



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVAS KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK MUAMALAT DAN BNI SYARIAH
CABANG JEMBER DAN BANYUWANGI**

SKRIPSI

**Oleh:
Lian Cantika Dwi Pratiwi
NIM. 120810301024**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**



**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVAS KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK MUAMALAT DAN BNI SYARIAH
CABANG JEMBER DAN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat
untuk menyelesaikan Jurusan Akuntansi (S1)
dan mencapai gelar sarjana

Oleh:

**Lian Cantika Dwi Pratiwi
NIM. 120810301024**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2016**

PERSEMBAHAN

Dengan Menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih dan Penyayang, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tuaku yang sangat aku sayangi Mama Endang Lien dan Papa Alm Sami'an yang telah memberikan motivasi dan memberikan kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
2. Keluarga besarku, teman-teman dan semua orang yang selama ini telah membantu, mendoakan dan memberikan dorongan semangat kepada saya;
3. Guru-guru sejak masih taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi terhormat, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran;
4. Almamater Fakultas Ekonomi Universitas Jember yang kubanggakan.

MOTO

“Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”

(Q.S. Al-Baqarah: 153)

“If You Dream it, You can become it”

(Afgansyah Reza)

“Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya berhasil”

(Lian Cantika)

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Lian Cantika Dwi Pratiwi

NIM : 120810301024

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penelitian yang berjudul " Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi" adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 14 Maret 2016

Yang menyatakan,

Lian Cantika Dwi Pratiwi

NIM. 120810301024

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK MUAMALAT DAN BNI SYARIAH CABANG
JEMBER DAN BANYUWANGI
Nama Mahasiswa : Lian Cantika Dwi Pratiwi
N I M : 120810301034
Jurusan : S1 AKUNTANSI
Tanggal Persetujuan : 17 Februari 2016

Pembimbing I

Pembimbing II,

Dr. Ahmad Roziq, M.M, Ak
NIP. 197004281997021001

Dr. Agung Budi Sulistiyo SE, M.Si
NIP. 197809272001121002

Ketua Program Studi
S1 Akuntansi

Dr. Muhammad Miqdad., SE, MM, Ak.
NIP. 197107271995121001

SKRIPSI

**PENAGRUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK MUAMALAT DAN BNI SYARIAH
CABANG JEMBER DAN BANYUWANGI**

Oleh:

Lian Cantika Dwi Pratiwi

NIM. 120810301024

Pembimbing:

Dosen Pembimbing I : Dr. Ahmad Roziq SE.,M.M., Ak

Dosen Pembimbing II : Dr. Agung Budi Sulistiyo SE.,M.Si

PENGESAHAN JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT DAN BNI SYARIAH CABANG JEMBER DAN BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LIAN CANTIKA DWI PRATIWI

NIM : 120810301024

Jurusan : S1 Akuntansi

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

14 Maret 2016

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : **Drs. Imam Mas'ud, MM, Ak.** (.....)
NIP 19591110 198902 1 001

Sekretaris : **Dr. Muhammad Miqdad SE, MM, Ak.** (.....)
NIP. 19710727 199512 1 001

Anggota : **Septarina Prita DS S.E., M.SA., Ak** (.....)
NIP. 19820912 200604 2 002

Mengetahui/ Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.
NIP 19630614 199002 1 001

Lian Cantika Dwi Pratiwi

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan pada bank syariah yang terdiri dari bank muamalat dan BNI syariah cabang jember dan banyuwangi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Metode analisis data menggunakan Statistik Deskriptif, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, dan Pengujian Hipotesis yang terdiri dari Metode Regresi Linier Berganda, Koefisien Determinasi, serta Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bank muamalat dan BNI syariah cabang jember dan banyuwangi. Hal ini dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Semakin tinggi kinerja karyawan, target yang akan di capai oleh bank akan mudah. Selain itu karyawan semakin memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi bagi perusahaan.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Lian Cantika Dwi Pratiwi

Accounting Depaertment, Economic Faculty, Jember University

ABSTRACT

This research aims to know influence of employee performance in Islamic bank consisting of bank muamalat and BNI syariah branches jember and banyuwangi. The research of using primary data obtained from answers of respondents over the questionnaire used in the study. Methods of data analysis using descriptive statistics, test the quality of the Data, test Assumptions, and Classical hypothesis testing which consists of Multiple Linear Regression Method, the coefficient of Determination, as well as t-test and F-test. Results of the research show that the competence, motivation and a positive effect on performance compensation of employees of bank muamalat and BNI syariah branches jember and banyuwangi. This can make it easier for companies in achieving their objectives. The higher the employee's performance, the target to be achieved by the bank will be easy. In addition employees increasingly have high commitment and loyalty to the company.

Key words; Competence, Work Motivation, Compensation, Employee Performance.

RINGKASAN

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT DAN BNI SYARIAH CABANG JEMBER DAN BANYUWANGI. Lian Cantika Dwi Pratiwi; 120810301024; 2016; 89 Halaman; Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Perbankan syariah merupakan badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia terus berkembang dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Dilihat dengan menurunnya jumlah kantor Bank Umum syariah dan Unit usaha Syariah di Indonesia hal ini membuktikan bahwa eksistensi perbankan syariah terus mengalami penurunan. Perlambatan penurunan jaringan kantor bank syariah terjadi seiring dengan perlambatan kinerja bank syariah. Pada bank syariah, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan berusaha mencari dan membina karyawan agar menjadi karyawan mampu bersaing, dengan begitu karyawan tersebut dapat menjadi tulang punggung bagi keberhasilan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan, parsial dan dominan terhadap kinerja karyawan di bank muamalat dan BNI syariah cabang jember dan banyuwangi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Adapun pendekatan penelitian ini adalah penelitian dengan survey menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 42 orang yang terdiri dari bagian Akuntansi seperti: kliring, umum, assitant financing, account manager financing, financing administration assistant, data kontrol, branch colection, landing, uspd, head of

financing support. Dan penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban dari responden yang merupakan karyawan dari Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan didesain berdasarkan skala model Likert yang berisikan sejumlah Pertanyaan tentang objek yang akan diungkap. Terlebih skala ini paling sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu objek, penskoran dari kuisisioner skala model Likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut (Setiadi dan Usman,2008:65) : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan dengan adanya kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan mudah dan karyawan akan komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan.

PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT DAN BNI SYARIAH CABANG JEMBER DAN BANYUWANGI”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. H. M. Fathorrazi, M.si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
2. Dr. Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
3. Dr. Muhammad Miqdad., SE, MM, Ak. selaku Ketua Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Jember;
4. Dr. Alwan Sri Kustono, SE, M.Si, Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik;
5. Dr. Ahmad Roziq SE, MM, Ak. dan Dr. Agung Budi Sulistiyo, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
6. Dosen akuntansi yang telah memberikan pemahaman mengenai akuntansi.
7. Mama, papa, dan keluargaku yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
8. Handoko Dwi Styawan yang selalu memberikan dukungan, semangat dan doa;
9. Sahabat-sahabatku seperjuangan Siti Ainul Wida, Ayu Lismasari, Ulfa Ainatul A, Ade Irma Suryani, Ari Dimjathi, Aulia Rezy F yang selalu memberi semangat, doa, dan dukungan untukku dalam menyelesaikan skripsi ini;
10. Teman kos princess nias Amel, Nisa, Rika, Anggun, Citra, Sindy, Ayu, Wida, Ulfa yang telah memberikan kenangan dan menjadi keluarga di sini.

11. Sahabatku mulai dari SMP samapai sekarang Putri Novia Wulandari yang telah memberikan motivasi buat saya.
12. Guru-guruku dari TK, SD, SMP dan SLTA yang sudah mengajarkanku selama ini.
13. Keluarga KKN 04 Erni, Anam, Yudhis, Ajik, Cita, mbk Sisil, Winda, Iqbal, Tenta.
14. Teman-teman seperjuangan Akuntansi angkatan 2012 Fakultas Ekonomi Universitas jember
15. Semua pihak yang membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Jember,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
ABSTRAK	viii
<i>ABSTRACT</i>	ix
RINGKASAN	x
PRAKATA.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Pengertian Kompetensi	6
2.1.1.1 Komponen Kompetensi.....	8
2.1.1.2 Jenis - Jenis Kompetensi	9

2.1.2 Pengertian Motivasi	11
2.1.2.1 Teori Motivasi.....	13
2.1.2.2 Prinsip – Prinsip Dalam Motivasi Kerja	16
2.1.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi	17
2.1.3 Pengertian Kompensasi.....	18
2.1.3.1 Jenis – Jenis Kompensasi.....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi....	20
2.1.3.3 Tujuan Kompensasi.....	22
2.1.3.4 Sistem Pemberian Kompensasi	23
2.1.3.5 Indikator-Indikator Pemberian Kompensasi	24
2.1.4 Pengertian Kinerja	25
2.1.4.1 Perencanaan Kinerja.....	27
2.1.4.2 Aspek-Aspek Mengukur Kinerja	28
2.1.4.3 Penilaian Kinerja.....	28
2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Pengembangan Hipotesis	34
2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	35
2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	36
2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	37
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Lokasi Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Operasional Variabel Penelitian.....	40
3.5 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	46
3.6 Teknik Analisis Data.....	46
3.6.1 Statistik Deskriptif	46
3.6.2 Uji Kualitas Data	47

3.6.2.1 Uji Validitas	47
3.6.2.1 Uji Reliabilitas.....	47
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	48
3.6.3.1 Uji Normalitas	48
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas	48
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	49
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.8 Pengujian Hipotesis	50
3.8.1 Uji t	50
3.8.2 Uji F	51
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	52
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Sampel.....	53
4.2 Analisis Deskriptif.....	54
4.2.1 Deskriptif Responden	54
4.2.2 Deskriptif Variabel Penelitian	55
4.2.2.1 Kompetensi (X_1).....	55
4.2.2.2 Motivasi Kerja (X_2)	56
4.2.2.3 Kompensasi (X_3)	58
4.2.2.4 Kinerja Karyawan (Y)	59
4.3 Uji Kualitas Data.....	60
4.3.1 Pengujian Validitas	60
4.3.2 Pengujian Reliabilitas.....	63
4.4 Analisis Data.....	64
4.4.1 Uji Asumsi Klasik.....	64
4.4.1.1 Uji Normalitas	64
4.4.1.2 Uji Multikolienaritas	65
4.4.1.4 Uji Heteroskedasitas	65
4.4.2 Analisis Regresi Berganda	66

4.4.3 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2).....	68
4.5 Pengujian Hipotesis.....	69
4.5.1 Uji Pengaruh Uji F	69
4.5.2 Uji Pengaruh Uji t	71
4.6 Pembahasan Hipotesis	74
4.6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	74
4.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	76
4.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	77
BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN.....	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Keterbatasan	80
5.3 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	32
4.1 Tabel Penyebaran dan Pengembalian Kuesioner	53
4.2 Tabel Data Deskriptif Responden	54
4.3 Tabel Tabulasi Jawaban Responden pada Variabel Kompetensi.....	55
4.4 Tabel Tabulasi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja.....	57
4.5 Tabel Tabulasi Jawaban Responden pada Variabel Kompensasi	58
4.6 Tabel Tabulasi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Karyawan.....	59
4.7 Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	61
4.8 Tabel Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	61
4.9 Tabel Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	62
4.10 Tabel Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	62
4.11 Tabel Hasil Uji Reliabilitas.....	63
4.12 Tabel Hasil Uji Normalitas	64
4.13 Tabel Hasil Multikolinieritas	65
4.14 Tabel Hasil Heteroskedastisitas	66
4.15 Tabel Koefisien Regresi.....	67
4.16 Tabel Koefisien Korelasi Berganda (R) dan determinasi Berganda (R^2)	68
4.17 Tabel Uji F	69
4.18 Tabel Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.3 Kerangka Konseptual.....	34
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	52
4.1 Daerah Penerimaan atau Penolakan uji F.....	70
4.2 Daerah Penerimaan atau Penolakan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.3 Daerah Penerimaan atau Penolakan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	73
4.4 Daerah Penerimaan atau Penolakan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Kuisisioner Penelitian	85
2 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel	92
3 Hasil Uji Validitas	101
4 Hasil Uji Reliabilitas	104
5 Hasil Uji Normalitas	107
6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	109
7 Hasil Uji Heteroskedastisitas	111
8 Tabel F dan Uji t	113

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perbankan syariah merupakan badan usaha yang bergerak dalam sektor jasa yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Perbankan syariah di Indonesia terus berkembang dan perkembangan perbankan syariah di Indonesia telah menjadi tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah. Hal ini terlihat dengan jumlah Bank Umum Syariah (BUS) telah mencapai 11 unit dan Unit Usaha Syariah (UUS) mencapai 24 unit. Memang, jumlah ini tidak mengalami perubahan sejak tahun 2011. Namun, jumlah jaringan kantor perbankan syariah semakin menurun. Jika pada Bulan Juni 2014 jumlah kantor mencapai 2.993 unit, pada bulan yang sama di tahun 2015 jumlah ini mengalami penurunan menjadi 2012 unit (OJK,2015).

Dilihat dengan menurunnya jumlah kantor Bank Umum syariah dan Unit usaha Syariah di Indonesia hal ini membuktikan bahwa eksistensi perbankan syariah terus mengalami penurunan (OJK, 2015). Perlambatan penurunan jaringan kantor bank syariah terjadi seiring dengan perlambatan kinerja bank syariah. Pada bank syariah, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai keberhasilan dan tujuan suatu perusahaan. Hal ini dapat dilakukan dengan berusaha mencari dan membina karyawan agar menjadi karyawan mampu bersaing, dengan begitu karyawan tersebut dapat menjadi tulang punggung bagi keberhasilan perusahaan (Priantina A, 2013).

Sumber daya manusia merupakan aktivitas yang memiliki peranan ideal dalam sebuah perusahaan. Fokus utamanya adalah orang-orang atau para karyawan. Karyawan merupakan salah satu unsur yang paling dominan dan strategis dalam usaha pencapaian tujuan. Sehingga dalam suatu organisasi usaha memberdayakan dan mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan, perlu selalu ditingkatkan guna mencapai tujuan-tujuan dan hasil seperti yang dikehendaki. Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya

manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut (Keith Davis dalam Mangkunegara, 2011:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kompetensi (*ability*), faktor motivasi (*motivation*) dan kompensasi (*compensation*).

Kompetensi adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kompetensi dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kompetensi yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kompetensi karyawan juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kompetensi kerja diperlukan mutlak karena dengan kompetensi karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai (Rahmatika, 2014)

Kompetensi kerja, kinerja tidak terlepas dari pengaruh motivasi dan kompensasi. Motivasi karyawan bisa berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun motivasi yang berasal dari luar, karena motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itu tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya memiliki kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik, semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan pun tinggi (Murti, 2012).

Pemberian Kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi (Simamora, 2004 dalam Riyadi, 2011). Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik. (Hasibuan 2012 dalam Riyadi, 2011) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan membrrikan motivasi kerja bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus layak, adil dapat diterimakan, memuaskan, memberikan motivasi kerja, bersifat penghargaan dan sesuai dengan kebutuhan. Pemberian kompensasi akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak baik kepada pihak perusahaan maupun kepada karyawan.

Kompensasi sangat penting bagi perusahaan, manajer dan karyawan itu sendiri sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi perusahaan karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk memepertahankan sumber daya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi bagi perusahaan (Handoko, 2011).

Bank Muamalat dan BNI syariah cabang Jember dan Banyuwangi adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip syariah. Dengan Visi utama menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja. Maka dari itu Bank Muamalat dan BNI syariah cabang Jember dan Banyuwangi akan selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Karena diharapkan dengan keberadaan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, Bank Muamalat dan BNI syariah cabang Jember dan Banyuwangi dapat memberikan kontribusi yang nyata dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah setempat.

Penelitian yang dilakukan di Bank Muamalat dan BNI syariah cabang Jember dan Banyuwangi untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu, dengan cara meningkatkan kemampuan kerja para karyawan seperti dengan mengikuti

pelatihan maupun seminar-seminar sampai dengan 10 kali dalam setahun. Hal ini dilakukan agar para karyawan lebih memahami mengenai pekerjaannya sehingga mampu untuk melakukan berbagai aktivitas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan mampu memecahkan masalah dalam pekerjaan.

Selain kompetensi kerja, Bank Muamalat dan BNI syariah cabang Jember dan Banyuwangi juga harus dapat meningkatkan motivasi kerja para karyawan karena motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan dan sikap, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Dan selain kompetensi dan motivasi kerja yang diperlukan oleh karyawan adalah kompensasi, karena pemberian kompensasi di perusahaan sangat diperlukan untuk kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Kompensasi juga bisa berupa bonus, komisi, tunjangan dan asuransi. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi dengan menuangkannya dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah Cabang Jember dan Banyuwangi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi?
- c. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.
2. Untuk menguji dan menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.
3. Untuk menguji dan menganalisis Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi kemajuan akademis serta menambah literature tentang kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi .

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran bagi lembaga syariah sehingga dapat mencapai tujuan yang ingin dicapai dan untuk sebagai tolak ukur dan bahan evaluasi untuk memberikan suatu keputusan dan kebijakan baru di Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan nilai tambah pengetahuan untuk dijadikan refrensi dan tambahan informasi dimasa yang akan datang.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Di dalam kitab suci Al-Qur'an, Allah SWT menggunakan beberapa istilah yang pada dasarnya menjelaskan tentang konsep manusia, bahkan istilah-istilah itu disebutkan lebih dari satu kali. Salah satunya adalah konsep Konsep Al-Insan. Al-Ihsan memiliki arti melihat, mengetahui, dan minta izin. Istilah ini menunjukkan bahwa manusia memiliki kemampuan menalar dan berpikir dibanding dengan makhluk lainnya. Manusia dapat mengambil pelajaran dari apa yang dilihatnya, mengetahui yang benar dan yang salah, serta dapat meminta izin ketika menggunakan sesuatu yang bukan miliknya (Thair, 2014).

Untuk itulah berdasarkan istilah Al-Insan, manusia merupakan makhluk yang dapat dididik, memiliki potensi yang dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan. Sehingga potensi yang ada dalam diri manusia menurut konsep al-Insan, dapat diarahkan pada upaya mendorong manusia untuk berkreasi dan berinovasi.

Berdasarkan konsep dasar manusia, maka hal ini dapat dijadikan acuan setiap perusahaan yang mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga agar para karyawannya dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalan untuk mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik karyawan dilapisan bawah, menengah maupun mereka yang menduduki jabatan pimpinan puncak.

Mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi atau kemampuan berarti seseorang atau aparat yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja. (KBBI, 2007:623)

Seseorang yang memiliki kompetensi berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang diungkapkan oleh (Robbins, 2001) bahwa kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Pengertian kompetensi menurut (Siagian, 2013) adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kompetensi menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Mangkunegara (2011:67) secara psikologis, kompetensi (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

Pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik (Rahmatika, 2014).

Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kompetensi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Mangkunegara, 2011:67).

Kompetensi para karyawan inilah yang harus terus dikembangkan oleh perusahaan agar mampu menjadi tulang punggung keberhasilan perusahaan, banyak cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan kemampuan karyawan seperti seminar, pelatihan ataupun meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi (Mangkunegara, 2011:67).

2.1.1.1 Komponen Kompetensi

Menurut (Schumacher dalam Sinamo, 2009:6), ada tiga komponen penting yang tampak dalam kompetensi diri manusia, yaitu:

- a. Keterampilannya.
- b. Kemampuannya.
- c. Etos Kerjanya.

Kutipan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Keterampilannya

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3) Etos kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kompetensi karyawan tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan, dan tetap menjadi potensi belaka. Jika diperhatikan, ketiga komponen tersebut memang berada dalam diri setiap manusia, maka dengan peningkatan kompetensi kerja diharapkan semua karyawan dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan (Jansen, 2009:6).

2.1.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Setiap organisasi pasti mengharapkan dan berupaya sekuat tenaga untuk dapat mencapai tujuan kinerja yang ditetapkan sebelumnya. Meskipun banyak faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan maupun kegagalannya mencapai tujuan tersebut, namun untuk sebagian besar ditentukan oleh kompetensi sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Baik sebagai pekerja bawah, menengah, maupun yang menduduki jabatan pemimpin (Wibowo, 2013:94).

Senada dengan penjelasan mengenai pengertian kompetensi diatas, menurut (Greenberg dan Baron dalam Wibowo,2013 :94) kemampuan merupakan kapasitas mental dan fisik untuk mewujudkan berbagai tugas, sedangkan Colquitt, LePine, dan Wesson membagi kompetensi dalam tiga kategori, yaitu *cognitive, emotional, dan physical*. Secara bersama-sama kompetensi ini menunjukkan pada *what people can do*, apa yang dapat dilakukan orang. Hal ini untuk membedakan dengan kepribadian yang menunjukkan *what people are like*, seperti apa orang itu.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa terdapat bermacam-macam jenis kompetensi, yaitu:

a. Kompetensi intelektual

Kompetensi intelektual adalah kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, seperti berpikir, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins, 2001:46). Setiap pekerjaan mempunyai tuntutan terhadap kompetensi intelektual yang berbeda. Karena setiap pekerjaan tertentu memerlukan kompetensi intelektual yang sesuai untuk mendapatkan hasil dengan efektif.

Menurut (Robbins, 2001:47) terdapat lima dimensi kompetensi intelektual, yaitu:

- 1) Kecerdasan numeric (kompetensi untuk berhitung dengan cepat dan tepat).
- 2) Pemahaman verbal (kompetensi memahami apa yang dibaca atau di dengar serta hubungan kata satu sama lain).

- 3) Penalaran induktif (kompetensi mengenali suatu urutan logis dalam suatu masalah dan kemudian memecahkan masalah tersebut).
- 4) Penalaran deduktif (kompetensi mengenakan logika dan menilai implikasi dari suatu argumen).
- 5) Ingatan (kompetensi menahan dan mengenang kembali pengalaman masa lalu).

b. Kompetensi kognitif

Kompetensi ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kompetensi kognitif sangat relevan dengan pekerjaan, karna menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah (Wibowo, 2013:98).

- 1) *Verbal ability*, seperti kemampuan mengkomunikasikan gagasan baik dengan berbicara maupun dengan tertulis.
- 2) *Quantitative ability*, kemampuan memilih dan mengaplikasikan formula untuk menyelesaikan masalah yang menyangkut angka.
- 3) *Reasoning ability*, merupakan kemampuan yang berkaitan dengan pengertian dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan wawasan, aturan dan logika.
- 4) *Spatial ability*, kemampuan ini berkaitan kemampuan visual, seperti mampu melakukan imajinasi bagaimana sesuatu yang terpisah akan terlihat apabila ditempatkan bersama dengan cara tertentu, contoh seorang arsitek.
- 5) *Perseptual ability*, kemampuan ini berkenaan dengan mampu mengambil pola informasi dengan cepat meskipun terdapat informasi yang mengganggu, atau bahkan tanpa cukup informasi.

c. Kompetensi fisik

Kompetensi fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan

dan keterampilan yang semacam (Robbins, 2001:47) Jadi kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

d. Kompetensi Emosional

Kompetensi ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya.

2.1.2 Pengertian Motivasi

Motivasi (*Motivation*) kata dasarnya adalah Motif (*Motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, sebelumnya dikemukakan terlebih dahulu pengertian motif dan motivasi. Motif adalah kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seorang individu, sehingga motif merupakan alasan yang melandasi perilaku individu (Winardi, 2001:33)

Menurut Abraham Spiering motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif, dan motif menurut (Stanton dalam Mangkunegara, 2011:93) adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi menurut (Berelson dan Steiner dalam Ilyas, 2002:129) adalah kondisi internal, kejiwaan, dan mental manusia seperti aneka keinginan, harapan, kebutuhan, dorongan, dan kesukaan yang mendorong individu untuk berperilaku kerja untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi menurut (Veithzal Rivai, 2009 :837) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja menurut (Edwin B Flippo dalam hayati, 2009:9) didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Oleh karena itu setiap karyawan bukan saja menunjukkan perbedaan dalam kemampuan, tetapi juga ada perbedaan dalam keinginan untuk melakukan sesuatu atau motivasi. Motivasi pada diri setiap karyawan bergantung pada motif-motif mereka, seperti: Kebutuhan (*Needs*), Keinginan (*Wants*) dan Dorongan (*drives*). Sehingga dapat dikatakan faktor-faktor inilah yang menjadi landasan seorang karyawan untuk melakukan sesuatu (Winardi, 2004:372)

Sesungguhnya kebutuhan dan keinginan manusia telah Allah SWT sediakan dengan segala fasilitas sumber daya yang diperlukan, tinggal peran manusia sendiri dalam mendaya gunakannya secara optimal. Akan tetapi kebutuhan dan keinginan yang ingin kita penuhi akan menjadi sia-sia jika tidak ada niat dalam diri kita, karena hanya diri kita sendirilah yang tahu apa yang kita butuhkan dan kita inginkan dan bagaimana cara memenuhi itu semua, seperti dalam Al-Quran Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ

Artinya: "...Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri..."

(Ar-Ra'd Ayat: 11)

Dari ayat di atas kita bisa mengambil kesimpulan bahwa untuk dapat merubah keadaannya, seseorang harus berusaha dan berdo'a. seseorang yang berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka ia harus bekerja, seseorang yang bekerja berarti dia telah memiliki keinginan yang ingin diraihinya, hal inilah yang disebut motivasi yang mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja giat agar apa yang menjadi tujuannya dapat tercapai.

2.1.2.1 Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori tentang motivasi, masing-masing dari teori tersebut tentunya menerangkan bagaimana manusia itu dapat mencapai sesuatu (Rahmatika, 2014:20). Dalam hal ini terdapat dua pendekatan berbeda yang menjelaskan mengenai teori motivasi, yaitu:

a. Teori Motivasi Kepuasan.

Pendekatan yang dipakai dalam teori ini adalah faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang memotivasi individu bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu (Suhendra dan Hayati, 2006:94). Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa, akan tetapi apabila kebutuhannya itu terpenuhi maka semangat bekerjanya pun semakin baik.

(Mangkunegara, 2011:94-98) yang termasuk dalam jenis teori ini adalah sebagai berikut:

1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H Maslow

Menurutnya kebutuhan karyawan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa kebutuhan material dan non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk sosial yang

mempunyai berbagai keinginan dan selalu menginginkan yang lebih baik.

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual dan kebutuhan ragawi lainnya.
 - b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan dari kerugian fisik maupun emosional.
 - c) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan kasih sayang, diterima baik oleh kelompok, berinteraksi dan persahabatan.
 - d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
 - e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
2. Teori David McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:
- a) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi.
 - b) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
 - c) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

3. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Alderfer merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan :

- a) *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja.
- b) *Relatedness Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth Needs*, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

b. Teori Motivasi proses

Pendekatan yang dipakai dalam teori ini adalah pendekatan kausalitas (sebab-akibat) bagaimana seseorang itu bekerja dan hasil yang akan diperolehnya. Yang termasuk teori menurut (Suhendra dan Hayati, 2006:99) adalah:

1) Teori Harapan Victor H. Vroom

Teori ini membahas adanya hubungan antara upaya melaksanakan kerja dengan kinerja dan hasil kinerja. Sehingga dapat dilihat bahwa tujuan bekerja adalah untuk mewujudkan harapan harapannya dari pekerjaannya tersebut, dasar teori (Prawirosentono, 2000:5) adalah:

- a) Harapan adalah kesempatan yang diberikan terhadap terjadinya perilaku
- b) Nilai adalah merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu. Sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat bernilai positif maupu negatif sesuai perilaku karyawan itu sendiri.
- c) Pertautan adalah persepsi individu bahwa hasil pertama berhubungan dengan hasil berikutnya. Maksudnya apakah bekerja secara efektif akan terpenuhi keinginan dan kebutuhannya sesuai harapan.

2) Teori Keadilan

Teori ini menjelaskan bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap bawahannya, serta objektif. Jika hal ini dilakukan dengan baik maka semangat kerja karyawan cenderung meningkat (Rahmatika, 2014:25).

3) Teori Motivasi Pengukuhan

Pendekatan teori ini berhubungan dengan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Contoh adanya kebijakan promosi didapat karena seorang karyawan berhasil mempertahankan kinerja dengan baik dari waktu ke waktu atau bonus kelompok ditentukan oleh tingkat produksi kelompok. Dan hal ini pun dapat berupa hukuman, seperti karyawan akan mendapat teguran apabila ia melakukan kesalahan dalam bekerja, ataupun keterlambatan seorang karyawan menyebabkan ia kehilangan salah satu komponen dalam upahnya (Rahmatika, 2014:26).

2.1.2.2 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai (Mangkunegara, 2011:100)

a. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil karyawan

Pemimpin mengakui bahwa karyawan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk dapat sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e. Prinsip memberi perhatian

Memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, tentunya akan memotivasi pegawai bekerja sesuai harapan perusahaan.

2.1.2.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi (Hasibuan, 2012) adalah:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan perusahaan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi.

Berdasarkan tujuan-tujuan pemberian motivasi tersebut, tentunya hal ini menunjukkan bahwasannya motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja, hal ini akan terlihat dari perilaku karyawan dalam berkerja, mereka akan berusaha memberikan hasil yang terbaik

dalam pekerjaannya, sehingga tujuan-tujuan perusahaan maupun pegawai dapat tercapai.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja di sebuah organisasi daripada organisasi lainnya (Indah, 2007). Para pemberi kerja harus agak kompetitif dan beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkompeten. Menurut Handoko (2011) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Sedangkan menurut Desler (2005 dalam Murni, 2007) mengatakan bahwa kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan pada karyawan yang timbul dari pekerjaan, pelayanan yang *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan (organisasi) kepada karyawannya atas pekerjaannya. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial, barang langsung maupun tidak langsung.

2.1.3.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Simamora (2004) terdapat dua aspek yang berkaitan dengan Kompensasi yaitu :

- a. Pembayaran keuangan secara langsung yang berbentuk upah, gaji, insentif, komisi, bonus.
- b. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Menurut Handoko (2011:183) kompensasi atau *reward* dibedakan menjadi beberapa macam, yaitu

a. Kompensasi Langsung (*direct compensation*) terdiri dari :

Kompensasi dasar yang diterima karyawan biasanya sebagai gaji atau upah disebut gaji pokok :

- a. Gaji merupakan bayaran yang konsisten dari satu periode ke periode lainnya dengan tidak memandang jam kerja.
- b. Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja.

b. Kompensasi Tidak Langsung (kompensasi pelengkap)

Kompensasi pelengkap (*Fringe Benefits*) merupakan bentuk penyediaan paket benefits dan penyelenggaraan program-program pelayanan karyawan.

Adapun indikator-indikator kompensasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi tidak langsung (kompensasi pelengkap) yang diambil dari Handoko (2011:186 dalam Nursasongko,2012) adalah sebagai berikut:

a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time of benefits*)

Merupakan periode-periode waktu bilamana karyawan tidak bekerja tetap dibayar (misalnya istirahat on-the-job, sakit, liburan, dan cuti, dll).

b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya

Bentuk perlindungan/jaminan terhadap bahaya pertama yang secara umum sering diperhatikan dalam suatu instansi pemerintah (misalnya asuransi jiwa dan asuransi kesehatan, dll)

a. Program-program pelayanan karyawan

Pelayanan-pelayanan fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya dan menyediakan berbagai bentuk pelayanan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus-menerus (misalnya

program-program rekreasi, tersedianya cafetaria, disediakan perumahan, dll)

b. Pembayaran kompensasi yang diterapkan secara legal

Masyarakat melalui pemerintah mempunyai kepentingan atas tingkat minimum kondisi dan situasi tempat kerja yang mengancam bagi kehidupannya (misalnya pemberian pesangon bagi karyawan yang diputus hubungan kerjanya, pembayaran asuransi tenaga kerja dan perawatan kesehatan secara periodik, dll)

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi finansial harus diperhatikan bahwa kompensasi finansial dapat mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing individu yang menerimanya. Hal ini disebabkan karena masing-masing individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda satu sama lainnya. Oleh karena itu dalam menetapkan suatu kebijakan pemberian imbalan terdapat faktor-faktor yang harus di pertimbangkan selain faktor jumlahnya (Kurniadi, 2012:19).

Menurut (Hasibuan, 2012:127-129) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan penawaran kerja

Jika pencarian kerja dalam (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencarian kerja lebih sedikit lowongan pekerjaan maka kompensasi semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi kecil.

3. Serikat buruh/ organisasi karyawan

Apabila serikat buruh kuat, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar sebaliknya produktivitasnya buruk serta rendah kompensasi kecil.

5. Pemerintah dengan undang-undang kepres.

Pemerintah dengan undang-undang kepres besarnya batas upah/balas jasa minimum. Penetapan pemerintah sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi dari masyarakat sewenang-wenang.

6. Biaya hidup/*cost of living*

Bila biaya hidup didaerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi/ upah semakin tinggi. Tapi sebaliknya karyawan yang biayanya hidup didaerah itu rendah, maka tingkat kompensasi/ upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/ kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji/ kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus mendapatkan gaji/ kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja yang lebih lama maka gaji/ balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasi lebih kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional

Jika kondisi perekonomian sedang maju (*Boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (*Disquieted Unemployment*)

10. Jenis dan sifat pekerjaan

Jika dan sifat pekerjaan termasuk sulit/ sukar dan mempunyai resiko (finansial keselamatan) besar, maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakaannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

2.1.3.3 Tujuan Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012:121) tujuan kompensasi finansial antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha atau wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan akan terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pembelian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik mereka akan menyadari serta manaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika sesuai undang-undang pemburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan. Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapatkan laba peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapatkan barang yang baik, harga yang pantas.

2.1.3.4 Sistem pemberian kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2012:123-124) ada beberapa patokan umum yang diharapkan dijadikan pedoman dalam praktek sistem kompensasi, yaitu:

1. Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, kompensasi itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, waktu, bulan. Sistem waktu ini administrasi pengupahannya relatif mudah serta dapat diterapkan kepada karyawan tetap maupun kepada pekerja harian.

2. Sistem hasil

Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja seperti perpotong, meter, liter, kilogram. Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi dibayar selalu didasarkan kepada banyaknya hasil yang di kerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakannya. Sistem hasil ini tidak bisa diterapkan pada karyawan tetap dan jenis pekerjaannya yang tidak mempunyai standar fisik seperti bagi karyawan administrasi.

3. Sistem Borongan

Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besarnya balas jasa berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.1.3.5 Indikator-indikator pemberian kompensasi

Menurut (Mangkunegara; 2004:86) ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

1. Tingkat bayaran.

Tingkat bayaran bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah tergantung pada kondisi perusahaan. Artinya, tingkat pembayaran tergantung pada kemampuan perusahaan membayar jasa pegawainya.

2. Struktur pembayaran.

Struktur pembayaran berhubungan dengan rata-rata bayaran, tingkat pembayaran dan klasifikasi jabatan di perusahaan.

3. Penentuan bayaran individu.

Penentuan pembayaran kompensasi individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja, dan prestasi kerja pegawai.

4. Kontrol pembayaran.

Kontrol pembayaran merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja. Pengendalian biaya merupakan faktor utama dalam

administrasi upah dan gaji. Tugas mengontrol bayaran adalah pertama, mengembangkan standar kompensasi dan meningkatkan fungsinya. Kedua, mengukur hasil yang bertentangan dengan standar yang tetap. Ketiga, meluruskan perubahan standar pembayaran upah .

Indikator-indikator kompensasi diatas dapat dijadikan acuan oleh perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja diperusahaan dan akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

2.1.4 Pengertian Kinerja

Islam mengajarkan agar umatnya harus mengawali kerja dengan niat yang utamanya untuk ibadah pada Allah. Selain itu tidak melakukan pekerjaan yang haram seperti korupsi dan merampok. Kemudian tidak merugikan orang lain, saling meridhai, tak ada unsur penipuan, tidak merusak lingkungan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan umat atau berdasarkan rahmatan lil alamin. Seperti menurut Imam Asy- Syaibani mendefinisikan Al-Kasb (kerja) sebagai mencari perolehan harta melalui berbagai cara yang halal (Amalia, 2010:137)

Bekerja adalah salah satu tanggung jawab, karena dengan bekerja seseorang dapat memenuhi segala sesuatu sesuai dengan yang dibutuhkan dan apa yang diharapkannya tanpa harus mengandalkan pemberian orang lain. Dalam bekerja, seseorang atau karyawan akan selalu dituntut untuk mengerahkan segala kemampuannya bagi perusahaan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan dan tentunya perusahaan akan memberikan kompensasi atas semua yang telah dilakukan para karyawannya, seperti gaji, bonus dan tunjangan. Sehingga para karyawan dapat memenuhi segala kebutuhan dan keinginannya. Karena kinerja karyawan menunjuk pada kompetensi pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Maka seperti yang kita ketahui bahwasannya tujuan suatu perusahaan hanya dapat dicapai, karena perusahaan tersebut didukung oleh unit-unit kerja yang terdapat didalamnya.

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah, dan dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang karyawan (Cokroaminoto, 2007:21).

Menurut (Armstrong dan Baron dalam Wibowo, 2007:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja menurut (Simamora dalam Riani, 2013:61) adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan. Dan kinerja menurut As'ad adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut (Mangkunegara, 2011:67) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi, kompetensi dan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*), faktor motivasi (*motivation*) dan kompensasi (*compensation*).

Pendapat para ahli maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan. sehingga pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja individu atau tim yang optimal. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang kurang optimal.

Kinerja selalu mendapat perhatian dalam manajemen karena sangat berkaitan dengan produktifitas perusahaan. Sehubungan dengan itu maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala.

Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2001:326).

Dalam Al-Qur'an dijelaskan mengenai imbalan bagi seseorang yang bekerja dengan baik seperti dalam Surat An-Nahl ayat 97 Allah S.W.T berfirman:

Artinya: Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (An-Nahl Ayat: 97).

2.1.4.1 Perencanaan Kinerja

Perencanaan merupakan tahap perumusan tujuan dan sasaran, penentuan tolak ukur serta rencana pengorganisasian, penganggaran dan dukungan sumber daya manusia (Rahmatika, 2014). Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan kinerja setiap karyawan. Menurut (Timpe, 2002:247) kinerja yang dilakukan oleh para karyawan dalam suatu perusahaan harus berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. standar kinerja dibuat untuk setiap karyawan dengan berpedoman pada uraian jabatan.

Karyawan bagian *Account Officer* tugas mereka adalah melakukan pemasaran pembiayaan (sesuai dengan kebijakan pembiayaan bank yang bersangkutan), kemudian melakukan analisis pembiayaan seperti menghitung tingkat resiko, tingkat pengembalian pinjaman serta memeriksa dan memastikan kebenaran data calon debitur dan memantau perkembangan usaha debitur sesuai dengan jadwal, sehingga dapat membuat suatu keputusan apakah permohonan pembiayaan yang diajukan oleh calon debitur atau debitur (jika permohonan merupakan penambahan fasilitas

pembiayaan) layak untuk dibiayai. Maka jika standar kinerja setiap karyawan telah dipenuhi maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut dianggap memuaskan.

2.1.4.2 Aspek-Aspek Mengukur Kinerja

Aspek-aspek yang digunakan mengukur kinerja menurut (Simamora, 2006:338) adalah:

- a. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas.
- b. Kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses suatu perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat mempengaruhi keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Prawirosentono, 2000:231) . Dan penilaian kinerja dapat dilakukan perseorangan ataupun berkelompok atau divisi usaha dengan maksud untuk mencapai target kinerja perusahaan secara bersama-sama, penilaian kinerja perorangan biasanya terkait dengan kenaikan gaji, bonus dan promosi. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja harus dilakukan dengan baik, tertib dan benar sesuai dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan secara objektif, karena penilaian kinerja dapat membantu meningkatkan motivasi berprestasi dan meningkatkan loyalitas para karyawan perusahaan yang ada didalamnya, tentunya hal ini akan menjadi keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Menurut (Prawirosentono, 2000:236) dimensi kerja yang perlu dimasukkan kedalam penilaian kinerja, yaitu:

- a. Pengetahuan atas pekerjaan, kejelasan pengetahuan atas tanggung jawab pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- b. Perencanaan dan organisasi, kemampuan membuat rencana pekerjaan meliputi jadwal dan urutan pekerjaan, sehingga tercapai efisiensi dan efektifitas.
- c. Mutu pekerjaan, ketelitian dan ketepatan kerja.
- d. Produktifitas, jumlah pekerjaan yang dihasilkan dibanding dengan waktu yang digunakan.
- e. Pengetahuan teknis dasar dan kepraktisan sehingga pekerjaannya mendekati standar kinerja.
- f. Judgemen, kebijakan naluriah dan kemampuan menyimpulkan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai.
- g. Komunikasi, kemampuan berhubungan secara lisan dengan orang lain.
- h. Kerjasama, kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan memiliki sikap yang terbuka dalam tim. Kehadiran dalam rapat disertai dengan kemampuan menyampaikan ide atau gagasan-gagasannya kepada orang lain.
- i. Manajemen proyek, kemampuan mengelola proyek, baik membina tim membuat jadwal kerja, anggaran, dan menciptakan hubungan baik antar karyawan.
- j. Kepemimpinan, kemampuan mengarahkan dan membimbing bawahan, sehingga tercipta efisiensi dan efektivitas.
- k. Kemampuan memperbaiki diri sendiri, dengan studi lanjutan atau kursus.

2.1.4.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Riani, 2013:57) Ada pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

a. Tujuan evaluasi

Hasil-hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap kinerja karyawan-karyawan perusahaan, yang meliputi:

- 1) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian kinerja.
- 2) Kesempatan promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian kinerja.

b. Tujuan pengembangan

Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi karyawan-karyawan perusahaan, yang meliputi:

- 1) Mengukuhkan dan menopang kinerja. Umpan balik kinerja merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- 2) Meningkatkan kinerja. Tujuan penilaian kinerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.
- 3) Menentukan tujuan-tujuan progresi karir. Penilaian kinerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan-karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- 4) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan. Penilaian kinerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Titan Erwinia Gayatri (2011) di pengelolaan komplek gelora bungkarno jakarta, yang menunjukkan bahwa tesis ini membahas bahwa motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja memiliki nilai yang positif dan signifikan. Tapi pada variabel motivasi hubungannya terhadap kinerja sedang, sedangkan hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja sangat kuat.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Priasmara (2013) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung, yang menunjukkan hasil penelitian kompetensi kepegawaian pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi agar dapat mencapai suatu tujuan, pegawai dalam objek penelitian tersebut harus lebih ditingkatkan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan.

Saputra (2010) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan umum di Surabaya dan Sidoarjo. Hasil penelitiannya didapat bahwa variabel kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja menunjukkan hasil tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang berjudul pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasioanl terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perusahaan manufaktur di Surabaya. Hasil penelitiannya menemukan bahwa variabel kompensasi dan komitmen organisasional secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan, sedangkan variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

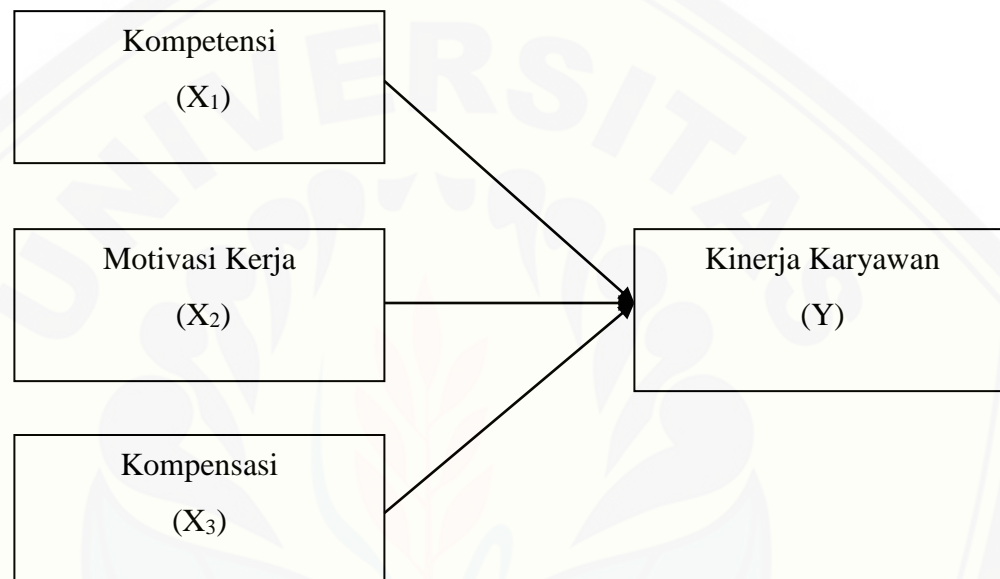
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Titan Erwinia Gayatri (2011)	Analisis motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pusat gelora bung karno	Variabel Independen: Kompetensi, motivasi kerja Variabel Dependen: kinerja Karyawan	motivasi dan kompetensi kerja terhadap kinerja memiliki nilai yang positif dan signifikan. Tapi pada variabel motivasi hubungannya terhadap kinerja sedang, sedangkan hubungan variabel kompetensi terhadap kinerja sangat kuat.
2.	Priasmara (2013)	Pengaruh Kompetensi kepegawaian dalam suatu organisasi atau instansi terhadap kinerja karyawan di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten tana tidung	Variabel Independen: kompetensi kepegawaian dalam suatu organisasi atau instansi Variabel Dependen: kinerja karyawan	Komptensi kepegawaian pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam organisasi atau instansi agar dapat mencapai suatu tujuan, pegawai dalam objek penelitian tersebut harus lebih ditingkatkan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan

3.	Saputra (2010)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi perusahaan umum di surabaya dan sidoarjo.	Variabel Independen: Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Kompensasi, Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Murty dan Hudiwinarsih (2012)	Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya)	Variabel Independen: Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Pengaruh Kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasional secara parsial namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Pengembangan Hipotesis

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis pada penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Hipotesis

Keterangan Gambar:



: Variabel



: pengaruh Variabel

Penjelasan :

Kompetensi : Di ukur dengan menggunakan kecepatan dan ketelitian dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan untuk memecahkan suatu masalah.

Motivasi Kerja: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Kompensasi : pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time of benefit*), perlindungan ekonomis terhadap bahaya, pelayanan karyawan dan pembayaran kompensasi yang diterapkan secara legal.

Kinerja Karyawan : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas kemandirian dan komitmen kerja.

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi (Siswanto, 2001) adalah suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berperformansi superior ditempat kerja, atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup personality atau kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan performansi (superior) seseorang.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Priasmara (2013) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Tana Tidung, yang menunjukkan hasil penelitian kompetensi kepegawaian pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi agar dapat mencapai suatu tujuan, pegawai dalam objek penelitian tersebut harus lebih ditingkatkan kinerjanya dengan mengikuti pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

H₁ : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah hasrat untuk berupaya guna memberikan manfaat bagi orang lain yang menunjukkan tingkat dimana perilaku para karyawan berhasil di dalam memberikan kontribusi tujuan-tujuan organisasi (Motowidlo, 2003 dalam Andika, 2010). Motivasi tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja, sehingga seseorang bermotivasi tinggi akan berusaha melaksanakan tugasnya dengan sekuat tenaga, agar pekerjaannya berhasil sesuai dengan kemampuannya dan semakin mudah mencapai keberhasilannya.

Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan era tertentu yang mengarah pada tujuan (Aries dan Ghozali, 2006 dalam Pramajaya, 2009). Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kerjanya.

Motivasi dapat menyebabkan seseorang berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tuganya yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang akhirnya kinerja mereka akan menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Penelitian (Murty dan Hudiwinarsih, 2012) di dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian Pramajaya (2009) yang menyatakan motivasi kerja juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.3.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan karyawan adalah salah satu sumber daya yang sangat penting dibutuhkan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai berbagai macam kebutuhan, perusahaan juga merupakan salah satu tempat yang dapat memuaskan kebutuhannya. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi atau perusahaan (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Menurut Slamet (2007:261 dalam Nursasanko, 2012) kompensasi merupakan penghargaan yang berwujud finansial dan gaji dipertimbangkan dalam pemilihan karir karena memang tujuan utama seseorang bekerja adalah memperoleh gaji. Kompensasi atau penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawabnya bahkan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan.

Pemberian kompensasi akan mendorong perilaku-perilaku karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, misalnya produktivitas yang tinggi. Pengaruh tidak langsung antara kompensasi dengan kinerja dapat dilihat dari salah satu tujuan pemberian kompensasi yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan, dimana dengan pemberian kompensasi yang memadai maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengatakan ada dua hal yang perlu diingat oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi. Pertama, kompensasi yang diberikan harus dirasakan adil oleh karyawan dan yang kedua besarnya kompensasi tidak jauh berbeda dengan diharapkan oleh karyawan. Apabila ada hal ini dapat dipenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai secara bersama.

Penelitian Saputra (2010) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak jauh berbeda dengan penelitian yang dilakukan Murty dan Hudiwinarsih (2012) mengatakan bahwa

kompensasi secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan. Artinya semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi suatu kinerja karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan



BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian adalah proses belajar atau usaha untuk menemukan atau untuk mengembangkan dan menguji suatu kebenaran/pengetahuan, atau untuk memperoleh jawaban atas suatu masalah. Namun demikian, setiap orang bisa saja mendefinisikan penelitian berbeda-beda, tetapi substansinya adalah usaha untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu pengetahuan, serta memperoleh jawaban suatu masalah (Devi dan Tanjung, 2013:3). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang informasi atau datanya dianalisis menggunakan statistik, mulai dari pengumpulan data, validasi dan sebagainya (Kountur, 2007:109). Adapun pendekatan penelitian ini adalah penelitian dengan survei. Karena dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Alasan peneliti memilih menggunakan pendekatan ini adalah karena pendekatan ini sangat efektif digunakan dalam penelitian sosial.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilaksanakan. Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Oleh karenanya, populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan,

peristiwa dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian (Bungin, 2005:99)

Pendapat lain menyatakan populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Rochaety, 2007:35). Dalam penelitian ini yang menjadi objek populasi adalah karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi pada bagian Akuntansi seperti: kliring, umum, asistant financing, account manager financing, financing administration assistant, data kontrol, branch collection, landing, uspd, head of financing support yang jumlahnya adalah 42 responden.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan metode pemilihan sampel bertujuan (*purposive sampling*) yaitu cara pengambilan sampel dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu (Indriantoro dan Supomo, 2014:115). Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian :

1. Karyawan yang bekerja di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi yang sudah berstatus karyawan tetap.
2. Karyawan yang berkerja pada bagian keuangan, umum dan akuntansi di Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi.

3.4 Operasional Variabel penelitian

1. Variabel Terikat (Y)

Kinerja karyawan

Kinerja berasal dari kata “kerja” atau dalam bahasa inggris dikenal dengan istilah *performance* yang berarti pelaksanaan, keberlangsungan, perbuatan dan prestasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja diartikan dengan kemampuan kerja, sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan (KBBI, 2007:570).

Indikator dari kinerja karyawan berkaitan dengan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kuantitas kerja yaitu pencapaian kinerja karyawan yang dapat terlihat pada diri karyawan itu sendiri pada saat bekerja, yang meliputi ketetapan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan tugas dan juga terampil dalam mengerjakan tugas. Sedangkan kualitas kerja adalah pencapaian kinerja karyawan yang diukur atas hasil pekerjaan yang dicapai pekerja dalam bekerja, kualitas kerja juga dapat diukur oleh output atau hasil kerja dibandingkan dengan standar output yang telah ditetapkan perusahaan (Simamora, 2006:338).

Pengukuran variabel kinerja karyawan dilakukan menggunakan kuisioner yang diadopsi dari penelitian Rahmatika (2014) :

1. Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan
2. Karyawan selalu membuat rencana kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien
3. Karyawan pernah menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam rapat
4. Mengikuti seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan terkait pekerjaan
5. Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan
6. Karyawan teliti dalam melaksanakan tugas
7. Karyawan selalu hadir tepat waktu
8. Dalam bekerja karyawan mempunyai target dan sasaran yang hendak di capai
9. Ramah dalam memberikan pelayanan
10. Hubungan karyawan dengan rekan kerja baik
11. Karyawan mampu memimpin rekan kerja dalam memberikan tugas

12. Karyawan mampu mengambil inisiatif dalam bekerja

2. Variabel Bebas (X)

a. Kompetensi (X_1)

Kompetensi menurut (Siagian dalam suratno, 2013) adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja.

Indikator kompetensi adalah berkaitan dengan kemampuan intelektual kemampuan emosional, kemampuan fisik dan kemampuan kognitif yang dimiliki oleh karyawan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi (Rahamtika, 2014:14-16).

Kemampuan intelektual indikator kemampuan karyawan dalam menggunakan logika dan menilai implikasi dari satu argumen, daya ingat karyawan,

Kemampuan emosional indikator mampu untuk mengendalikan diri dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemampuan fisik indikator mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, kecekatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kemampuan kognitif indikator mampu membuat keputusan dan pemecahan masalah dalam setiap pekerjaan, mampu berkomunikasi dengan baik.

Pengukuran variabel kompetensi dilakukan menggunakan kuisisioner yang diadopsi dari penelitian Rahmatika (2014) :

1. Karyawan mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari satu argument
2. Karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan
3. Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan

4. Karyawan bersikap terbuka apabila mendapatkan teguran dari atasan atau masukan dari rekan kerja
5. Mampu bersikap netral dan ramah menghadapi nasabah
6. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
7. Karyawan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan
8. Karyawan selalu mempertimbangkan sesuatu dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan
9. Karyawan mampu menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait pekerjaan
10. Karyawan mampu menyatakan ketidaksetujuan tanpa harus menciptakan konflik

b. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja menurut Edwin B Flippo didefinisikan sebagai suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Hayati dan Suhendra, 2016:9).

Indikator dalam motivasi kerja adalah berkaitan dengan motivasi kepuasan dan motivasi proses.

Motivasi kepuasan adalah faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan tersebut diantaranya individu yang memotivasi individu untuk bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Motivasi proses adalah pendekatan kausalitas (sebab akibat) bagaimana seseorang itu bekerja dan hasil yang akan di peroleh.

Motivasi kepuasan indikatornya adalah kebutuhan rasa aman dari karyawan, kebutuhan akan harga diri karyawan, kebutuhan untuk berprestasi dalam bekerja, kebutuhan untuk mengembangkan diri karyawan, kebutuhan interpersonal karyawan di lingkungan kerja dan kebutuhan berhubungan fisik.

Motivasi proses indikator karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan, karyawan mendapatkan keadilan dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan memperoleh penghargaan dalam pekerjaan

Pengukuran variabel motivasi kerja dilakukan menggunakan kuisioner yang diadopsi dari penelitian Rahmatika (2014) :

1. Karyawan bekerja di lingkungan yang harmonis
2. Pencapaian prestasi kerja menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih baik
3. Karyawan merasa dihargai apabila mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang saya lakukan
4. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui pendidikan dan pelatihan
5. Lebih nyaman bekerja di lembaga keuangan dengan prinsip syariah
6. Gaji yang karyawan terima memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik
7. Karyawan bekerja untuk menghidupi keluarga
8. Karyawan membutuhkan keamanan dan keselamatan kerja dalam bekerja
9. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, dapat memberikan kenyamanan kerja
10. Karyawan bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang di lakukan
11. Karyawan menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi
12. Keadilan dan kebijaksanaan yang berlaku, sangat mempengaruhi pekerjaan karyawan

13. Karyawan menilai pemberian tunjangan dapat memotivasi dalam bekerja
14. Adanya bonus yang diberikan bila karyawan lebih produktif dan kreatif dalam bekerja
15. Status pekerja mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja

c. Kompensasi (X_3)

Kompensasi menurut (Hasibuan, 2003:118) semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Indikator kompensasi berkaitan dengan kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, upah insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari, asuransi, fasilitas kantor dan tunjangan.

Pengukuran variabel kompensasi dilakukan menggunakan kuisioner yang diadopsi dari penelitian Kurniadi (2012) :

1. Karyawan merasa diperlukan dengan adil dalam berkerja
2. Perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji
3. Karyawan merasa cukup dengan gaji yang saya terima
4. Kalau karyawan tidak bekerja saya tidak diberi upah
5. Karyawan tidak mengharapkan sebuah penghargaan setiap pekerjaan yang dilakukan
6. Insentif yang karyawan terima dapat mengangkat harkat dan martabat karyawan dalam masyarakat
7. Asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat karyawan merasa terjamin bekerja di perusahaan
8. Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan cukup memuaskan karyawan.

3.5 Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer berupa jawaban dari responden yang merupakan Bank Muamalat dan Bni Syariah cabang Jember dan Banyuwangi yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Kuesioner merupakan salah satu alat yang penting untuk pengambilan data. Kuesioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden (Umar, 2008:49). Kuesioner yang digunakan didesain berdasarkan skala model Likert yang berisikan sejumlah Pertanyaan tentang objek yang akan diungkap.

Terlebih skala ini paling sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi reesponden terhadap suatu objek, penskoran dari kuesioner skala model Likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut (Setiadi dan Usman, 2008:65) :

- Sangat setuju = 5
- Setuju = 4
- Ragu-ragu = 3
- Tidak setuju = 2
- Sangat tidak setuju = 1

3.6 Teknik Analisis Data

Menurut Siregar (2013 :85) pada penelitian kuantitatif kegiatan analisis datanya meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Indriantoro dan Bambang (2014 :170), statistik deskriptif pada dasarnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan. Tabulasi menyajikan ringkasan pengaturan atau

penyusunan data dalam bentuk tabel numerik dan grafik. Statistik deskriptif umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden (jika ada). ukuran yang digunakan dalam deskripsi antara lain berupa: frekuensi, tendensi sentral (rata-rata, median, modus), dispersi (deviasi standard dan varian) dan koefisien korelasi antar variabel penelitian.

3.6.2 Uji Kualitas Data

Kesimpulan penelitian tergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: reliabilitas dan validitas. Artinya, suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang *reliable* dan kurang *valid*.

1. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (Siregar, 2013:46). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid atau tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Tingkat validitas pada penelitian ini diukur dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dan total skor konstruk menggunakan aplikasi SPSS dengan uji *coefficient correlation pearson*. Jika korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor konstruk memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05 maka butir tersebut dinyatakan valid (Sunyoto, 2011:73-75).

2. Uji Reliabilitas

Siregar (2013:55) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Suatu kuisisioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsistensi atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *One shot* atau pengukuran sekali saja. Pengukuran butir pertanyaan dengan sekali menyebar kuisioner pada responden, kemudian hasil skornya diukur korelasinya antar skor jawaban pada butir pertanyaan yang sama dengan bantuan komputer SPSS, dengan fasilitas *Cornbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,60$.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang ada dalam model regresi. Pengujian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal.

Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali.

Deteksi terhadap data berdistribusi normal atau tidak adalah sebagai berikut:

- *Asymp sign (2-tailed)* $> 0,05$, maka data berdistribusi normal
- *Asymp sign (2-tailed)* $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri dari dua atau lebih variabel bebas/ *independent variable* (X1, X2, X3, X4,...Xn), di mana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Multikolinearitas merupakan suatu keadaan dimana satu atau lebih variabel independen terdapat korelasi dengan variabel independen lainnya.

Multikolinieritas terjadi apabila masing-masing variabel bebas saling berhubungan secara linier. Jika hubungan itu sangat erat ($r = 1$) berarti terjadi multikolinieritas sempurna yang berakibat koefisien regresi variabel tidak dapat ditentukan dan besarnya standard error menjadi tidak hingga. Tanda-tanda gejala multikolinieritas dapat dilihat jika :

- Nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinieritas
- Nilai VIF ≤ 10 , maka bebas multikolinieritas

3. Uji Heterokedastisitas

Sunyoto (2011 :82), dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, disebut terjadi homoskedastisitas, dan jika variansnya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Deteksi adanya Heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika nilai Sig. (2-tailed) kurang dari dari $\alpha = 0,05$, maka variabel tersebut mengindikasikan adanya heterokedastisitas.
- Jika nilai Sig. (2-tailed) melebihi dari $\alpha = 0,05$, maka variabel tersebut mengindikasikan tidak adanya heterokedastisitas.

3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi adalah salah satu alat yang dapat digunakan dalam memprediksi permintaan di masa yang akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas (*variable independent*) terhadap satu variabel tak bebas (*variable dependet*) (Siregar, 20013 :285).

Persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Keterangan:

Y	=	kinerja karyawan
a	=	konstanta
$\beta_{1,2,3}$	=	koefisien regresi untuk X_1, X_2, X_3
X_1	=	kompentensi
X_2	=	motivasi kerja
X_3	=	kompensasi

3.8 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individual/ secara parsial. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menggunakan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji yang dilakukan adalah uji t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien dengan t tabel, dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) (Ghozali, 2013:98).

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Ini berarti bahwa variabel dependen tidak berpengaruh terhadap variabel independen.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti bahwa variabel dependen secara parsial berpengaruh terhadap variabel independen.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5%. Jika tingkat signifikansi > 0.05 maka hipotesis ditolak. Jika tingkat signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

2. Uji F

Uji F adalah uji kelayakan model (*goodness of fit*) yang harus dilakukan dalam analisis linier. Jika uji F tidak signifikan, maka tidak disarankan melakukan uji t atau uji parsial. Uji F dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA yang bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, sehingga nilai koefisien regresi secara bersama-sama dapat diketahui. Penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 (5%) (Ghozali, 2013,98)

Ketentuan yang digunakan adalah (berdasarkan probabilitas)

- a. Jika probabilitas $>0,05$, maka H_0 tidak berhasil atau ditolak, yang berarti bahwa model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen
- b. Jika probabilitas $<0,05$, maka H_0 berhasil ditolak yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.
Atau dapat dilakukan menggunakan perbandingan antara F_{Hitung} dan F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:
 - a. Jika $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam penelitian.
 - b. Jika $F_{\text{Hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima, yang berarti bahwa model regresi tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

3.9 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.1 : Gambar Kerangka Pemecahan Masalah

BAB 5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian –uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini :

1. Hasil penelitian menerima hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Priasmara (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menerima hipotesis dua (H_2) yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik motivasi kerja seseorang maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Murty dan Hudiwirnasih (2012) yang menyatakan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menerima hipotesis tiga (H_3) yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula dalam meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Murty dan Hudiwirnasih (2012) yang menyatakan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan

Penelitian menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Komponen yang digunakan hanya kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi sedangkan hasil pengujian diketahui bahwa masih terdapat variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini menggunakan objek penelitian pada lingkungan perbankan, oleh karena itu hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan dan memungkinkan untuk menghasilkan hasil penelitian yang berbeda jika penelitian dilakukan pada perusahaan yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran perbaikan untuk penelitian mendatang antara lain:

1. Menambah variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendidikan dan pelatihan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan lain-lain.
2. Hasil penelitian ini minimal dapat memotivasi penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta cakupan penelitian dapat diperluas, tidak hanya terbatas pada perbankan tetapi, dapat dilakukan pada perusahaan-perusahaan yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda sehingga hasilnya dimungkinkan digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Hasan. 2007. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Amalia, Euis. 2010. *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*. Depok: Gramata Publishing.
- Bungin, M Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Cokroaminoto. 2007. *Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Departemen Agama Republik Indonesia. 1990. *Tarjamahan Al Qur'an Al Karim*. Bandung: PT. Alma'arif.
- Dewi, Eva Rosdiana. 2013. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus di Bank Syariah Mandiri Cabang BSD)". Skripsi. Jakarta: Program Studi Muamalat Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ghozali, Ahmad. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesembilan. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ilyas, Yaslis. 2002. *Kinerja: Teori Penilaian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Indrianto, Nur dan Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kountur, Ronny. 2007. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PPM.
- Kurniadi, Fajar. 2012. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah". Skripsi. Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Jono, dkk. 2006. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Sistem Penilaian Kinerja Karyawan dalam Penentuan Kinerja. *Jurnal Manajemen IPB*. Vol. 1 (2): 2-7.
- Murni, Nur Indah. HL. 2007. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Imawi Benjaya (Tupperware Indonesia di Jakarta). *Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis*. Vol. 1 (3): 74-90.
- Murti, Windi, A. Dan Hudiwinarsih, G. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Study Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol 2 (2): 215-228.
- Nursasongko, Ginanjar, Sigit. 2012. “Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pematang)”. Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). 2015. *Statistik Perbankan Syariah Periode Juni 2015*. Jakarta: Otoritas Jasa Keuangan.
- Prawirosentono, Suyadi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Priantina, Anita. 2013. Perjalanan Perbankan Syariah di Indonesia (Habisi). <http://ramadan.detik.com/read/2013/08/18/075234/2333137/1522/>. [21 Desember 2015].
- Rahmatika, Ika. 2014. “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor)”. Skripsi. Jakarta: Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veitzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rochaety, Ety, dkk. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

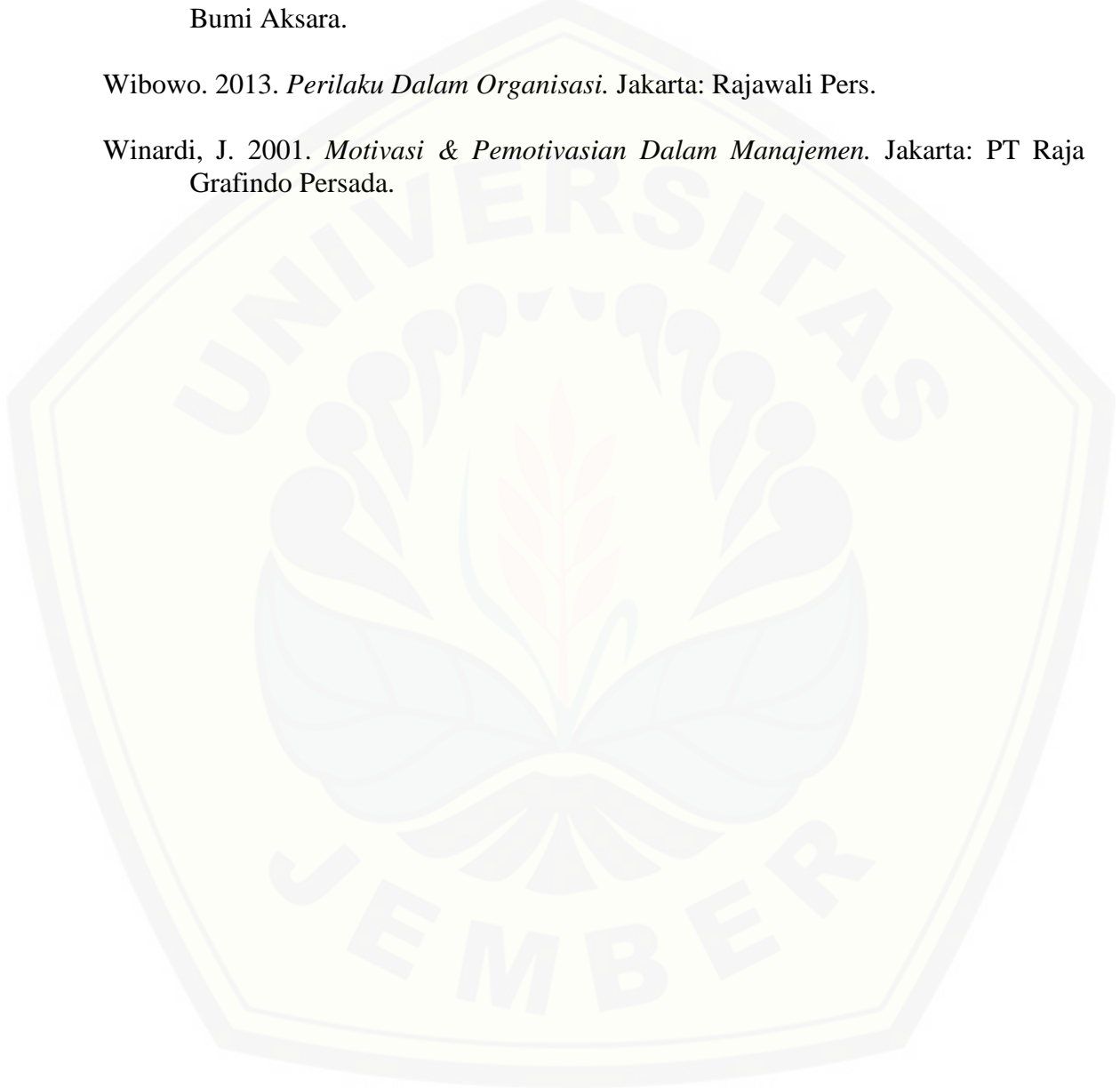
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Penerjemah Hadyana Pujaatmaka, dkk. Jakarta: Prehallindo.
- Sandjojo, Nidjo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN Yogyakarta.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinamo, Jansen. 2009. *Etos Kerja Dalam Bisnis*. Jakarta: Institut Darma Mahardika.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2011. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Jakarta: PT BUKU SERU.
- Suhendra dan Murdiah Hayati. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: UIN Jakarta Press.
- Suratno. 2013. Konsep Kemampuan Sumber Daya Manusia. <http://sulut.kemenag.go.id/file/file/kepegawaian/aunw1341283316.pdf>. [21 Desember 2015].
- Tanjung, Hendri dan Abrista Devi. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.
- Tanjung, Hendri. 2014. Pengertian Upah Dalam Konsep Islam. <http://ilmumanajemen.wordpress.com/2009/06/20/pengertianupah-dalamkonsep-islam/> [21 Desember 2015].
- Thair, Abd Wahid. 2014. Konsep Manusia Dalam Al-Quran. <http://sulsel.kemenag.go.id/file/file/ArtikelTulisan/rtmn1362081548.doc>. [21 Desember 2015]
- Timpe, Dale A. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Kinerja*. Penerjemah Sofyan Cikmat. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.

Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi A. 2008. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Winardi, J. 2001. *Motivasi & Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.





LAMPIRAN 1
KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN**Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja
Karyawan Bank Muamalat dan BNI Syariah cabang Jember dan Banyuwangi****IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama Responden :.....
2. Jabatan Sekarang :.....
3. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Umur
 - a. 20-30
 - b. 30-40
 - c. 40-50 ke atas
5. Pendidikan Terakhir
 - a. Setingkat SMA
 - b. Diploma
 - c. Sarjana
6. Lamanya Pada Jabatan Sekarang
 - a. 0-1 tahun
 - b. 1-2 tahun
 - c. Lebih dari 2 tahun
7. Lama Bekerja :..... tahun.....bulan

Keterangan :

- SS =Sangat setuju
- S =Setuju
- RR =Ragu-ragu
- TS =Tidak setuju
- STS =Sangat tidak setuju

Kompetensi Karyawan (X₁)

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1. Karyawan mampu menggunakan logika dan menilai implikasi dari satu argument					
2. Karyawan mampu mengaplikasikan pengetahuan sesuai dengan pekerjaan					
3. Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan					
4. Karyawan bersikap terbuka apabila mendapatkan teguran dari atasan atau masukan dari rekan kerja					
5. Mampu bersikap netral dan ramah menghadapi nasabah					
6. Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
7. Karyawan bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan					
8. Karyawan selalu mempertimbangkan sesuatu dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan					
9. Karyawan mampu menyampaikan ide-ide atau gagasan terkait pekerjaan					
10. Karyawan mampu menyatakan ketidaksetujuan tanpa harus menciptakan konflik					

Sumber :Rahmatika (2014)

Motivasi Kerja (X₂)

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1. Karyawan bekerja di lingkungan yang harmonis					
2. Pencapaian prestasi kerja menggerakkan karyawan untuk bekerja lebih baik					
3. Karyawan merasa dihargai apabila mendapatkan pengakuan terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan					
4. Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui pendidikan dan pelatihan					
5. Lebih nyaman bekerja di lembaga keuangan dengan prinsip syariah					
6. Gaji yang karyawan terima memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik					
7. Karyawan bekerja untuk menghidupi keluarga					
8. Karyawan membutuhkan keamanan dan keselamatan kerja dalam bekerja					
9. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai, dapat memberikan kenyamanan kerja					

10. Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan					
11. Saya menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi					
12. Keadilan dan kebijaksanaan yang berlaku, sangat mempengaruhi pekerjaan saya					
13. Saya menilai pemberian tunjangan dapat memotivasi dalam bekerja					
14. Adanya bonus yang diberikan bila saya lebih produktif dan kreatif dalam bekerja					
15. Status pekerja mempengaruhi motivasi saya dalam bekerja					

Sumber :Rahmatika (2014)

Kompensasi (X₃)

Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1. Karyawan merasa diperlukan dengan adil dalam berkerja					
2. Perusahaan jarang memberikan kenaikan gaji					
3. Karyawan merasa cukup dengan gaji yang saya terima					
4. Kalau Karyawan tidak bekerja karyawan tidak diberi upah					
5. Karyawan tidak mengharapkan sebuah penghargaan setiap pekerjaan yang dilakukan					
6. Insentif yang karyawan terima dapat mengangkat harkat dan martabat karyawan dalam masyarakat					
7. Asuransi kesehatan, uang makan dan transportasi membuat karyawan merasa terjamin bekerja di perusahaan					

Sumber :Kurniadi (2012)

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
2.	Karyawan selalu membuat rencana kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien					
3.	Karyawan pernah menyampaikan ide-ide atau gagasan dalam rapat					
4.	Mengikuti seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan terkait pekerjaan					
5.	Karyawan mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
6.	Karyawan teliti dalam melaksanakan tugas					
7.	Karyawan selalu hadir tepat waktu					
8.	Dalam bekerja karyawan mempunyai target dan sasaran yang hendak di capai					
9.	Ramah dalam memberikan pelayanan					
10.	Hubungan karyawan dengan rekan kerja baik					
11.	Karyawan mampu memimpin rekan kerja dalam memberikan tugas					
12.	Karyawan mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					

Sumber :Rahmatika (2014)

LAMPIRAN 2

**HASIL TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP
KOMPETENSI (X1), MOTIVASI KERJA (X2),
KOMPENSASI (X3) DAN KINERJA KARYAWAN (Y)**

Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi (X1)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	4	5	3	5	3	5	3	3	4	39
2	5	3	4	3	4	4	3	3	5	4	38
3	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	44
4	5	5	3	3	3	3	4	5	3	4	38
5	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	41
6	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	40
7	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	35
8	3	4	4	4	5	3	4	4	4	5	40
9	5	3	4	5	4	3	3	3	4	5	39
10	4	3	5	4	5	3	4	4	4	5	41
11	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	37
12	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	34
13	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	40
14	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	17
15	5	4	3	4	3	4	5	4	3	4	39
16	4	4	3	4	3	3	3	3	3	5	35
17	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	41
18	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36
19	3	4	3	2	4	5	4	5	4	5	39
20	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	38
21	3	4	3	3	3	5	3	5	3	5	37
22	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1	17
23	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	37
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	41
26	3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	19
27	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	37

28	5	4	5	5	4	5	3	5	3	5	44
29	3	4	4	5	4	5	3	5	3	5	41
30	3	5	5	4	5	5	3	3	3	5	41
31	5	3	4	5	3	4	3	3	3	3	36
32	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	37
33	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	37
34	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	37
35	2	1	1	2	1	2	3	3	3	3	21
36	3	3	4	4	4	5	5	3	3	3	37
37	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
38	5	4	3	4	5	3	3	3	4	4	38
39	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	33
40	3	3	4	4	3	5	5	3	3	5	38
41	5	2	4	3	5	4	3	4	5	3	38
42	4	3	4	4	5	3	3	3	3	3	35

Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Total
1	5	4	3	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	60
2	4	3	4	3	3	4	3	5	4	4	5	3	5	5	5	60
3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	54
4	5	4	3	3	3	5	4	5	3	4	4	4	3	3	3	56
5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	5	4	3	62
6	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	5	5	56
7	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	55
8	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	4	3	3	54
9	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	51
10	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	5	3	52
11	3	3	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	54
12	4	3	5	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	53
13	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
14	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	28
15	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	55
16	4	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	51
17	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	54
18	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	58
19	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	54
20	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	4	61
21	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	54
22	1	1	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2	2	28
23	5	3	5	3	3	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5	62
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
25	4	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	3	5	59
26	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	3	31
27	5	4	5	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	5	62
28	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5	5	5	3	5	4	59

29	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	61
30	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	64
31	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	58
32	5	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	3	4	5	5	59
33	3	3	3	5	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	5	54
34	3	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	60
35	2	2	1	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	54
36	3	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	58
37	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	55
38	3	3	5	3	3	3	4	5	5	3	4	4	5	4	5	59
39	3	5	5	5	3	4	4	3	3	4	5	5	3	5	3	60
40	3	5	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	4	58
41	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	55
42	3	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	64

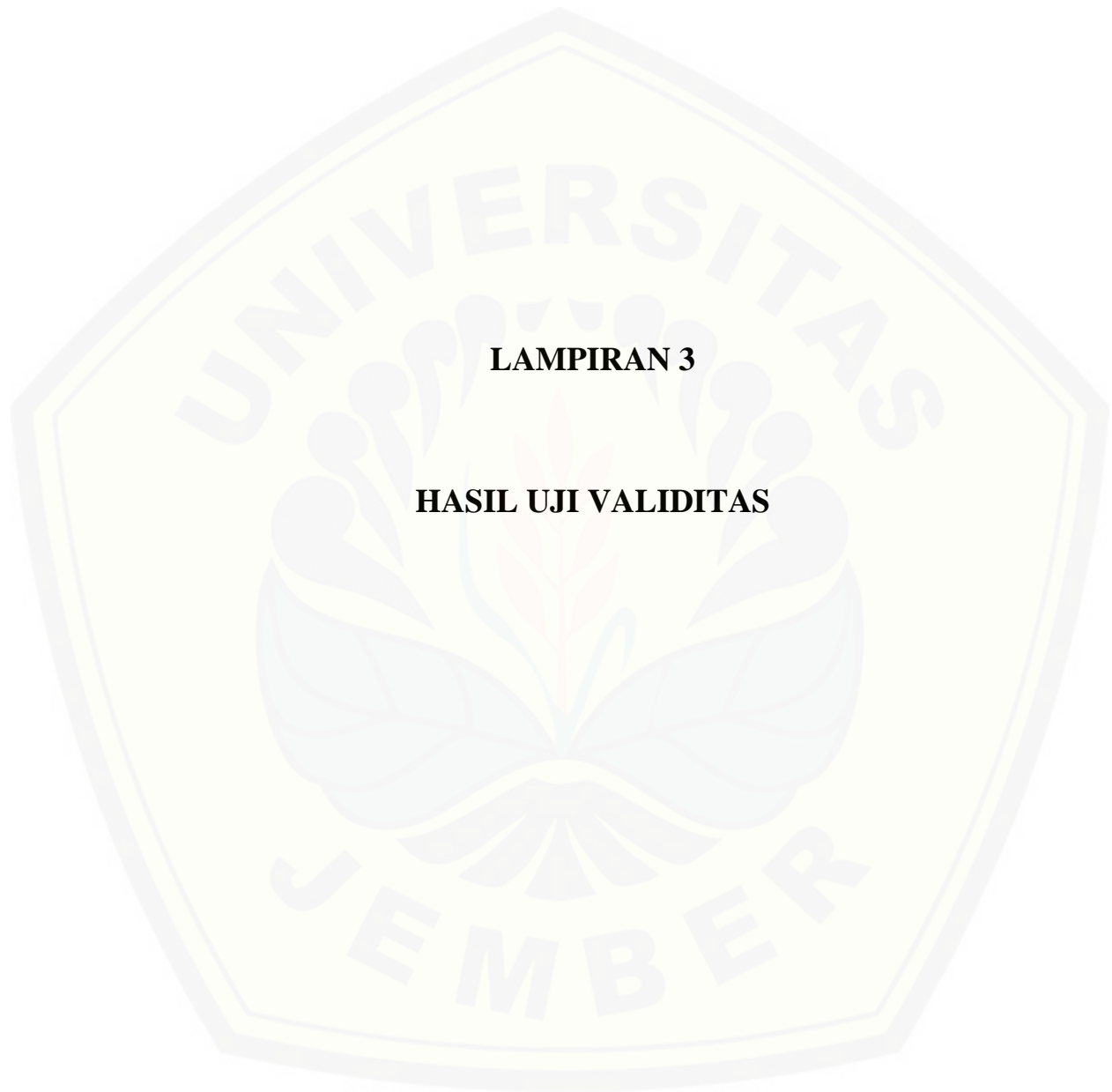
Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi (X3)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	4	3	5	3	4	3	4	3	29
2	5	3	4	5	3	4	5	5	34
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	3	4	5	4	3	5	5	34
6	5	4	3	4	4	4	5	4	33
7	3	3	4	4	5	2	3	4	28
8	5	3	5	4	5	3	5	4	34
9	4	3	4	3	5	4	4	3	30
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	5	4	5	4	5	4	5	4	36
12	3	3	4	4	2	3	3	4	26
13	5	4	5	3	5	5	5	3	35
14	5	5	5	5	5	5	5	5	40
15	4	3	3	3	4	3	4	3	27
16	3	4	3	4	3	5	3	4	29
17	3	4	4	4	4	4	3	4	30
18	3	5	5	4	3	3	4	3	30
19	2	2	3	2	1	2	3	1	16
20	3	4	4	5	4	3	4	3	30
21	3	3	4	3	5	3	3	3	27
22	5	5	5	5	5	5	5	5	40
23	3	3	5	5	3	3	4	3	29
24	5	5	4	5	5	4	4	4	36
25	3	5	5	3	5	4	4	4	33
26	2	2	1	2	3	2	1	3	16
27	3	4	3	5	3	4	3	4	29
28	2	2	1	2	3	2	3	1	16
29	4	3	4	3	5	3	3	3	28

Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total
1	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	4	46
2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	4	41
3	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	4	49
4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	5	3	4	45
5	4	3	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	47
6	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	43
7	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	47
8	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	41
9	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	41
10	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	49
11	3	3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	42
12	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	42
13	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	4	45
14	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	22
15	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	45
16	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	41
17	5	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	45
18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
19	4	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	4	37
20	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3	44
21	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	40
22	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	22
23	5	3	4	5	4	3	3	5	3	5	3	3	46
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
25	4	3	3	5	4	4	4	3	4	4	4	4	46
26	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	25
27	5	3	3	3	5	5	4	3	4	3	3	5	46
28	4	3	3	4	3	4	3	3	5	5	5	4	46
29	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	45

30	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	5	51
31	5	4	5	4	4	3	4	3	5	4	5	3	49
32	5	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	47
33	4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	51
34	3	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	48
35	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	24
36	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	44
37	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	43
38	5	4	4	3	3	5	3	4	5	3	4	5	48
39	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	44
40	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	47
41	4	3	4	4	3	5	3	4	5	4	3	5	47
42	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	49



LAMPIRAN 3

HASIL UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1)**Correlations**

	Total_X1		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X1.1	.602	.000	42
X1.2	.787	.000	42
X1.3	.729	.000	42
X1.4	.723	.000	42
X1.5	.684	.000	42
X1.6	.613	.000	42
X1.7	.674	.000	42
X1.8	.676	.000	42
X1.9	.524	.000	42
X1.10	.778	.000	42
Total_X1	1		42

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**Correlations**

	Total_X2		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X2.1	.616	.000	42
X2.2	.592	.000	42
X2.3	.579	.000	42
X2.4	.594	.000	42
X2.5	.632	.000	42
X2.6	.491	.001	42
X2.7	.681	.000	42
X2.8	.727	.000	42
X2.9	.641	.000	42
X2.10	.614	.000	42
X2.11	.572	.000	42
X2.12	.619	.000	42
X2.13	.773	.000	42
X2.14	.625	.000	42
X2.15	.591	.000	42
Total_X2	1		42

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)**Correlations**

	Total_X3		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
X3.1	.803	.000	42
X3.2	.775	.000	42
X3.3	.705	.000	42
X3.4	.726	.000	42
X3.5	.681	.000	42
X3.6	.798	.000	42
X3.7	.751	.000	42
X3.8	.806	.000	42
Total_X3	1		42

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**Correlations**

	Total_Y		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	N
Y.1	.722	.000	42
Y.2	.765	.000	42
Y.3	.787	.000	42
Y.4	.719	.000	42
Y.5	.726	.000	42
Y.6	.652	.000	42
Y.7	.593	.000	42
Y.8	.659	.000	42
Y.9	.649	.000	42
Y.10	.709	.000	42
Y.11	.707	.000	42
Y.12	.647	.000	42
Total_Y	1		42



LAMPIRAN 4

HASIL UJI RELIABILITAS

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X1)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	60.0
	Excluded ^a	28	40.0
	Total	70	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	60.0
	Excluded ^a	28	40.0
	Total	70	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	15

Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (X3)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	60.0
	Excluded ^a	28	40.0
	Total	70	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.892	8

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	42	60.0
	Excluded ^a	28	40.0
	Total	70	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	12



LAMPIRAN 5

HASIL UJI NORMALITAS

Hasil Normalitas**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25876676
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.072
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.569
Asymp. Sig. (2-tailed)		.902

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 6

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil Uji Regresi Linear Berganda**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3.6048	.64107	42
Kompetensi (X1)	3.6571	.66851	42
Motivasi Kerja (X2)	3.6974	.57615	42
Kompensasi (X3)	3.9367	.75143	42

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.824	.26879	1.762

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14.104	3	4.701	65.075	.000 ^a
	Residual	2.745	38	.072		
	Total	16.850	41			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X3), Motivasi Kerja (X2), Kompetensi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.448	.348	-1.288	.206			
	Kompetensi (X1)	.580	.103	5.608	.000	.673	.369	2.714
	Motivasi Kerja (X2)	.374	.120	3.120	.003	.452	.369	2.712
	Kompensasi (X3)	.139	.056	2.483	.018	.374	.999	1.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



LAMPIRAN 7

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Hasil Uji Heteroskedastisitas**Correlations**

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	Kompetensi (X1)	-.265
		Motivasi Kerja (X2)	.093
		Kompensasi (X3)	-.042
		Unstandardized Residual	1.000
Sig. (2-tailed)		Kompetensi (X1)	.090
		Motivasi Kerja (X2)	.558
		Kompensasi (X3)	.789
		Unstandardized Residual	.
N		Kompetensi (X1)	42
		Motivasi Kerja (X2)	42
		Kompensasi (X3)	42
		Unstandardized Residual	42



LAMPIRAN 8

TABEL F DAN TABEL T

Tabel F

<i>df</i>	<i>t1 Degrees of freedom (for greater mean square)</i>														<i>df</i>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	20	30	40	50	
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	1.91	1.82	1.77	1.74	32
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.65	3.43	3.26	3.13	3.02	2.93	2.50	2.34	2.25	2.20	
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	1.90	1.81	1.76	1.72	33
	7.47	5.31	4.44	3.95	3.63	3.41	3.24	3.11	3.00	2.91	2.48	2.32	2.23	2.18	
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	1.89	1.80	1.75	1.71	34
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.39	3.22	3.09	2.98	2.89	2.46	2.30	2.21	2.16	
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	1.88	1.79	1.74	1.70	35
	7.42	5.27	4.40	3.91	3.59	3.37	3.20	3.07	2.96	2.88	2.44	2.28	2.19	2.14	
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	1.87	1.78	1.73	1.69	36
	7.40	5.25	4.38	3.89	3.57	3.35	3.18	3.05	2.95	2.86	2.43	2.26	2.18	2.12	
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	1.86	1.77	1.72	1.68	37
	7.37	5.23	4.36	3.87	3.56	3.33	3.17	3.04	2.93	2.84	2.41	2.25	2.16	2.10	
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	1.85	1.76	1.71	1.68	38
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.92	2.83	2.40	2.23	2.14	2.09	

Tabel t

df	Upper Tail Areas					
	0.25	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005
1	1,0000	3,0777	6,3138	12,7062	31,8207	63,6574
2	0,8165	1,8856	2,9200	4,3027	6,9646	9,9248
3	0,7649	1,6377	2,3534	3,1824	4,5407	5,8409
4	0,7407	1,5332	2,1318	2,7764	3,7469	4,6041
5	0,7267	1,4759	2,0150	2,5706	3,3649	4,0322
6	0,7176	1,4398	1,9432	2,4469	3,1427	3,7074
7	0,7111	1,4149	1,8945	2,3646	2,9980	3,4995
8	0,7064	1,3968	1,8595	2,3060	2,8965	3,3554
9	0,7027	1,3880	1,8531	2,2622	2,8214	3,2498
10	0,6998	1,3722	1,8125	2,2281	2,7638	3,1693
11	0,6974	1,3634	1,7955	2,2010	2,7181	3,1058
12	0,6955	1,3562	1,7823	2,1788	2,6810	3,0545
13	0,6938	1,3502	1,7709	2,1604	2,6503	3,0123
14	0,6924	1,3450	1,7613	2,1448	2,6245	2,9768
15	0,6912	1,3406	1,7531	2,1315	2,6025	2,9467
16	0,6901	1,3368	1,7459	2,1199	2,5835	2,9208
17	0,6892	1,3334	1,7396	2,1098	2,5669	2,8982
18	0,6884	1,3304	1,7341	2,1009	2,5524	2,8784
19	0,6876	1,3277	1,7291	2,0930	2,5395	2,8609
20	0,6870	1,3253	1,7247	2,0860	2,5280	2,8453
21	0,6864	1,3232	1,7207	2,0796	2,5177	2,8314
22	0,6858	1,3212	1,7171	2,0739	2,5083	2,8188
23	0,6853	1,3195	1,7139	2,0687	2,4999	2,8073
24	0,6848	1,3178	1,7109	2,0639	2,4922	2,7959
25	0,6844	1,3163	1,7081	2,0595	2,4851	2,7874
26	0,6840	1,3150	1,7056	2,0555	2,4786	2,7787
27	0,6837	1,3137	1,7033	2,0518	2,4727	2,7707
28	0,6834	1,3125	1,7011	2,0484	2,4671	2,7633

29	0.683	1,3114	1,6991	2,0452	2,4620	2,7564
30	0.6828	1,3104	1,6973	2,0423	2,4573	2,7500
31	0.6825	1,3095	1,6955	2,395	2,4528	2,7440
32	0.6822	1,3086	1,6939	2,0369	2,4487	2,7385
33	0.682	1,3077	1,6924	2,0369	2,4448	2,7333
34	0.6818	1,3070	1,6909	2,0322	2,4411	2,7284
35	0.6816	1,3062	1,6896	2,0301	2,4377	2,7338
36	0.6814	1,3055	1,6883	2,0281	2,4345	2,7195
37	0.6812	1,3049	1,6871	2,0262	2,4314	2,7154
38	0.681	1.3042	1,6860	2.0244	2,4286	2.7116
39	0.6808	1.3036	1,6849	2,0227	2,4258	2,7079
40	0.6807	1,3031	1,6839	2,0211	2,4233	2,7054