu yang telah memberikan banyak referensi bagi penulis sejauh ini dan terima kasih kepada seluruh staf perpustakaan yang telah melayani mahasiswa dengan baik.

5. Dr.Ibu Sitti Aisyah M.Ag selaku Dosen Penasehat Akadmik yang selama ini telah memotivasi, membimbing, dan memberikan segalanya.dalam hal akademik, sehingga penulis dapat Menyelesaiakn program studinya dengan baik dan lancar.
6. Terima kasi kepada pembimbing I pak Saifullah MS,S.Ag.,M.S.I, dan terima kasi juga kepada pembimbing II Ibu Fatma, S.E,.M.M. yang telah banyak mengarahkan penulisdalam proses belajar.
7. Seluruh staf pengajaran dan lingkungan Fakultas dan Bisnis Islam UIN Palu Khususnya Bapak dan Ibu Dosen, dengan tulus dan ikhlas memberikan ilmu pengetahuan serta nasehat selama kuliah. Semoga Allah membalas kebaikan Bapak dan Ibu, aamin.
8. Seluruh staf dan pegawai akademik yang telah memberikan kemudahan pelayanan kepada penulis selama kuliah sampai selesai kuliah.
9. Terima kasih kepada Tante Mawarni,S.Pd, yang selalu ada mendukung penulis, dan membantu penulias dalam bentuk material, agar bisa menyelesaikan penyusunan skripsi.
10. Terima kasih juga kepada teman terdekat penulis Deni Hidayat, selalu ada mendukung penulis dalam bentuk perhatian, material, sekaligus mendorong agar bisamenyelesaikanpenulisanskripsi.
11. Terima kasih banyak kepada sahabat, Lisnawati, Dina Aulia, Putri S,Nurjana,Egisudjanah, yang memberikan semangat dalam penyusunan skripsi saya.

12. Teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah angkatan 2017 yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan dukungan pada penulis.

13. Dan terakhir kepada seluruh nama-nama yang ikut andil dalam perjalanan hidup penyusun terutama dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak tertulis di sini, namun sama sekali tidak mengurangi rasa hormat dan terima kasih, atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

Akhirnya kepada Allah juga kita memohon taufik dan hidayah-Nya serta pahala berganda untuk kita semua. Amin.

Palu, 15 Desember 2022 M
3 Jumadil Awal 1443 H

Penulis,

ISMAINANG
NIM 17.3.15.0047

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

PERSERTUJUAN PEMBIMBINGi

DAFTAR ISI.....ii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah4

C. Tujuan dan kegunaan Penelitian5

D. Garis-Garis Besar6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu8

B. Kajian Teori 10

1. Kompensasi 10

2. Motivasi 11

3. Kinerja..... 12

C. Kerangka Pemikiran.....20

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....23

B. Desain dan Pendekatan Penelitian23

C. Lokasi Penelitian.....23

D. Populasi dan Sampel Penelitian24

E. Variabel Penelitian25

F. Definisi Operasional.....27

G. Instrumen Penelitian28

H. Teknik Pengumpulan Data.....28

I. Teknik Analisa Data.....28

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	33
B. Deskripsi Kuesioner dan Sampel Penelitian	34
C. Uji Validitas dan Reabilitas	35
D. Deskripsi Variabel Penelitian	37
E. Uji Asumsi Klasik	45
F. Uji Regresi Berganda	50
G. Uji Hipotesis	51
H. Pembahasan dan Pandangan Ekonomi Islam Mengenai Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi BSI Parigi Mautong	54

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	35
Tabel 3.4 Skala Likert.....	37

DAFTAR GAMBAR

2.2 Kerangka Pemikiran	28
4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik (Histogram)	59
4.3 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas	59
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61

ABSTRAK

NamaPenulis : Ismainang
NIM : 17.3.15.0047
JudulSkripsi : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BSI dan Bank Mega Parigi Mautong).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI dan Bank Mega Parigi Mautong.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan pembagian angket/kuesioner teknik pengembalian sampel dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang di terapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BSI dan Bank Mega Parigi. Bunga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu teknik sampling yang digunakan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi. Dengan jumlah sampel yang di ambil sejumlah 30 Karyawan BSI dan Bank Mega Parigi. Dalam melakukan proses data, penelitian ini menggunakan program SPSS 21. Peneliti ini menggunakan analisis regerensi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisis data serta pembahasan hasil data disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung > t tabel yaitu $7.535 > 1.988$ dengan nilai probabilitas sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai thitung < t tabel yaitu $0.253 < 1.988$ dengan nilai probabilitas sebesar 0.801 lebih besar dari 0.05

Ekonomi islam hadir memberikan manfaat baikd alam melaksanakan kompensasi dan motifasi yang berkualitas dengan melaksanakan prinsip-prinsip sesuai syariat Islam. Selain itu, ekonomi Islam mengajarkan betapa penting mempersiapkan hari yang akan datang dengan selalu memberi dan menyisihkan harta yang dimiliki, karena hal tersebut merupakan sebuah kebaikan yang akan mendapat balasan dari Allah Swt.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi para anggota di dalam organisasi, baik dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi, non pemerintahan. Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan tersebut terdapat tujuan yang sama yakni mengharapkan suatu hasil yang memuaskan sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi, setiap organisasi mempunyai suatu aturan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dilihat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Saat ini perkembangan usaha bisnis sangat pesat sehingga dengan sendirinya muncul tingkat persaingan yang semakin tajam diantara para pengusaha. Hal ini menyebabkan para pengusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia seperti melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat bersaing dengan perusahaan lain dan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk menerapkan hal tersebut perlu adanya motivasi. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.¹

Kompensasi dan motivasi menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Motivasi dan kompensasi akan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dan produktif.

¹Kasmir, "manajemen pendidikan " (Cet XI, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Juni 2012)

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seseorang karyawan merupakan investasi paling berharga didalam organisasi yang menjadi asset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak dan sebagai agen perubahan.²

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Apabilah kompensasi diberikan secara tepat dan benar para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan Motivasi itu sendiri adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di indonesia

² Kasmir, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya, Edisi Revisi 2014*, (Cet XI, Jakarta : PT Raja Gafindo Persada, 2014) , 27.

Bank syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada aktivitas ekonomi dalam industri halal. Keberadaan industri perbankan syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan semangat untuk malakukan percepatan juga tercemin dari banyaknya bank syariah yang melakukan aksi korporasi.³

Pada 1 februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil akhir 1442 H menjadi pendana sejara bergabungnya Bank syariah menjadi Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu etitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga bank syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.

Pengabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan bank syariah kebanggaan umat, yang diharpkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional sera berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas.

Bank Mega adalah perusahaan indonesia yang didirikan pada tahun 1969, bergerak di bidang jasa keuang perbankan dan berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan, Bank mega di dirkan pada 15 April 1969, pendiri Bank Mega kementerian keuangan Repoblik Indonesia pemerintah Indonesia.bank mega merupakan salah satu Bank swasta nasional di Indonesia.

Berikut ini merupakan daftar produk dan layanan yang disediakan bank mega. Mega maxi, mega perdana, mega rencana, mega berbagi, mega ultima, mega valas, mega giro.

³ Nurani, *Keberadaan Industri Perbankan Syariah Di Indonesia* (Cet. V Jakarta :1 Februari 2021)

B. Fenomena pada BSI dan Bank Mega Parigi

Beberapa tahun ini Bank syariah di Indonesia menunjukkan adanya peningkatan yang sangat signifikan. Peningkatan tersebut terjadi pada layanan dan produk yang ditawarkan oleh Bank syariah. Hal tersebut tentunya dapat menjadi angin segar terhadap perekonomian syariah di Indonesia terutama dimasa pandemi covid-19. Kondisi ini kemudian didukung juga oleh pemerintah dengan menggeluarkannya kebijakan yang tertera pada peraturan Otoritas Jasa Keuangan (PJOK) dengan nomor 11/POJK.03/2020 yang berisi tentang stimulus perekonomian nasional sebagai kebijakan countercyclical terhadap dampak penyebaran virus Corona. Dengan adanya kebijakan ini membuktikan bahwa pemerintah memberikan upaya nyata untuk menstabilkan keuangan akibat pandemi covid-19 dengan memberikan petunjuk pada lembaga perbankan syariah untuk melakukan penggabungan (marger) proses marger tersebut melibatkan tiga perusahaan bank syariah yaitu PT Bank BRI Syariah Tbk (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri Tbk (BSM) dan PT Bank Negara Indonesia Syariah Tbk (BNSI). Ketiga Bank tersebut dipilih oleh pemerintah karna selama ini Bank tersebut memiliki rekam jejak yang baik. Bahkan selama pandemi covid-19 bank tersebut masi tetap mengalami pertumbuhan yang positif.

Proses penyelesaian raibnya Rp 56 miliar dana milik 14 orang nasabah pada PT Bank Mega Tbk (MEGA) cabang Denpasar Bali yang terjadi jelang akhir tahun 2020 silam, terus bergulir. Otoritas jasa keuangan (OJK) menegaskan, OJK sangat menaruh perhatian (concern) terhadap perkembangan dan penyelesaian kasus Fraud tersebut dan telah

berkomunikasi intensif dengan para pihak, khususnya Bank Mega terkait penyelesaiannya.

Dari beberapa paparan di atas betapa pentingnya kompensasi dan motivasi ini dalam suatu Organisasi, sehingga dari sinilah peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Bsi Syariah dan Bank Mega Parigi)”**.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI dan Bank Mega Parigi ?
2. Apakah motivasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI dan Bank Mega Parigi ?
3. Apakah kompensasi dan motivasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI dan Bank Mega Parigi ?

D. Tujuan Dan ManfaatPenelit

Adapun tujuan dari penelitian ini, adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI dan Bank Mega Parigi
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BSI dan Bank Mega Parigi
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan BSI dan Bank Mega Parigi

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi semua pihak di antaranya:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah di peroleh selama perkuliahan.

2. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Bsi

Untuk mengetahui adakah pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

E. Garis-Garis Besar

Pembahasan dalam Proposal Skripsi ini secara umum dapat dikemukakan sebagai berikut:

Bab pertama, pendahuluan dimana penulis mengemukakan beberapa hal pokok dengan mengetengahkan landasan pembahasan ini. Hal tersebut terlihat pada latar belakang, selain itu pula dikemukakan pokok permasalahan dari rumusan masalah yang diajukan, tujuan dan manfaat penelitian, penegasan istilah, kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis.

Bab kedua, menguraikan tinjauan pustaka sebagai landasan teoritis penelitian beberapa hal pokok antara lain: memuat tentang tinjauan pustaka yang terdiri dari penelitian terdahulu, pengertian kompensasi tujuan kompensasi, fungsi kompensasi, indicator kompensasi, kompensasi menurut pandangan Islam, tujuan motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi, indicator kompensasi dan pengertian kinerja.

Bab ketiga, membahas tentang metode penelitian yang mengemukakan bahwa jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Parigi Moutong, dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisisnya menggunakan reduksi data, editing data, dan verifikasi data, serta untuk mengecek keabsahan data penulis menggunakan trigulasi data.

Bab keempat, gambaran umum lokasi penelitian dan pembahasan penelitian. Dan hasil penelitian merupakan penjelasan penyajian hasil penelitian yang sudah diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel grafik. Penyajian data ini disertai penjelasan dengan deskriptif, sehingga memperjelas penyajian tabel dan grafik tersebut.

Bab lima, kesimpulan dan saran. Yang merupakan penyajian singkat yang diperoleh dari pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Penelitian Terdahulu*

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan mempunyai kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Maka dalam penelitian ini yang berkenaan dengan Perbankan Syariah yang akan dikembangkan di salah satu Bank Syariah, untuk mengetahui sesuatu yang belum diteliti dan segala sesuatu yang perlu dikembangkan maka dilakukan tinjauan terhadap buku-buku dan penelitian yang membahas berkenaan dengan pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian kualitatif yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jateng Cabang Temanggung” yang diteliti oleh Purnomo dan Dwiloka.¹

Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bank Jateng Cabang Temanggung.

2. Penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kinerja Karyawan(studi Kasus: Operator Welding I A, Pt, Xyz Motor)” oleh Rahmayanti, D., Afandi.²
3. dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadain Syariah Cabang Palu Plaza”³

¹Purnomo dan Dwiloka, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan Terhadap terhadap Kinerja Karyawan*: PT. Bank Jateng Cabang Temanggung 2017

²Rahmayanti, D., Afandi, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Kinerja Karyawan (studi Kasus: Operator Welding I A, Pt, Xyz Motor)*:

³Ishaq “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Cabang Palu”.

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Variabel menunjukkan nilai hitung sebesar 0,671 dengan taraf P-value 0,504.

4. Penelitian selanjutnya dengan judul “Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang)” oleh Yuliana.⁴

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA Syariah Semarang, angka koefisien determinasi sebesar 0,837.

Pada penelitian ini sejauh pengetahuan penulis belum ada yang membahas tentang “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Syariah Mandiri Parigi)”, maka penulis akan menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan metode kompensasi, motivasi yang digunakan Bank Syariah Mandiri tersebut pada karyawan yang menjadi subjek penelitian.

B. KajianTeori

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.⁵ Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).⁶

Menurut Marihot Tua E.H, kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di

⁴Yuliana, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang)*

⁵Sedarmayanti. . (Bandung : PT. Reffika Aditama, 2013), H. 233

⁶Samsudin, sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010), H. 187

organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dan yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.⁷

Menurut Sjafrri Mangkuprawira, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.⁸

2. Tujuan Kompensasi

Menurut Notoadmodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu di perhatikan, yaitu :

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.

2. Menjamin Keadilan.

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi.

⁷Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok : PT Raja Grafindo Persada), H. 236

⁸Ibid. H. 237

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu.

4. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemerian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari yang lebih menguntungkan di tempat lain.

5. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintahan.⁹

3. Fungsi Kompensasi

Pemerian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut :

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

b. Pengumuman Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien Dan Efektif.

Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong Stabilitas Dan Perumbuhan Ekonomi.

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.¹⁰

⁹Ibid. H. 188

4. Indikator Kompensasi

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

a. Gaji.

Gaji adalah kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (sebulan sekali). Karyawan yang menerima gaji, pada umumnya telah menjadi karyawan tetap dan telah lulus dari masa percobaan.

b. Tunjangan.

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan contohnya, tunjangan jabatan, keluarga, transport, perumahan, dan sebagainya.

c. Insentif atau Bonus.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasi atas prestasinya. Contohnya. Insentif 5% dari gaji bagi karyawan yang melakukan penjualan melampaui target yang telah ditentukan.

d. Fasilitas.

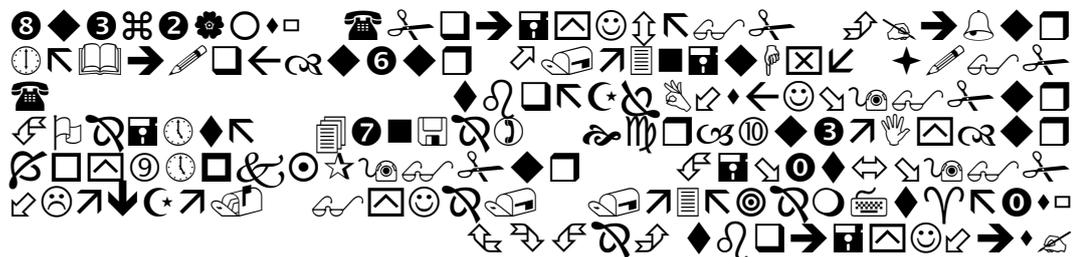
Kompensasi berupa penyediaan fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari bentuk kompensasi uang atau materi. Namun tidak semua perusahaan mampu menyediakan fasilitas untuk karyawannya karena berkaitan dengan kemampuan keuangan perusahaan yang

¹⁰Yusuf, Baharuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok : PT Rajagrafindo Persada, 2014). H. 241

bersangkutan. Pada umumnya, jenis fasilitas yang sering disediakan oleh berbagai perusahaan, antara lain fasilitas lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput, makan siang dan fasilitas perumahan.¹¹

5. Kompensasi menurut Pandangan Islam

Dalam Alquran Allah Swt. Berfirman sebagai berikut :



Terjemahan :

Dan katakanlah. “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹²

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

¹¹Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009). H. 183-184.

¹²Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur’an dan Terjemahan*. (Jakarta : Putra Toha 1989).

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

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

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹³ Tentang motivasi diantaranya adalah Robert Heller yang menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Ada pendapat bahwa motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin di pahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Dipekrajaaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyelaraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi.¹⁴

Newstro menyatakan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.¹⁵

Hasibuan, mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Adapun sebagian mengatakan

¹³Ibid. H. 109

¹⁴ Malkan Dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol” Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Vol. 2 No. 1 Thn 2020

¹⁵Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 110.

bahwa motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu di bandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang lain pula.¹⁶

2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut :

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan.
Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.

¹⁶Malayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013). H 141

Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya.

- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

Atasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai akan menciptakan hubungan yang baik.

- f. Mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.¹⁷

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

- a. Faktor Intern antara lain sebagai berikut :

- 1) Keinginan Untuk Dapat Hidup.
- 2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki.
- 3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan.
- 4) Keinginan Untuk Berkuasa.

- b. Faktor Ekstern

- 1) Kondisi Lingkungan Kerja.
- 2) Kompensasi Yang Memadai.
- 3) Supervisi Yang Baik.
- 4) Adanya Jaminan Pekerjaan.¹⁸

¹⁷Ibid. H. 146

¹⁸Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009). H. 116-120

5. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi yang dikembangkan Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia terdiri atas lima tingkatan atau hirarki kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan sosial.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁹ Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.²⁰ Kinerja dapat di pandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.²¹

Menurut Kasmir kinerja menurut hasil kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.²²

¹⁹Moenheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. (Jakarta : Rajawali Perss, 2012). H 95

²⁰Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009). H 151

²¹Wibowo, Manajemen, 81,

²²Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 182,

Terdapat tujuan indikator kinerja. Dua diantaranya mempunyai peran sangat penting, yaitu tujuan dan motif.

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukannya adanya motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Namun, kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik, kaitan di antara tujuan indikator tersebut digambarkan oleh Hersey, Blanchard, dan Johnson dengan penjelasan seperti berikut.²³

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.

Bayar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan.

Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. *Role* atau *task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah :

- a. Kondisi fisik.
- b. Peralatan.
- c. Waktu.

²³ Ibid, 18

- d. Material.
- e. Pendidikan.
- f. Superisi.
- g. Desain organisasi.
- h. Pelatihan.
- i. Keberuntungan.²⁴

J. Kerangka Pemikiran

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.²⁵ Penerapan system kompensasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga mereka akan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya. Maka kompensasi yang sesuai akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga tujuan Bank Syariah Mandiri akan tercapai.

Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.²⁶ Motivasi kerja sangat penting dalam sebuah Bank. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi tetapi bisa juga berupa rasa Bahagia dengan pekerjaan yang dimiliki. Ketika seseorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat, maka hasilnya kinerjanya pun akan bagus.

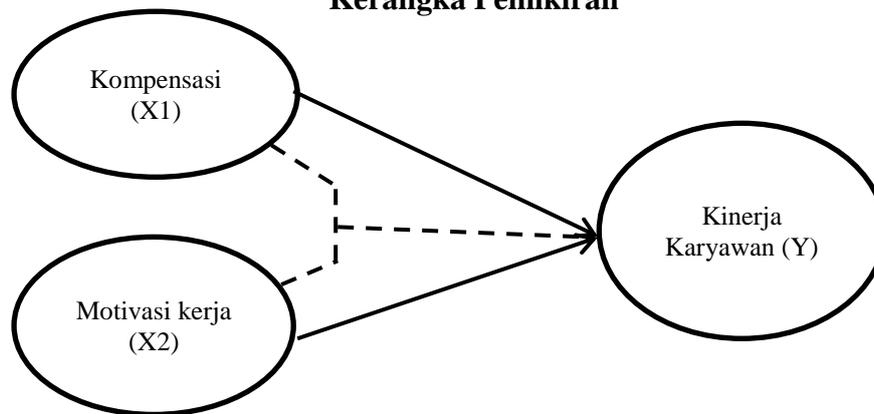
²⁴Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009). H 151

²⁵Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Refika Aditama 2013), H. 239

²⁶Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana, 2009), H. 109

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

Variabel Bebas : Kompensasi dan motivasi kerja

Variabel Terikat : Kinerja karyawan

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara Simultan

K. Hipotesis

Hipotesis merupakan proses yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pertanyaan penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang di uraikan di atas maka dapat di kemukakan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : diduga bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada BSI dan Bank Mega Kcp Parigi Moutong

- H₂ : diduga ada pengaruh pemberian Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada BSI dan Bank Mega Kcp Parigi Moutong
- H₃ : Kinerja karyawan (X_1) dan Motivasi (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BSI dan Bank Mega Kcp Parigi Moutong.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *Verifikatif* yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk menguji suatu teori atau hasil penelitian sebelumnya, sehingga diperoleh hasil yang memperkuat atau menggugurkan teori atau hasil penelitian sebelumnya.

B. Pendekatan dan Desain Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini terfokus untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BSI melalui perolehan hasil data berbentuk angka-angka yang selanjutnya akan dilakukan analisis melalui statistik.¹

C. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Parigi Moutong. Penelitian ini merupakan sasaran utama penulis untuk mendapatkan data dan informasi yang kemudian akan dikumpulkan untuk ditarik kesimpulan dari data yang diperoleh. Pemilihan lokasi ini pula sesuai judul yang diteliti, agar data dan informasi yang didapatkan sesuai dengan penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menunjukkan keadaan dan objek penelitian secara keseluruhan yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam populasi terdapat unit-unit

¹Rully Indrawan dan R Poppy Yaniawati, *Metode Penelitian*, (Cet. I Bandung : PT. Rafika Aditama, 2014), h. 117

populasi ataupun jumlah bagian-bagian populasi.² Nanang Martono mengartikan populasi merupakan keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian.³

Dengan demikian penulis menyimpulkan, dalam Skripsi penelitian ini yang menjadi populasinya adalah semua karyawan di BSI dan Bank Mega Parigi Moutong. Dimana hal ini menjadi populasinya 30 jiwa. Yang terdiri dari masing-masing 15 sampel BSI parigi dan 15 sampel dari Bank Mega parigi dimana jumlah keseluruhan adalah 30 sampel sebagai sampel penelitian.

2. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh (sensus).⁴ Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, maka sampel dalam penelitian ini adalah pegawai BSI dan Bank Mega Kcp Parigi Moutong yang berjumlah 15 dari BSI dan 15 dari Bank Mega⁵

E. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (Kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang memiliki bermacam-macam nilai.⁶

²Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori Dan Aplikasi*, (Cet. I; Jakarta: Raja Grafindo, 2012), 125

³Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisi revisi 2, (Cet. V : Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada, 2016), 76

⁴Nanang Martono, *Metode...*, 2016, 76.

⁵Sugiharto, Dergibson Siagian, Lasmono Tri Suriyanto, Denny S Oetom, *Teknik Sampling*, (Cet. 2 ; Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama. 2003), 2.

⁶Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Cet. VI Yogyakarta, UII Perss, 2005)

Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu:

1. Variabel bebas (*variabel indenpenden*)

Variabel bebas (*variabel inindenpenden*). Yang di lambangkan dengan (X) merupakan variabel yang mempunyai variabel lain dan dapat menghasilkan sebuah akibat. Dalam penelitian ini *variabel indenpenden* nya, yaitu:

X1 = Kompemnsasi

X2 = Motivasi

2. Variabel Terikat (*variabel dependen*)

Variabel terikat (*variabel dependen*) yang dilambangkan dengan (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*variabel indenpenden*). Variabel terikat (*variabel dependen*)dalam penelitian ini yaitu minat MahasiswaBekerja di PerbankanSyariah.

Y = Kinerja Karyawan

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kompensasi (XI)	Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. ⁷ Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). ⁸	a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif atau bonus d. Fasilitas Sumber : Edy Sutrisno
2	Motivasi	Motivasi adalah suatu faktor yang	a. Kebutuhan

⁷Sedarmayanti. (Bandung : PT. Reffika Aditama, 2013), h. 233

⁸Samsudin, sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010), H. 187

	(X2)	mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.	<p>rasa aman</p> <p>b. Kebutuhan sosial</p> <p>c. Kebutuhan aktualisasi diri</p> <p>Sumber: Moenheriono</p>
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja Karyawan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang ditungkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. ⁹	<p>a. Kondisi fisik</p> <p>b. Waktu</p> <p>c. Material</p> <p>Sumber : Edy Sutrisno</p>

F. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat yang digunakan sebagai pengumpulan data dalam suatu penelitian dapat berupa kuesioner. Dimana pertanyaan kepada karyawan Bank BSI Parigi Moutong yang memuat tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BSI. Pertanyaan dibuat dalam bentuk angket dengan menggunakan skala *likerts*.

Skala *likerts* 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.¹⁰ Contoh kategori pernyataan dengan jawaban yang sangat tidak setuju sampai sangat setuju :

⁹Moenheriono, Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi. (Jakarta : Rajawali Perss, 2012).
H 95

¹⁰Haryadi Sarjono dan Wilda Julianti, *SPSS vs LISREL*. Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset, (Jakarta: Selemba Empat, 2011), 6

Tabel 3.3
Skala Likert

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

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :

1. Kuesioner

Kuesioner berupa teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyusun pernyataan-pernyataan dan harus diisi oleh responden.¹¹ Adapun responden di sini yaitu Karyawan BSI dan Bank Mega KCP Parigi Mautong yang kemudian akan memilih salah satu alternatif jawaban tersedia.

2. Dokumentasi

Dokumentasi berupa teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, dokumen maupun informasi lainnya, yang mengenai objek penelitian.

H. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan analisa kuantitatif. Dimana analisa kuantitatif ini merupakan proses analisa yang terdapat data-data berbentuk angka dengan cara perhitungan secara statistik untuk mengukur

¹¹SofyanSiregar, *StatistikDeskriptifuntukPenelitianDilengkapiPerhitunganManual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Ed. 1, Cet. 5, Jakarta : Rajawali Pers, 2016), 132.

1. Uji Validitas

Uji Validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuisisioner.¹² Untuk mendapatkan dari hasil Uji validitas, dilakukan dengan program computer SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Uji Validitas memiliki kriteria penilaian. Yaitu, Apabila r hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$), maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut valid. Apabila r hitung $<$ dari r tabel (pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$), maka dapat dikatakan kuisisioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai missal hasil dari jawaban kuisisioner yang telah dibagikan. Jika kuisisioner tersebut itu reliable, andai kata jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji statistic *Croncbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $>0,60$.¹³

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik terdiri atasbeberapa uji yang perlu dilakukan yaitu:

b. Uji normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.¹⁴ Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menguji sampel penelitian menggunakan pengujian *Kolmogorov-Sminov* untuk mengetahui sampel merupakan jenis distribusi normal.

¹²Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), 52.

¹³*Ibid*, 48.

¹⁴Syofian Siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Cet.3; Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 153.

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolonieritas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai *tolerance* <10% dan nilai VIF (*Variance Inflator Factor*) < 10, maka multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi¹⁵

b. Uji heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji terjadinya kesamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas, kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya > 0,05 yang berarti bahwa apabila signifikansinya > 0,05 penelitian dapat dilanjutkan.¹⁶

4. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah metode statistic untuk menguji pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*Independent*) terhadap satu variabel taakk bebas (*dependent*).perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (*Independent*) yang digunakan, yaitu lebih dari satu variabel bebas.¹⁷

Persamaan regresi berganda dapat berupa sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Yaitu yang berarti:

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

¹⁵DuwiPriyatno, "*Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*", (Cet.I; Yogyakarta: PenerbitGava Media, 2013), 59-60.

¹⁶*Ibid*, 60.

¹⁷. Syofian Siregar, *Statistik Parametri untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Cet.3; Jakarta: BumiAksara, 2015), 405.

β_0 = Konstanta dari Persamaan regresi

β_{1-3} = Koefisien Regresi

X_1 = Kompensasi

X_2 = Motivasi

e = Kesalahan (*error*)

5. Uji Hipotesis

Data diatas pada uji regresi berganda dapat diolah dilakukan dengan menggunakan program statistic computer SPSS, yang meliputi:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk bisa mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.¹⁸ Pengujian hipotesis uji t menggunakan program SPSS versi 21. alat ini digunakan untuk membandingkan signifikansi hitung masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan taraf signifikansi 5%. Ayat pengambilan keputusan dalam uji t dengan SPSS apabila:

- 1) Probabilitas > taraf signifikansi (5%), maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Probabilitas < taraf signifikansi (5%), maka H_0 ditolak dan H_a diterima

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen apakah penaruhnya signifikan atau tidak.¹⁹ Maka syarat pada uji ini adalah:

- 1) Jika f hitung < f tabel, maka H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikansi antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

¹⁸DuwiPriyatno, "*Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*", (Cet.I; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 50-51.

¹⁹*Ibid*, 48.

2) Jika f hitung $>$ f tabel, maka H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang signifikansi antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana tingkat hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen atau sejauh mana kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen.²⁰Kaidah nilai R^2 yaitu:

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

²⁰*Ibid*, 56.

BAB IV

HASIL PEMBAHASAN

A. *Gambaran Umum BSI KCP Parigi Mautong*

Berdirinya Bank Syariah Indonesia (BSI) di resmikan melalui surat yang di keluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Surat yang di rilis dengan Nomor: SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal pemberian izin penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI syariah Tbk serta izin perubahan nama dengan menggunakan Izin Usaha PT Bank BRI syariah Tbk menjadi Izin Usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai Bank hasil penggabungan. Dengan di keluarkannya surat dari OJK ini maka semakin menguatkan posisi BSI untuk melakukan aktivitas perbankan berlandaskan konsep syariah dan penggabungan dari 3 Bank pembentuknya, yaitu PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI syariah Tbk.

Pada 1 februari 2021 yang bertepatan dengan 19 jumadil akhir 1442 H menjadi sejarah bergabungnya Bank syariah menjadi Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu etitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan ketiga bank syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik.

Pengabungan ketiga bank syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan bank syariah kebanggaan umat, yang diharpkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional sera berkontribusi terhadap kesejahteraan

masyarakat luas. Visi dan misi adalah sebagai berikut : Menjadi 10 top global islamic Bank,

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia, Melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 Bank, berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025,
2. Menjadi Bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham, Top 5 Bank yang paling *Profitable* di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2),
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja

B. Gambaran Umum Bank Mega Parigi

Kantor Cabang Bank Mega di daerah kabupaten Parigi Mautong, Provinsi Sulawesi Tengah. Kantor ini melayani berbagai kebutuhan nasabah Bank Mega terhadap produk-produk Bank Mega. Beberapa diantaranya seperti pengajuan pembuatan *apply* atau kartu kredit Bank Mega, hingga kata Bank Mega. Saat ini Bank Mega juga di kenal akan produk kartu kredit yang menguntungkan, Bank Mega memberikan promo kartu kredit sehingga sehingga pengajuan pembuatan kartu kredit di bank Mega sangat mudah dan cepat. selain itu, Bank Mega juga memiliki link bank untuk nasabah Syariah dengan Bank Mega syariah.

“Bank Mega peduli di kelurahan bantaya” kegiatan Bank Mega peduli adalah program tahunan yang dilaksanakan oleh Bank Mega pada wilayah Kecamatan Parigi, kegiatan ini merupakan bentuk kepedulian kepada masyarakat setempat karna tingginya harga bahan pokok menjelang hari raya, hari ini tgl 5 mei

2021 kelurahan bantaya mendapatkan 15 paket sembako dari program bank mega peduli. Kecamatan parigi, kelurahan bantaya, kab.parimo. (Observasi, peneliti 2022). Alamat lokasi: Jl. Trans Sulawesi No.163. Kec Parigi Kab Parigi Mautong, Bantaya, Parigi, Kabupaten Parigi Mautong, Sulawesi Tengah 94371, Indonesia.

Manajemen Bank Mega memiliki Misi dan Visi adalah percaya bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung kepada seberapa kuat seluruh jajarannya nilai ideal yang tumbuh dari dalam organisasi nilai-nilai yang terbukti berkali-kali, menopang kinerja dan mempersembahkan karya yang dapat dinikmati bersama oleh para *stakeholdernya*.

C. Hasil kusioner dan sampel penelitian

1. Deskripsi Kuesioner

Penelitian ini di lakukan pada BSI dan Bank Mega kcp parigi mautong yang belamatkan di jl. Sulawesi data penelitian menggunakan kusioner yang di bagikan kepada karyawan BSI dan Bank Mega kcp Parigi Mautong yang terdiri dari masing-masing 15 sampel BSI parigi dan 15 sampel dari Bank Mega Parigi diamana jumlah keseluruhan adalah 30 sampel sebagai sampel penelitian. Kusioner disebar oleh peneliti kepada sampel yang diteliti dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Deskripsi Kuesioner

Jumlah Sampel	Kusioner Disebar	Kusioner Kembali	Kusioner Diolah	Persentase
30	30 rangkap	30 rangkap	30 rangkap	100%

Sumber hasil penelitian

Pada tabel di atas dijelaskan bahwa jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 30 orang.

2. Deskripsi Sampel Penelitian

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki-Laki	10	52,06%
Perempuan	20	47,07%
Jumlah	30	100%

Sumber : sumber hasil penelitian

Pada tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden atau sampel yang berjumlah 30 orang dalam penelitian ini terbagi atas yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 10 orang (52%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 20 orang (48%), sehingga terlihat bahwa sampel penelitian didominasi oleh responden yang berjenis kelamin laki-laki

D. Deskripsi Variabel Penelitian

Apabila data telah terkumpul dan terdistribusi dengan baik, selanjutnya untuk melihat tanggapan responden dalam hal ini masyarakat mengenai variabel-variabel penelitian yang di angkat yaitu Kompensasi, Motivasi, (variabel Independen) dan Kinerja Karyawan(variabel Dependen). Kemudian mencari rata-rata dari data tersebut, maka terlebih dahulu harus interval.

Rumus yang digunakan menurut Sudjana dalam Iskandar adalah sebagai berikut.¹

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

Diketahui:

P = Panjang kelas interval

Rentang = Data tertinggi – Data Terendah

Banyak Kelas = 5

Berdasarkan rumus tersebut, maka panjang kelas intervalnya adalah sebagai berikut: $P = \frac{5-1}{5} = 0,80$. Maka interval dari kriteria penelitian rata-rata dapat diinterpretasikan berikut ini: Sangat Baik = 1,00 – 1,79

Buruk = 1,80 – 2,59

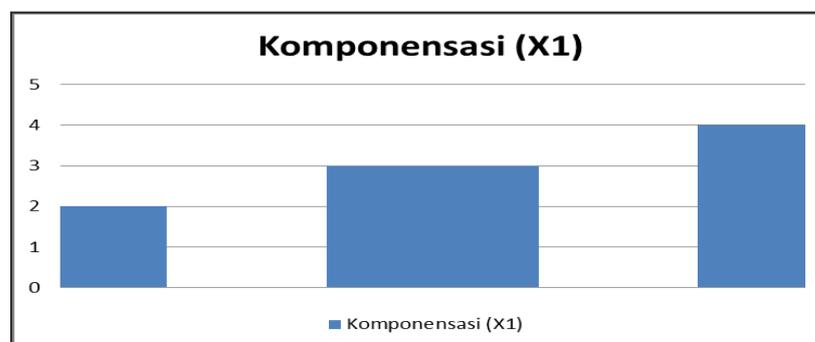
Cukup Baik = 2,60 - 3,39

Baik = 3,40 – 4,19

Sangat Baik = 4,20 – 5,00

1. Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap Variabel kompensasi (X₁)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

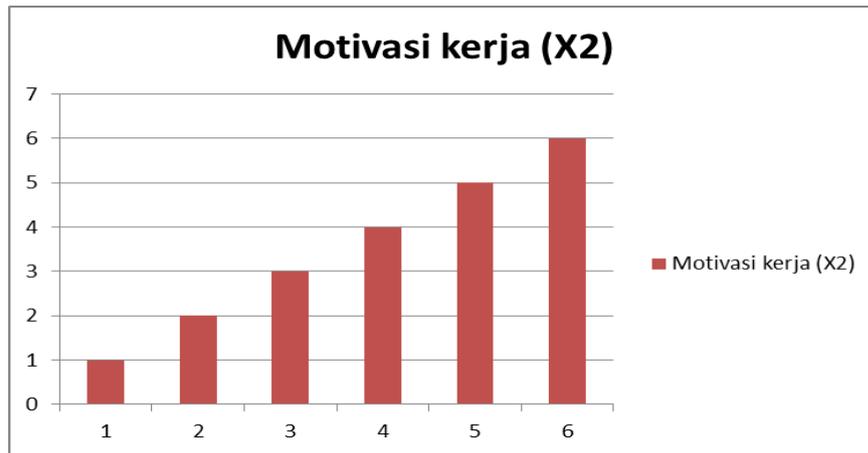


¹Yogi Iskandar, "Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bontoel Distribusi Utama Cabang Palu", Skripsi (Palu: IAIN Palu), 54.

2. Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap Variabel motivasi kerja (X_2)

Tabel 4.6

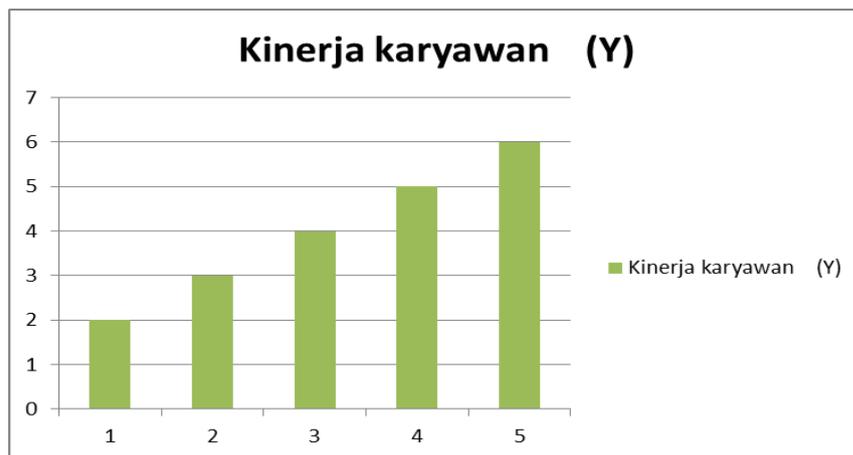
Distribusi Frekuensi Variabel motivasi kerja



3. Deskripsi tanggapan responden sebagai sampel penelitian terhadap Variabel karyawan (Y)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel kinerja karyawan



Tabel 4.3
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel kompensasi (X₁)

No	Jawaban Responden															N	%	Total Skor	Mean
	SS(5)			S(4)			N(3)			TS(2)			STS(1)						
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%				
1	80	-	2,67	48	-	1,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	128	4,26
2	50	-	1,67	68	-	2,27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	118	3,93
3	50	-	1,67	68	-	2,27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	118	3,93
4	70	-	2,33	57	-	1,19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	127	4,23

Tabel diketahui bahwa tanggapan responden untuk pernyataan pertama yaitu : “Gaji yang diberikan pada saya sesuai” adalah terhadap variabel kompensasi yaitu 80 orang menyatakan sangat setuju, dan pernyataan kedua yaitu “ Saya mendapatkan bonus dari bank apabila telah mencapai target pekerjaan adalah 48 orang menyatakan setuju. Total skor pada pernyataan ini adalah 128 dengan mean 4,267, sehingga kriteria ini tergolong sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua terhadap variabel kompensasi yaitu 50 orang menyatakan sangat setuju, dan 68 orang menyatakan setuju. Total skor pada pernyataan ini adalah 128 dengan mean 3,93, sehingga kriteria ini tergolong baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga terhadap variabel kompensasi yaitu 50 orang menyatakan sangat setuju, dan 68 orang menyatakan setuju. Total skor pada pernyataan ini adalah 128 dengan Mean 4,23, sehingga kriteria ini tergolong baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat terhadap variabel kompensasi yaitu 70 orang menyatakan sangat setuju, 57 orang menyatakan setuju dan total skor pada pernyataan ini adalah 127 dengan Mean 4,23 sehingga kriteria ini tergolong sangat baik.

1. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Variabel Motivasi (X_2)

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Variabel Motivasi (X_2)

No	Jawaban Responden															N	%	Total Skor	Mean
	SS(5)			S(4)			N(3)			TS(2)			STS(1)						
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%				
1	75	-	2,5	49	-	1,63	-	-	0,10	-	-	-	-	-	-	30	100	127	4,23
2	50	-	1,67	68	-	2,267	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	118	3,93
3	60	-	2	32	-	2,067	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	92	3,67
4	80	-	2,67	40	-	1,33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	120	4
5	80	-	2,67	36	-	1,2	-	6	0,20	-	-	-	-	-	-	30	100	122	4,06
6	85	-	2,67	40	-	1,33	-	9	0,30	-	-	-	-	-	-	30	100	134	4,46

Tanggapan dari responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel Motivasi yaitu sebanyak 75 orang menyatakan sangat setuju, 49 orang menyatakan setuju, dan 3 orang menyatakan netral, total skor jawaban 30 responden adalah 127 dengan mean 4.23 maka pernyataan pertama dikategorikan baik.

Tanggapan dari responden untuk pernyataan kedua terhadap variabel motivasi yaitu sebanyak 50 orang menyatakan sangat setuju, 68 orang menyatakan setuju, total dari skor jawaban 30 responden adalah 118 dengan nilai Mean 3.93 maka pernyataan kedua dikategorikan baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga terhadap variabel motivasi yaitu sebanyak 60 orang menyatakan sangat setuju, dan 32 orang menyatakan setuju. Total dari skor jawaban 30 responden adalah 120 dengan nilai mean 4 maka pernyataan ketiga dikategorikan baik.

Tanggapan responden keempat terhadap variabel motivasi yaitu sebanyak 80 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju, dan hanya 9 orang saja mengambil sikap tidak setuju akan pernyataan tersebut. Total dari skor jawaban 98 responden adalah 120 dengan nilai mean 4.47 maka pernyataan keempat dikategorikan sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima terhadap variabel motivasi yaitu sebanyak 80 orang menyatakan sangat setuju, 36 orang menyatakan setuju, 6 orang menyatakan netral, total dari skor jawaban 30 responden adalah 122 dengan nilai mean 4.067 maka pernyataan kelima dikategorikan sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keenam terhadap variabel motivasi yaitu sebanyak 80 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju, 2 orang kurang setuju, 9 orang menyatakan Netral menyatakan total dari skor jawaban 30 responden adalah 134 dengan nilai mean 4.067 maka pernyataan kelima dikategorikan sangan baik.

2. Deskripsi Jawaban Sampel Terhadap Fariabel (Y)

Tabel 4.5

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Jawaban Responden															N	%	Total Skor	Mean
	SS(5)			S(4)			N(3)			TS(2)			STS(1)						
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%				
1	85	-	2,18	40	-	1,33		-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	125	4,16
2	65	-	2,16	56	-	1,86		-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	121	4,03
3	55	-	1,83	60	-	2		-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	118	3,93
4	30	-	1	60	-	2		-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	105	3,50
5	45	-	1,5	60	-	2	4	-	0,13	-	-	-	-	-	-	30	100	109	3,63
6	55	-	1,83	60	-	2	4	-	0,13	-	-	-	-	-	-	30	100	122	4,06

Data diatas menunjukkan tanggapan responden untuk pernyataan pertama terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 85 orang menyatakan sangat setuju, 40 orang menyatakan setuju, total skor pada pernyataan ini adalah 125 dengan mean 4,167, sehingga kreteria ini tergolong sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kedua terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 65 orang menyatakan sangat setuju, 56 orang menyatakan setuju, total skor pada pernyataan ini adalah 121 dengan mean 4,03, sehingga kreteria ini tergolong sangat baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan ketiga terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 55 orang menyatakan sangat setuju, 60 orang menyatakan setuju Total skor pada pernyataan ini adalah 118 dengan mean 3,933, sehingga kreteria ini tergolong baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan keempat terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 30 orang menyatakan sangat setuju, 60 orang menyatakan setuju, 15 orang menyatakan netral, total skor pada pernyataan ini adalah 105 dengan mean 3.5, sehingga kriteria ini tergolong baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 45 orang menyatakan sangat setuju, 60 orang menyatakan setuju dan 4 orang menyatakan kurang setuju. total skor pada pernyataan ini adalah 109 dengan mean 3,63, sehingga kriteria ini tergolong baik.

Tanggapan responden untuk pernyataan kelima terhadap variabel kinerja karyawan yaitu 55 orang menyatakan sangat setuju, 60 orang menyatakan setuju dan 3 orang menyatakan kurang setuju, 4 tidak setuju, total skor pada pernyataan ini adalah 122 dengan Mean 4,03, sehingga kriteria ini tergolong sangat baik

E. Uji Instrumen Penelitian

Menggunakan instrumen yang valid dan realibel dalam mengumpulkan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan realibel

Instrumen yang dinyatakan valid dan realibel adalah instrumen yang valid, berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data {mengukur} itu valid, sedangkan instrumen yang realibel berarti bila digunakan untuk mengukur berkali-kali akan menghasilkan data yang sam

1. Uji valibitas

Uji valibitas yaitu mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Syarat minimum untuk memenuhi syarat adalah apabila $R = 0,3$ jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut

tidak valid dan dengan uji stastistic *Corrected item Total Correlation* (R Hitung= 0,5). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai >0.60 .²³

2. Tabel 4.3
3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected item Total Correlation</i> (R Hitung)	R Tabel	Ket
Kompensasi (X ₁)	1	0,433	0,30	Tidak reabel/tidak valid
	2	0,335	0,30	Tidak reabel/tidal valid
	3	0,000	0,30	Tidak reabel/tidak valid
	4	0,453	0,30	Reabel/valid
Motivasi kerja (X ₂)	1	0,20	0,30	Tidak Reabel/tidak valid
	2	0,20	0,30	Tidak Reabel/tidal valid
	3	0,60	0,30	Reabel/ valid
	4	0,80	0,30	Reabel/valid
	5	0,65	0,30	Reabel/ valid
	6	0,40	0,30	Reabel/ valid
Kinerja karyawan (Y)	1	0,329	0,30	Tidak reabel/tidak valid
	2	0,511	0,30	Tidak reabel/tidal valid
	3	0,409	0,30	Tidak reabel/tidak valid
	4	0,655	0,30	Reabel/valid
	5	0,246	0,30	Reabel/valid
	6	0,246	0,30	Tidak reabel/tidak valid

² Imam Ghozali “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*” (Cet.I;Se,semarang: Universitas Diponegoro, 2006). 48

³Sugiyono *metode penelitian, kuantitatif dan R&D*, (Cet,XXI:Bandung : CV. Alfabeta, 2011), h, 20.

4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji data yang diperoleh sebagai nisal hasil dari jawaban kuesioner yang telah dibagikan. Jika kuesioner tersebut reliable, maka jawaban responden tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Uji relibilitas diuji terhadap seluruh pertanyaan pada penelitian ini dan menggunakan program SPSS dengan uji stastistic *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai >0.60 .⁴

Hasil pengujian reliabilitas instrumen menggunakan alat bantu oleh statistic SPSS versi 21 *for windows* dapat diketahui hasilnya sebagaimana tabel berikut.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen			
Variabel	<i>Reability Coeficients</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
kompensasi (X ₁)	4 item	0.981	Reliabel
Motivasi kerja (X ₂)	6 item	0.961	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	6 item	0.973	Reliabel

Sumber : Data outpus SPSS, 2022

⁴ Imam Ghozali “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*” (Cet.I;Se,semarang: Universitas Diponegoro, 2006). 48

Pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* (α) lebih dari 0,90 ($\alpha > 0,90$), variabel independen (komponensi X_1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,971, (Motivasi X_2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 dan variabel dependen (Kinerja karyawan Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,937 yang artinya bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Y dinyatakan reliabel. Dengan demikian pengolahan data dapat dilanjutkan ke jenjang selanjutnya.

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda. Asumsi klasik dimaksudkan untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapatkan telah benar dan dapat diterima serta masalah, seperti standar kesalahan untuk masing-masing koefisien yang diduga sangat besar, pengaruh variabel bebas tidak dapat dideteksi atau variasi dari koefisiennya tidak minim lagi.

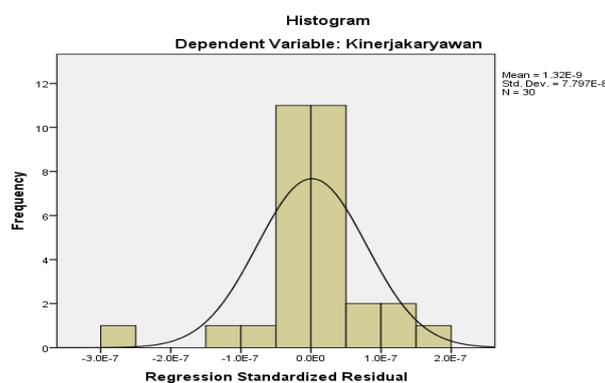
Hasil uji asumsi klasik disajikan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik adalah berdistribusi data Normal ataupun mendekati normal. Adapun cara untuk mendeteksinya, yaitu dengan analisis grafik.

Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas residual yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model lain yang digunakan dalam analisis grafik adalah dengan melihat normal *Probability Plot* yang membandingkan kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang akan menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dengan menggunakan *SPSS for Windows versi 21* baru terlihat grafik distribusi normal sebagai berikut.

Gambar 4.8
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas (Histogram)

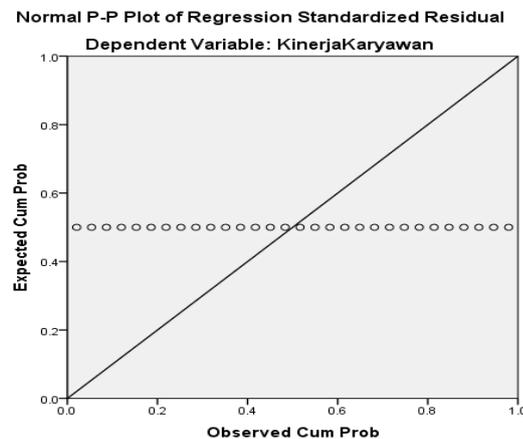


Sumber : Data Output SPSS 21.

Dari grafik histogram di atas menunjukkan bahwa penelitian berdistribusi normal dikarenakan pola distribusi yang normal tidak terjadi kemiringan dan selaras dengan diagonalnya, sehingga disimpulkan bahwa distribusi data penelitian ini telah memnuhi syarat uji Normalitas data.

Kemudian, hasil dari grafik *Probability Plot* dari program *SPSS for windows versi 21* adalah sebagai berikut:

Gambar 4.9
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas



Sumber : Data Output SPSS 21

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik tersebut mrngikuti arah garis

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik tersebut mrngikuti arah garis diagonal. Model regresi ini layak digunakan, karena apabila data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka hal ini memenuhi syarat normalitas.

2. Uji Multikolonearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi antar variabel tersebut, maka hal ini terdapat problem multikoloneritas.

Adanya korelasi ataupun tidaknya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Hasil uji multikolonearisitas dapat dilihat pada tabel *coefficient* tepatnya pada kolom *collinearity statistic*. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikoloneritas

Variabel	<i>Collinearity Statistich</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Kompotisi (X_1)	,582	1.719	Tidak terjadi Multikolonearitas
Motivasi (X_2)	,582	1.719	Tidak terjadi Multikolonearitas

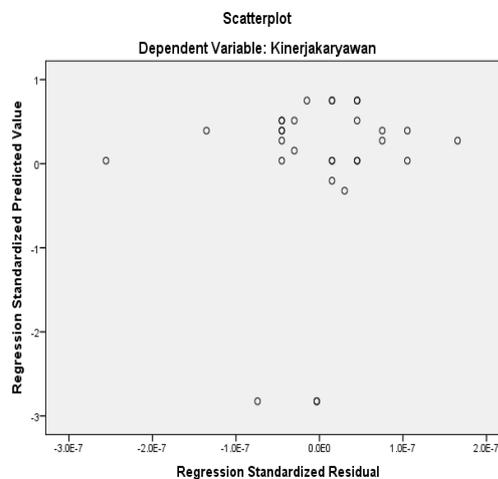
Sumber :Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel data di atas menunjukkan bahwa, terlihat perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan bahwa tidak adanya variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,99 di mana penelitian ini mendapatkan nilai 0.582 untuk variabel Kompensasi dan Motivasi dan nilai *VIF* dari masing-masing variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga hal ini dinyatakan bahwa penelitian ini dinyatakan bebas dari Multikolonearitas.

4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidasmamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas bukan heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mengetahui asumsi ini dapat dilihat dari penyajian grafik *Scatterplot* antara variabel terikat (*ZPRED*) dan variabel bebas (*SRESID*) sebagai berikut ini:

Gambar 4.11
SHasil Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas



Sumber :Data Output SPSS 21.

Grafik *Scatterplot* di atas menunjukkan bahwa titik-titik tersebut cenderung menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan tak berpola ataupun berbentuk dengan beraturan, sehingga dapat disimpulkan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

F. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda, analisis linear berganda adalah salah satu metode atau alat analisis statistic non parametric yang berfungsi menganalisis kaitan dan 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 peneltiaan. Berdasarkan hasil olah data menggunakan *SPSS 21 for Windows* diperoleh hasil analisis regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	194.610	201.037		.968	.510
Kompensasi	-.870	2.049	-.553	-.425	.744
Motivasi	.258	.735	.457	.351	.785

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

Berdasarkan tabel uji data regresi di atas, maka bentuk persamaan regresi dari model tersebut adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Y &= \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \\
 &= 194.610 - 0.870X_1 + 0.258X_2 + e
 \end{aligned}$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa kedua variabel (kompensasi dan motivasi) memiliki arah positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil perhitungan di atas, dijelaskan dengan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 194.610 ini diartikan jika variabel independen yaitu kompensasi dan motivasi diasumsikan bernilai 0.258 dan -0.870 maka keputusan kinerja karyawan akan menurun sebesar 194.610.
- b. Nilai koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0.258 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan arti bahwa jika kompensasi mempunyai hubungan yang baik, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0.258.

- c. Nilai koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar -0.870 dan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan arti bahwa jika motivasi mempunyai hubungan yang baik, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat

G. Hasil Pengujian Uji Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X) benar-benar memberikan kontribusi secara simultan terhadap variabel (Y) atau tidak. Hasil datanya bisa dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.141	2	17.571	.093	.919 ^b
	Residual	189.609	1	189.609		
	Total	224.750	3			

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analysis Of varians*) atau F test diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Komposisi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai $F_{hitung} 189.609 > F_{Tabel}$ yaitu 224.750, sehingga disimpulkan bahwa H_3 tidak diterima yang dimana terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi terhadap Kinerja karyawan.

2. Uji Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu (X) benar-banar memberikan kontribusi secara parsial atau terpisah terhadap variabel (Y) atau tidak. Hasil datanya bisa dilihat dari tabel di bawah ini

Tabel 4.14
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a												
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	100.0% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
1	(Constant)	-.684	3.241	-.211	.834	-15.455	14.087					
	Kompensasi	1.343	.244	5.496	.000	.229	2.457	.830	.727	.585	.582	1.719
	Motivasi	.087	.127	.687	.498	-.491	.666	.592	.131	.073	.582	1.719

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Output SPSS 21 Berdasarkan hasil perhitungan statistik di atas, uji t dari 2 variabel X apabila dimasukkan dalam regresi terlihat:

- 1.) Diketahui kompotisi (X_1) diperoleh $t_{hitung} -.425 > t_{tabel} .001$ dan nilai signifikansi (sig) 0.000 lebih kecil dari nilai a 0.01. artinya $0.000 < 0.457$. dengan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2.) Diketahui motivasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} 0.03 < t_{tabel} 0.351$ dan nilai signifikansi (sig) 0.785 lebih besar dari nilai a 0.498 artinya $0.785 > 0.498$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3.) Uji koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui bagaimana presentase dari keberpengaruhan variabel-variabel penelitian yaitu variabel independen kepada variabel dependen. Hasil perhitungan statistik oleh SPSS 21 menunjukkan presentase keberpengaruhan variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.694	.671	4.81166

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Output SPSS 21

Tabel di atas menunjukkan bahwa besaran presentase yang dihasilkan yaitu nilai pada kolom *Adjusted R Square* sebesar 0.833, ini diartikan sebagai presentase atau variasi kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 4.81166%. Sedangkan sisanya yaitu sebesar (100% - 4.81166% = 95.18834%). Jadi sebesar 95.18834 % merupakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

H. Pembahasan dan Pandangan Ekonomi Islam Mengenai Pengaruh Kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BSI dan Bank Mega kcp parigi mautong.

1. Pengaruh kompensasi Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji data yang dilakukan menggunakan SPSS 21.0 diperoleh $t_{hitung} -.425 > t_{tabel} .001$ dan nilai signifikansi (sig) 0.000 lebih kecil dari nilai α 0.01. artinya $0.000 < 0.457$. dengan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa suatu kompensasi yang berkualitas akan membuahkan hasil yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Pelayanan ini dapat terlihat kualitasnya apabila didukung dengan sumber daya manusia yang bisa membuktikan secara langsung bagaimana melakukan kompensasi yang dimiliki dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, daya tanggap yang cepat (*Responsiveness*), bagaimana jaminan yang ditawarkan dan disediakan untuk nasabah maupun calon nasabah (*Assurance*), dan bagaimana SDM itu mempunyai rasa empati yang tinggi dalam menegaskan kompensasi yang diberikan itu maksimal dan sesuai serta tepat pada kompensasi yang diberikan.

kompensasi yang diberikan BSI cenderung sangat baik kepada masyarakat. Realitanya masyarakat Parigi Moutong lebih tertarik untuk menabung karena pelayanan yang berkualitas, sehingga hal ini menjadi sebuah keuntungan yang sangat menarik masyarakat dalam menginvestasikan dananya yakni dalam halnya mendapatkan sebuah pelayanan yang tepat sasaran kepada mereka.

Kesan yang ditimbulkan oleh BSI dengan mengedepankan sebuah pelayanan yang mumpuni. Harapan besarnya terletak pada pihak yang merasakan pelayanan tersebut. Untuk itu BSI dalam hal ini Bank BSI dituntut untuk bisa memberikan yang terbaik dengan memahami situasi dan kondisi kapanpun dan dimanapun sumber daya manusia yang dimiliki bank tersebut dapat siap dalam melayani masyarakat baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Minat Menabung Masyarakat

motivasi merupakan bagian dari bauran pemasaran, motivasi bertujuan untuk sesuatu yang dipromosikan agar bisa terkenal dan diketahui. Berdasarkan hasil penelitian dengan melakukan pengujian menggunakan SPSS 16.0, didapatkan bahwa motivasi (X_2) memperoleh diperoleh t_{hitung} 0.03 < t_{tabel} 0.351 dan nilai signifikansi (sig) 0.785 lebih besar dari nilai α 0.498 artinya $0.785 > 0.498$ dengan ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi yang dilakukan oleh pihak bank belum tercapai maksimal untuk menimbulkan kinerja karyawan. Hasil yang ditunjukkan dari koefisien yang telah dibagikan walaupun banyak yang menyatakan positif dalam memberikan jawabannya, namun masih banyak responden yang menyatakan kurang setuju atau cenderung negatif atas jawaban yang diberikan yaitu sekitar 8 orang.

Walaupun dari mayoritas menyatakan berminat untuk menabung. Namun hal tersebut tidak bisa disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, karena indikator-indikator seperti iklan yang kurang menarik, promosi penjualan yang kurang

baik, publisitas yang kurang gencar dilakukan, dan cenderung kurangnya motivasi yang dilakukan secara pribadi oleh BSI dan Bank Mega, membuat pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan cenderung lemah.

Masalah dari sekian indikator motivasi yang timbul, tak lepas masyarakat dalam menyatakan bahwa kinerja atau tidaknya dari motivasi yang dilakukan, faktor kepercayaan dan suka sama suka dapat dijadikan sebagai perhatian dalam meningkatkan kualitas motivasi yang dilakukan, terlebih dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi yang dilakukan belum mampu untuk memengaruhi kinerja karyawan.

Ekonomi Islam memberikan sebuah penjelasan bahwa prinsip dalam melakukan sebuah motivasi harus dilandasi dengan kepercayaan dan rasa suka sama suka.⁵ Namun terlebih harus melihat kondisi dan situasi yang terjadi atau yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan seakan sudah jeli atas semua rayuan-rayuan untuk menarik minat seseorang lewat senjatanya yaitu sebuah motivasi yang diberikan, tetapi hal tersebut tak membuat karyawan gentar akan hal demikian. Namun justru karyawan akan kembali mempertanyakan sebagai umpan balik dari motivasi tersebut kepada Bank BSI, agar keraguan yang dimiliki karyawan dapat terjawab yakni seberapa besar Bank BSI dalam menyikapi permintaan dan memahami akan kebutuhan karyawan tersebut.

motivasi pun layaknya tidak menjadi sebuah ajang perlombaan dalam melakukan sebuah persaingan untuk memberikan yang terbaik kepada

⁵Ranada Iman Cahya, "Pengaruh Iklan dan Promosi Penjualan terhadap Minat Masyarakat Bertransaksi di Bank Syariah (Studi pada Masyarakat Kelurahan Way Urang Kec.Kalianda Lampung Selatan)".

nasabah maupun calon nasabah, akan tetapi karyawan berharap motivasi ini sebagai alat untuk membuktikan kebenaran dari yang telah ditawarkan, sehingga karyawan dan BSI mempunyai relasi yang baik untuk saling bekerjasama menjadi mitra yang kuat dalam membangun perekonomian dengan kinerja karyawan di BSI.

Selain itu, dalam melakukan sebuah motivasi hendaknya para marketing untuk memberikan penjelasan atau pengenalan dengan melakukan motivasi yang sebenar-benarnya tanpa melakukan kebohongan yang tidak sesuai dengan keadaan aslinya. Berbohong adalah sebuah tindakan kejahatan yang keji yang tidak mungkin dilakukan oleh seseorang mukmin. Karena dalam penelitian ini karyawan menuntut dan berharap akan kejujuran dari Bank BSI dalam mengelolah dana dan mekanisme yang jelas dalam mewujudkan sebuah kinerja karyawan di BSI.

3. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova (*Analysis Of Varians*) atau *F test* diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.141	2	17.571	.093	.919 ^b
	Residual	189.609	1	189.609		
	Total	224.750	3			

a. Dependent Variable: Kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi

Terhadap kinerja karwan sebesar $0.000 < 0.01$ dan nilai $F_{hitung} 0.093 >$

F_{Tabel} yaitu 2.70, sehingga disimpulkan bahwa H_4 diterima yang dimana

terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi dan motivasi secara signifikan terhadap kinerja karyawan (H_0 ditolak).

Walaupun memang secara parsial atau terpisah dua variabel tak berpengaruh secara signifikan, akan tetapi ketiga variabel yaitu kompensasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut dapat dikatakan sebagai andalan atau bagian yang harus diperhatikan dalam menjalankan operasional pada suatu Bank BSI Parigi Moutong.

Akan tetapi keberpengaruhan secara simultan ini dinilai sebesar 835.03% sebagai persentase pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (variabel dependen). Sebesar 56,51% menjadi persentase yang diartikan bahwa masih banyak faktor lain yang bisa dan dapat mempengaruhi variabel dependen tersebut yakni dalam hal ini adalah kinerja karyawan.

Faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap minat masyarakat parigi moutong untuk menabung dikarenakan adanya sebuah kesungguhan yang dijadikan sebagai harapan besar oleh mereka dalam menjalin sebuah relasi yang kuat untuk masa depan yang bisa sebagai bahan investasi walaupun hanya dengan kegiatan menabung.

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang dianjurkan dalam islam karena hal tersebut merupakan suatu perilaku yang mempersiapkan hari esok secara lebih baik. Hari esok itu bermakna penting bagi manusia, karenanyalah manusia butuh mempersiapkannya. Hal ini tak lepas dari masyarakat ogowele untuk terus mengkonsumsi sebuah jasa yang memberikan kemudahan dikemudian hari. Tindakan ekonomi yang dilakukan setiap hari oleh mereka,

tujuannya adalah untuk memperoleh kepuasan setinggi-tingginya dan mencapai tingkat kemakmuran dalam arti terpenuhi berbagai macam kebutuhan, baik kebutuhan pokok maupun sekunder, barang mewah maupun kebutuhan jasmani dan kebutuhan rohani. Tingkat konsumsi memberikan gambaran tingkat kemakmuran disini adalah semakin tinggi tingkat konsumsi seseorang maka semakin makmur, sebaliknya semakin rendah tingkat konsumsi seseorang berarti semakin miskin.⁶

Dengan hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa seseorang dapat diketahui bagaimana perilakunya dan bagaimana minatnya muncul sebagai bukti positifnya seseorang dalam mengkonsumsi sebuah pelayanan jasa yang dalam hal ini Bank BSI dan Bank Mega. Berdasarkan dengan banyaknya keberpengaruhannya karyawan terhadap variabel kompensasi maka ini mengungkapkan sebuah perilaku yang positif, dimana semakin baik motivasi dan kompensasi, maka makin baik pula tingkat kinerja karyawan BSI dan Bank Mega sebagai suatu komoditas untuk menunjang rencana strateginya dalam menghadapi masa depannya, dan masyarakat parigi moutong paham benar apa yang akan terjadi menimpa mereka dikemudian hari, sehingga mereka harus memahami pula hal-hal yang menjadi indikator untuk mendapatkan sebuah manfaat dikemudian hari yaitu dengan bukti kongkrit terhadap kinerja karyawan di BSI dan Bank Mega Parigi Moutong adalah baik.

⁶Michael James, *Pembangunan Ekonomi Di Dunia Ketiga*, (Cet I; Jakarta: Ghalia, 2001).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Studi bsi parigi mautong
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif tidak signifikan dengan besaran pengaruh 2.2%.
3. Secara serempak atau simultan variabel kompensasi (X_1), motivasi (X_2) kinerja karyawan (Y). Dimana besaran pengaruhnya dapat di lihat pada tabel *model summary* pada kolom *adjusted R square* yaitu sebesar 0,431%, dan selebihnya di pengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak termaksud dalam penelitian

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada maka penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Bsi dan Bank Mega diharapkan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian ini motivasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meningkatkan motivasi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kemampuan bank dalam melayani konsumen. Hal lain yang terkait untuk meningkatkan motivasi juga dapat dilakukan dengan memberikan pelayanan terbaik dan juga memperbaiki kualitas baik tutur kata, maupun sesuatu yang membuat

nasabah maupun calon nasabah merasakan kenyamanan yang diberikan oleh BSI.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motifasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. motifasi yang dilakukan belum sesuai atau kurang menariknya untuk bisa bekerja di Bsi dan Bank Mega. Oleh karena itu, dengan kreatifitas dan menariknya sebuah motifasi diharapkan untuk bisa dijadikan variabel yang memberikan sumbangsih dalam menambah dan menarik nasabah di Bsi dan Bank Mega.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diketahui besarnya koefisien pengaruh kompensasi dan motifasi terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti selanjutnya disarankan untuk mampu mengembangkan hasil dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden dalam perhitungan sampel dan menambah variabel penelitian karena berhubung kedua variabel yang di ajukan saat ini hanya mempengaruhi sebesar 42,1% dan masih kurang 54,9%, yang bisa dijadikan penelitian dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiloko dan Purnomo, *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan Terhadap terhadap Kinerja Karyawan: PT. Bank Jateng Cabang Temanggung* 2017
- Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*. (Jakarta : Putra Toha 1989).
- Ghozali Imam , *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006)
- Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013).
- Indrawan Rully dan R Poppy Yaniawati, *Metode Penelitian*, (Cet. I Bandung : PT. Rafika Aditama, 2014).
- Malayu SP. Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Jakarta: Kencana, 2009).
- Malkan Dkk, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol” Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Vol. 2 No. 1 Thn 2020
- Moenheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta : Rajawali Perss, 2012).
- Martono Nanang, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Edisirevisi 2, (Cet. V : Jakarta : PT.Raja grafindoPersada, 2016)
- Moenheriono, *Pengukuran Kerja Berbasis Kompetensi*. (Jakarta : Rajawali Perss, 2012).
- Nathania Catherine , *pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PD Dmai Motor Bandar Lampung*. (2016).
- Priyatno Duwi, “*Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*”, (Cet.I; Yogyakarta: PenerbitGava Media, 2013)
- Rahmayanti, D., Afandi, *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi*
- Sedarmayanti. . (Bandung : PT. Reffika Aditama, 2013)
- Samsudin, sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010)

- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Kencana, 2009).
- Sugiharto , Dergibson Siagian, Lasmono Tri Suriyanto, Denny S Oetom, *Teknik Sampling*, (Cet.2 ; Jakarta PT. GramediaPustakaUtama. 2003)
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT. Refika Aditama 2013)
- Supardi, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta, UII Perss, 2005)
- Sedarmayanti. (Bandung : PT. Reffika Aditama, 2013)
- Sadili, Samsudin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung : CV Pustaka Setia, 2010)
- Sarjono Haryadi dan Wilda Julianti, *SPSS vs LISREL*. Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset, (Jakarta: Selemba Empat, 2011)
- Siregar Sofyan , *Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Ed. 1, Cet. 5, Jakarta : Rajawali Pers, 2016)
- Siregar Syofian, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Cet.3; Jakarta: BumiAksara, 2015)
- Teguh Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi: Teori Dan Aplikasi*, (Cet.I; Jakarta: Raja Grafindo, 2012)
- Yuliana, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus pada PT. BCA Syariah Semarang)*
- Yusuf, Burhanuddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok : PT Raja Grafindo Persada)
- Priyatno Duwi, “*Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate dengan SPSS*”, (Cet.I; Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013)

KUISIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Alamat :
3. Umur :Tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan
5. Pekerjaan : a) Pelajar/Mahasiswa
b) Wiraswasta
c) Pegawai Negeri
d) Pegawai Swasta
e) Ibu Rumah Tangga
f) lainnya.....

B. Daftar Pertanyaan Wawancara

Pilihlah salah satu tanggapan yang dianggap paling sesuai dengan kreteria-kreteria yang dimiliki oleh Bank BRI, dengan menggunakan petunjuk berikut ini untuk menjawab pertanyaan tersebut kreteria penilaian adalah sebagai berikut:

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji yang diberikan kepada saya sesuai					
2	Saya mendapatkan bonus dari bank apabila telah mencapai target pekerjaan					
3	Saya mendapatkan tujuan yang cukup memuaskan sesuai dengan tugas					
4	Saya mendapatkan tujuan berupa fasilitas kesehatan					

MOTIFASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
2	Besarnya gaji yang diperoleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
3	Suasana kerja di BSI sangat nyaman didukung sarana dan prasarana yang memadai					
4	Saya merasa nyaman dengan ruang kerja					
5	Ibalan kerja (hadiah/bonus) yang diberikan oleh perusahaan membuat saya bekerja lebih baik					
6	Saya berusaha meningkatkan kemampuan saya dalam menyelesaikan tugas					

KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menguasai pekerjaan yang dilakukan saat ini dengan baik					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diterapkan oleh perusahaan					
3	Pembagian tugas secara adil memotivasi saya untuk mencapai hasil kerja yang optimal					
4	Bank menyediakan transportasi bagi karyawan					
5	Saya bekerja sesuai apa yang diperintahkan oleh pimpinan					
6	Saya dapat melaksanakan pekerjaan tepat waktu					