

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
Oleh :
SYARIFAH FATIMAH CHAMANIAH
NIM. E20181037
J E M B E R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
2022

PERSETUJUAN PEMBIMBING

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

SYARIFAH FATIMAH CHAMANIAH
NIM. E20181037

Di setujui Pembimbing



Aminatus Zahriyah, SE.,M.Si.
NIP. 198907232019032012

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PENGESAHAN TIM PENGUJI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN
TERHADAP MOTIVASI KERJA DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI
PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG JEMBER**

SKRIPSI

Telah di Uji dan Diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

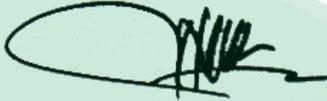
Hari : Senin

Tanggal : 5 September 2022

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Nurul Widyawati I.R, S.Sos,M.Si

NIP. 197509052005012003


Ana Pratiwi, M.S.A

NIP. 198809232019032003

Anggota :

1. Dr. Roni Subhan, M.Pd
2. Aminatus Zahriyah, S.E., M.Si




Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember




Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si

NIP.196808072000031001



MOTTO

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “ Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah 105).¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Al-Quran 11-105

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat yang telah memberikanku kekuatan dan membekaliku dengan ilmu. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini penulis persembahkan kepada pihak-pihak yang telah mendukung diantaranya yaitu:

1. Kepada Orang tua yang sangat saya cintai, Bapak Bunadi dan Ibu Rukmiati yang selalu mendukung, mendoakan, dan membimbing serta memberikan banyak nasihat dan motivasi sehingga saya dapat menjalani perkuliahan S1 dengan begitu baik dan lancar.
2. Kepada saudara kandungku Naylah Keyza Asmahani dan Karina Khumairoh Ramadhani yang telah memberikan senyuman dan kebahagiaan.
3. Kepada teman-teman kos sejoli dan sejiwa, Silviya, Hanur, Amila, Ulin, Tila dan Rika yang telah menemani untuk berproses bersama-sama dan belajar bersama di Universitas Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Kepada teman-teman organisasi Tanaszaha Komisariat UIN KHAS Jember.
5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember serta seluruh mahasiswa angkatan 2018 program studi Perbankan Syariah yang telah bersama-sama berjuang dalam menyelesaikan tugas akhir.

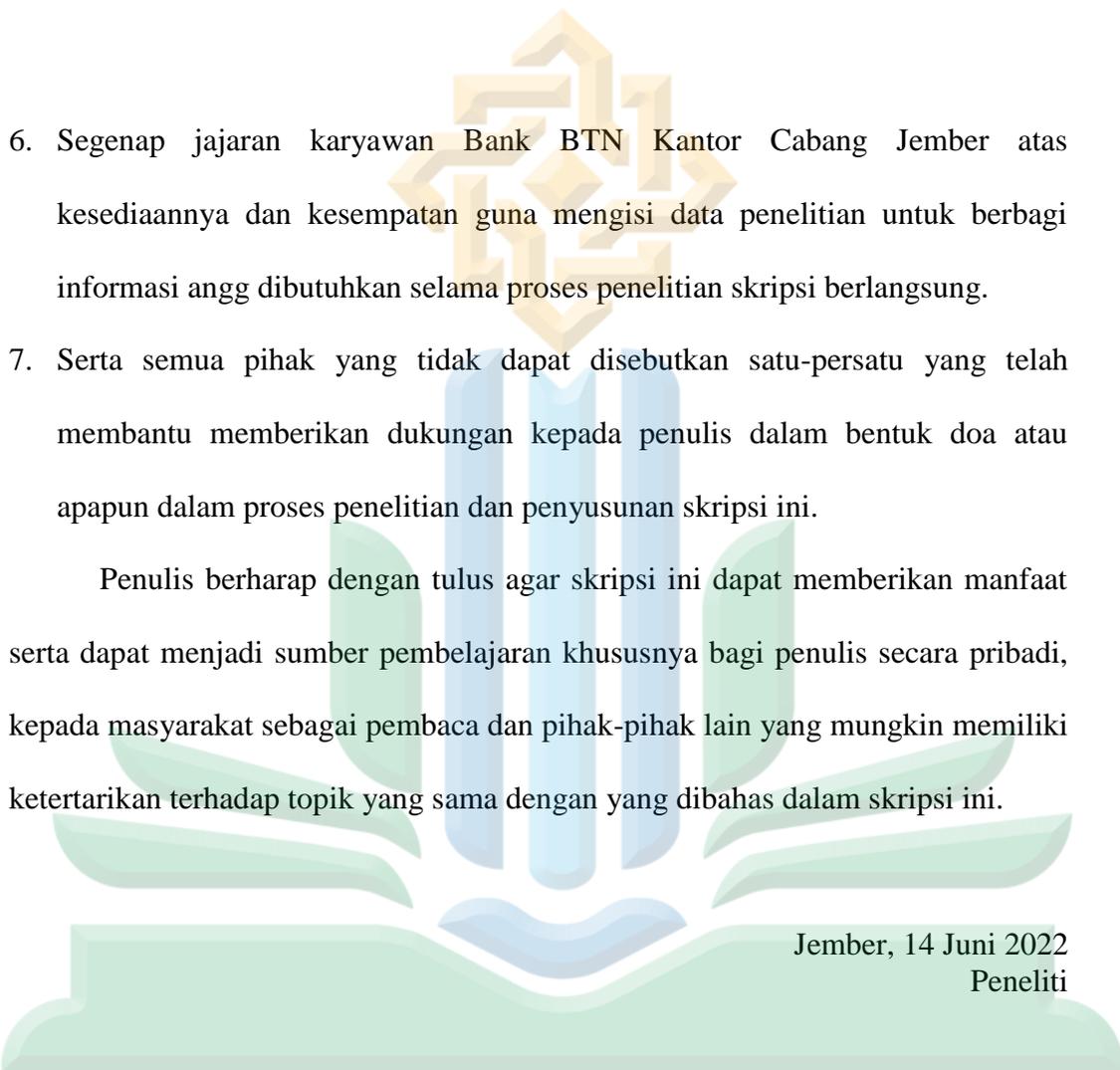
KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah, segala puji kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahnya baik berupa kenikmatan maupun kesehatan lahir dan batin sehingga pengerjaan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik sebagai prasyarat untuk menyelesaikan program sarjana. Dan tidak lupa sholawat dan salam semoga dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah banyak memberikan ajaran kebaikan kepada seluruh umatnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak lepas dari dukungan dan bantuan, baik yang berupa saran, kritik, bimbingan maupun bantuan lainnya dalam bentuk moril maupun materil. Oleh sebab itu penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto SE., MM selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE., MM selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Aminatus Zahriyah, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan berbagai pelajaran dan bimbingan dalam pengerjaan skripsi ini selama program perkuliahan S1.
5. Bapak Nur Hidayat, SE., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik.

- 
6. Segenap jajaran karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember atas kesediaannya dan kesempatan guna mengisi data penelitian untuk berbagi informasi yang dibutuhkan selama proses penelitian skripsi berlangsung.
 7. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu memberikan dukungan kepada penulis dalam bentuk doa atau apapun dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap dengan tulus agar skripsi ini dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi sumber pembelajaran khususnya bagi penulis secara pribadi, kepada masyarakat sebagai pembaca dan pihak-pihak lain yang mungkin memiliki ketertarikan terhadap topik yang sama dengan yang dibahas dalam skripsi ini.

Jember, 14 Juni 2022
Peneliti

Syarifah Fatimah Chamaniah
Nim. E20181037

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Syarifah Fatimah Chamaniah, Aminatus Zahriyah, S.E., M.Si., 2022 :
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.

Situasi pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan kondisi perusahaan dengan kondisi pandemi Covid-19. Agar kondisi perusahaan dapat berjalan di tengah mewabahnya pandemi Covid-19, diperlukan upaya peningkatan dan pengembangan perusahaan agar tetap bisa bertahan dalam situasi pandemi ini. Peran unsur manajemen manusia (man) sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan dan pengembangan perusahaan.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember. 2) Apakah kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember. 3) Apakah disiplin kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember.

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahuinya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan kompensasi karyawan secara simultan dan parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember.

Metode dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat uji regresi linier beranda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji f beserta uji validitas uji reabilitas dengan teknik Quota Samplig yang diikuti oleh 30 orang responden.

Berdasarkan hasil regresi pada uji t atau parsial dapat diketahui bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja, untuk variabel Kompensasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja. Sedangkan untuk uji f atau simultan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap Motivasi Kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja

ABSTRACT

Syarifah Fatimah Chamaniah, Aminatus Zahriyah, S.E., M.Si., 2022 : *The Effect of Work Discipline and Employee Compensation on Work Motivation Amid the Covid-19 Pandemic at PT. State Savings Bank Jember Branch Office.*

The Covid-19 pandemic situation has caused many companies to have difficulty in adjusting company conditions to the conditions of the Covid-19 pandemic. In order for the company's condition to run in the midst of the Covid-19 pandemic outbreak, efforts are needed to improve and develop the company so that it can survive in this pandemic situation. The role of human management elements (man) is needed in efforts to improve and develop the company.

The formulation of the problem in this study is 1) Is work discipline based on work motivation in the midst of the Covid-19 pandemic at PT. State Savings Bank (BTN) Jember Branch Office. 2) Whether employee compensation is due to work motivation in the midst of the Covid-19 pandemic at PT. State Savings Bank (BTN) Jember Branch Office. 3) Whether work discipline and employee compensation are jointly responsible for work motivation in the midst of the Covid-19 pandemic at PT. State Savings Bank (BTN) Jember Branch Office.

The purpose of this study is to determine the influence between work discipline variables and karawan compensation simultaneously and partially on work motivation in the midst of the Covid-19 pandemic at PT. State Savings Bank (BTN) Jember Branch Office.

The method in this study is a quantitative method using a homepage linear regression test tool and hypothesis testing using the t test and f test along with the validity test of the reability test with the Quota Samplig technique which was followed by 30 respondents.

Based on the regression results on the t or partial test, it can be seen that the work discipline variable has a partial significant effect on work motivation, for the compensation variable does not have a partial significant effect on work motivation. As for the f or simultaneous test, it can be concluded that the variables of Work Disipli and Employee Compensation have a significant effect simultaneously or together on Work Motivation in the midst of the Covid-19 pandemic at PT. State Savings Bank (BTN) Jember Branch Office.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Work Motivation*

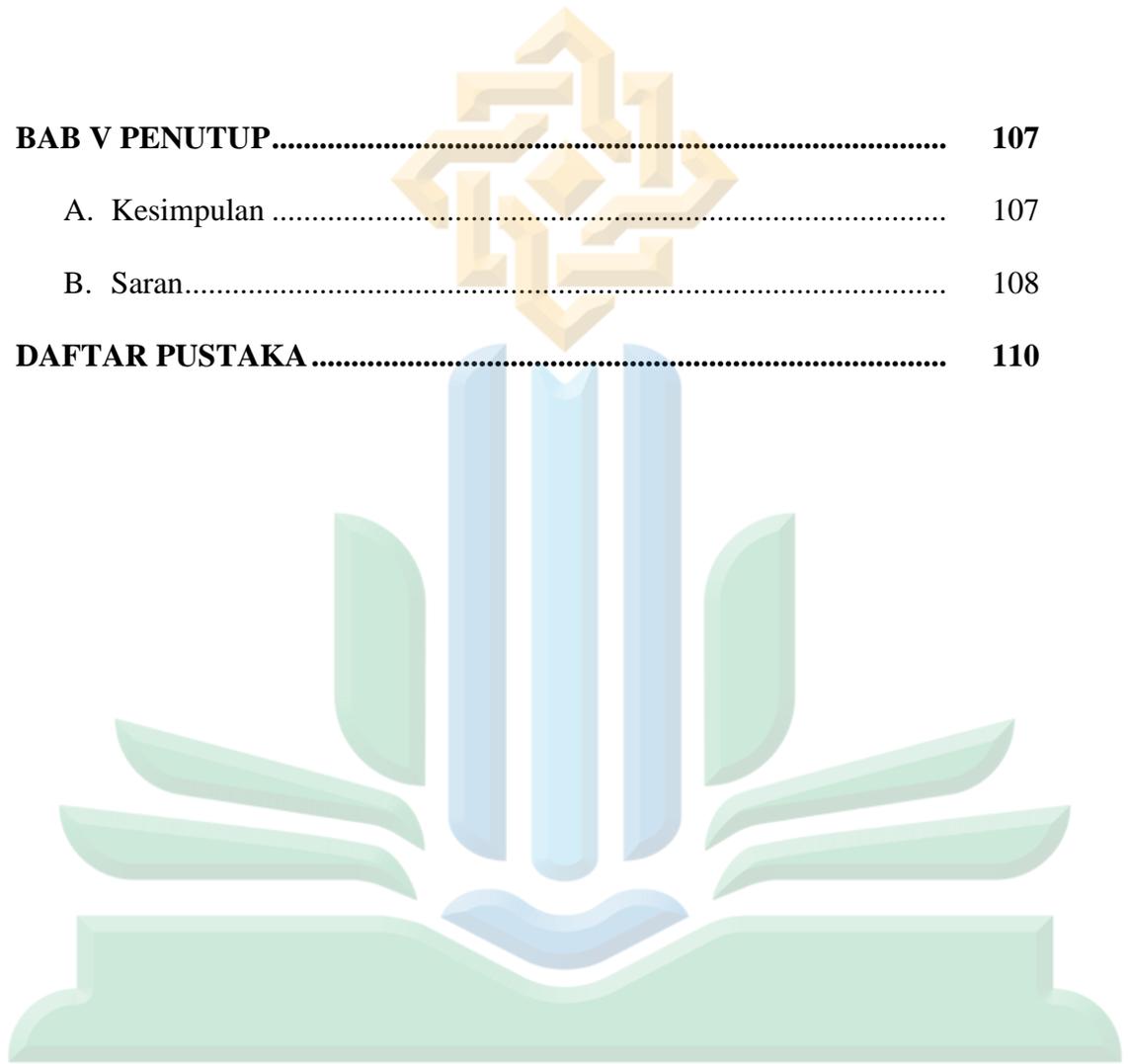
DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	13
1. Variabel Penelitian	13
2. Indikator Penelitian	14
F. Definisi Operasional.....	15
G. Asumsi Penelitian	16
H. Kerangka Berfikir.....	16

I. Hipotesis.....	18
J. Sistematika Pembahasan.....	21
BAB II KAJIAN PUSTAKA	23
A. Penelitian Terdahulu	23
B. Kajian Teori	36
1. Disiplin Kerja.....	36
2. Kompensasi Karyawan.....	41
3. Motivasi Kerja.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	56
B. Populasi dan Sampel	56
1. Populasi.....	56
2. Sampel.....	57
C. Teknik dan Instrumen Penelitian	57
1. Wawancara.....	57
2. Kuesioner	58
D. Analisis Data.....	60
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	67
A. Gambaran Obyek Penelitian	67
B. Penyajian Data	76
C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis.....	77
D. Pembahasan.....	102

BAB V PENUTUP	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	110



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN – LAMPIRAN :

Lampiran 1 : Matrik Penelitian

Lampiran 2 : Kuesioner

Lampiran 3 : Rekapitulasi Kuesioner X1

Lampiran 4 : Rekapitulasi Kuesioner X2

Lampiran 5 : Rekapitulasi Kuesioner Y

Lampiran 6 : Lembar Distribusi Frekuensi Responden

Lampiran 7 : Lembar Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 8 : Lembar Uji Deskriptif

Lampiran 9 : Lembar Uji Multikolinieritas

Lampiran 10 : Lembar Uji Autokorelasi

Lampiran 11 : Lembar Uji Parsial t

Lampiran 12 : Lembar Uji Simultan f

Lampiran 13 : Lembar Uji Determinasi R^2

Lampiran 14 : Lembar Uji Regresi Linier Berganda

Lampiran 15 : Distribusi r tabel

Lampiran 16 : Distribusi Tabel Durbin-Watson

Lampiran 17 : Distribusi t tabel

Lampiran 18 : Distribusi f tabel

Lampiran 19 : Surat Keterangan Izin Penelitian

Lampiran 20 : Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

Lampiran 21 : Jurnal Kegiatan Penelitian

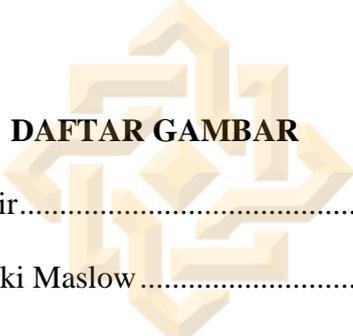
Lampiran 22 : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Lampiran 23 : Dokumentasi

Lampiran 24 : Biodata

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i>	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden	77
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1	78
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X2	79
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y	79
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas	80
Tabel 4.6 Hasil Uji Statistik Deskriptif X1	82
Tabel 4.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif X2.....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif Y	86
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas Dengan Nilai Tolerance dan VIF	91
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson	94
Tabel 4.11 Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji Parsial t.....	96
Tabel 4.12 Uji Hipotesis Dengan Uji Simultan F	98
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2).....	100
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	101



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Berfikir.....	17
Gambar 2.1 Kebutuhan Hirarki Maslow.....	52
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank BTN Kc. Jember.....	70
Gambar 4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas.....	90
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	93



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kondisi negara akibat wabah virus Covid-19 semakin darurat seiring terus bertambahnya jumlah penderita virus tersebut sebagian perusahaan mengalami kendala di berbagai bidang karena adanya dampak dari Covid-19. Covid-19 (*Coronavirus Disease-2019*) adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis Virus Corona yang pertama kali dideteksi di Kota Wuhan, Provinsi Hubei, Tiongkok pada tanggal 1 Desember 2019. Situasi pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam menyesuaikan kondisi perusahaan dengan kondisi pandemi Covid-19. Agar kondisi perusahaan dapat berjalan di tengah mewabahnya pandemi Covid-19, diperlukan upaya peningkatan dan pengembangan perusahaan agar tetap bisa

bertahan dalam situasi pandemi ini. Peran unsur manajemen manusia (man) sangat dibutuhkan dalam upaya peningkatan dan pengembangan perusahaan.

Dewasa ini perubahan lingkungan yang sangat cepat menuntut adanya peran sumber daya manusia dalam mencapai keunggulan bersaing, terlebih dalam situasi pandemi Covid-19 saat ini. Perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi agar dapat mengelola perusahaan dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik oleh organisasi atau perusahaan berpengaruh pada kinerja individu karyawannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, perusahaan menempuh beberapa cara

misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak dan pemberian motivasi.² Karyawan akan lebih termotivasi apabila organisasi atau perusahaan memperhatikan hak-hak mereka dan apa yang mereka butuhkan, karena pada dasarnya mereka bekerja untuk memperoleh uang, dalam hal ini gaji.

Kompensasi yang diberikan perusahaan dapat bervariasi, biasanya berdasarkan pada pendapat pimpinan dan manajemen perusahaan tentang penting tidaknya suatu bentuk kompensasi harus diberikan kepada karyawan dan disesuaikan pula dengan kemampuan perusahaan yang bersangkutan.³ Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan, dan juga kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Siagian berpendapat apabila perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi yang memuaskan, perusahaan bukan hanya

akan kehilangan tenaga kerja atau karyawan berkualitas tinggi, tetapi juga beresiko kalah dalam bersaing di pasar tenaga kerja dan apabila situasi tersebut terus terjadi perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya.⁴

Sebagai bagian dari perusahaan, karyawan dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik terhadap perusahaan dan turut mendukung upaya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan

² Anoki Herdian Dito, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening", (Semarang Universitas Diponegoro, 2010), hlm. 2.

³ Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), Vol. 2, No. 2, September 2002, hlm. 109.

⁴ Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 23*. Jakarta: Bumi Aksara.

perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan, dari keuntungan tersebut perusahaan dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan atau mungkin mengembangkan perusahaan lebih besar lagi. Tujuan tersebut dapat dicapai jika didukung oleh karyawan yang berkualitas dan berdedikasi yang tinggi untuk bekerja. Dengan karyawan yang berkualitas dan memiliki dorongan yang tinggi untuk bekerja, maka tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Demikian sebaliknya, apabila karyawan kurang berkualitas dan tidak memiliki keinginan bekerja yang tinggi maka akan mengakibatkan terhambatnya upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kedisiplinan karyawan.⁵ Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sesuai dengan pernyataan Hasibuan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, akan sulit terwujud tujuan yang maksimal.⁶ Disiplin kerja yang ditanamkan oleh perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira bahwa disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan.⁷ Semakin disiplin karyawan semakin tinggi maka motivasi kerja karyawan juga akan

⁵ Listiano, Tony dan Setiaji, Bambang, 2007, *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2007.

⁶ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017).

⁷ Sjafri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007).

semakin meningkat. Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Salah satu variabel yang secara konsisten secara langsung berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja, motivasi kerja karyawan juga menjadi kunci keberhasilan pada suatu perusahaan. Motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.⁸ Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong untuk melakukan suatu perilaku yang dapat mencapai tujuan kepuasan dirinya. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.⁹

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat atau berproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kurangnya motivasi kerja dari pemimpin untuk

⁸ Sutrisno, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009).

⁹ Agung Dwi Nugroho, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya*, (Jurnal Maksipreneur, Vol. Iv, Juni 2015, Hal. 4).

karyawan perusahaan akan menghambat kinerja karyawan dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif.¹⁰

Dari penelitian yang ada kaitannya dalam topik yang penulis bahas, mengenai hasil penelitian terdahulu yang mempunyai pengaruh dan tidak berpengaruh yang dibuat penulis dalam *Research gap* adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. 1 *Research Gap*
Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan
Terhadap Motivasi Kerja**

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata	- disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja - Kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan	- Layinatus Sufiya (2020)
Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh	- Fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	- Ika Fuzi Anggraini, Nurdasila Darsono, dan T. Roli Ilhamsyah Putra (2018)

Sumber: Data Penelitian Terdahulu, Diolah pada 2022

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat dilihat bahwa Layinatus Sufiya mengatakan bahwa hasil penelitiannya mengenai disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, hal ini berarti disiplin kerja yang tinggi

¹⁰ Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening, (E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.5 No.1, 2016, hal.510.

mampu meningkatkan motivasi kerja, begitu jua sebaliknya. Sedangkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan PKWT 1 tahun Kusuma Agrowisata divisi hotel dan agrowisata, hal ini berarti kompensasi belum mampu mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.¹¹ Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ika Fuzi, dkk. Menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.¹²

Berdasarkan *research gap* diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian mengenai disiplin kerja dan kompensasi karyawan tidak selalu mempengaruhi motivasi kerja, oleh karena itu diperlukan adanya penelitian lebih lanjut dengan harapan dapat untuk menerangkan hubungan kausal antara disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember.

PT. Bank Tabungan Negara atau biasa dikenal dengan Bank BTN, sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. Bank BTN merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk perseroan terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan perbankan. Perusahaan yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah) terbesar di Indonesia dengan sebaran jaringan di seluruh Indonesia. Bank BTN sendiri sudah terdaftar dan

¹¹ Layinatus Sufiya, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata). (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya).

¹² Ika Fuzi Anggraini, dkk. *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh*, Volume 2, No 1, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 2018, hal.8.

diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan, Bank ini memiliki 1 kantor pusat yang terletak di Jl. Menara Gajah Mada No.1 Jakarta 10130, 76 kantor cabang, 24 kantor cabang syariah, 304 kantor cabang pembantu, 48 kantor cabang pembantu syariah. Bicara tentang kantor cabang yang sudah menyebar luas di berbagai daerah Indonesia dengan tujuan supaya nasabah lebih dekat untuk mendatangi kantor terdekatnya untuk melakukan sebuah transaksi.¹³ Salah satunya yaitu Bank BTN Kantor Cabang Jember yang akan dilakukan peneliti untuk melakukan sebuah penelitian.

Tahun 2019 Bank BTN telah berhasil melakukan efisiensi sebesar Rp. 150 miliar dengan melakukan digitalisasi dalam pengelolaan SDM (Sumber daya manusia).¹⁴ Salah satunya dengan menerapkan *e-learning* kepada karyawan yang akan dipromosikan, dengan *e-learning* Bank BTN bisa menghemat sekitar Rp.80 miliar, dengan penghematan tersebut Bank BTN berhasil meningkatkan penghasilan karyawan meskipun kondisi keuangan perseroan sangat ketat. Untuk itu pengelolaan SDM akan terus mengimplementasikan sistem digital sehingga bisa berdampak positif terhadap kinerja perusahaan dan kesejahteraan karyawan.

Bank BTN dalam menjalankan bisnisnya didukung oleh sumber daya manusia, baik bersifat organik (*white collar worker*) sebanyak 53% dan nonorganik (*blue collar worker*) sebanyak 47%.¹⁵ Bank BTN memiliki strategi khusus dalam membangun *engagement* dengan karyawannya, yaitu pertama, *Clear and Promising direction*. Bank BTN telah memiliki rencana jangka

¹³ <https://www.btn.co.id>

¹⁴ <https://www.btn.co.id>

¹⁵ <https://www.btn.co.id>

panjang dan memiliki prospek kinerja yang sangat baik kedepan sebagaimana tercantum dalam “Cetak Biru Rencana Transformasi Bank BTN” maupun “Rencana Bisnis Bank”. Hal ini terlihat dari pencapaian kinerja yang positif yang ditunjukkan BTN di tahun 2018 seperti pertumbuhan aset yang pesat sehingga berhasil menjadikan aset BTN terbesar kelima di Indonesia, kredit konsisten tumbuh diatas rata-rata pertumbuhan industri, total *market share* KPR BTN secara nasional mencapai 39.35%, dominasi pangsa KPR subsidi mencapai 94%, dan realisasi program sejuta rumah mencapai 757 ribu unit. Kedua, *Confidence in leaders*. BTN saat ini dipimpin oleh manajemen yang telah memiliki pengalaman dan kompetensi yang mumpuni di bidang sektor perbankan. Selain itu, BTN memiliki program budaya untuk selalu melibatkan dan meningkatkan peran pemimpin sebagai *role model*. Ketiga, *Quality and Customer focus*. BTN telah mendorong setiap pegawai untuk memberikan kualitas layanan kepada nasabah dengan sebaik-baiknya. Hal ini tercermin dari

nilai budaya perusahaan, yaitu *strive for excellence* atau spirit mencapai keunggulan, dimana seluruh karyawan didorong untuk antusias, proaktif, dan pantang menyerah dalam memberikan layanan kepada nasabah serta menutamakan kepuasan pelanggan bank. Keempat, *respect and recognition*. BTN memberikan perhatian, penghargaan dan pengakuan yang setinggi-tingginya bagi karyawan yang berprestasi, tidak hanya berprestasi dalam aspek aspek kinerja tetapi termasuk prestasi dalam aspek yang lain. Kelima, *development oppurtunities*. BTN memberikan kesempatan yang sangat luas bagi pegawai untuk mengembangkan karirnya. Keenam, *compensation and*

benefit. Secara umum, bank BTN telah memberikan remunerasi yang sangat baik karyawannya. Kemudian strategi dalam memberdayakan karyawan adalah melalui berbagai langkah seperti *performance management, authority and empowerment, resources, training, collaboration, work, structure and process*.

Tahun 2020 menjadi tahun yang penuh tantangan dan dilalui penuh perjuangan bagi Bank BTN yang memaksa untuk melakukan adaptasi terhadap “*The New Normal*”. Bank BTN bertekad memperkuat inovasi atau integritas membangun bisnis yang berkualitas dengan mencanangkan fokus dan inisiatif strategi yang menjadi acuan dalam memulihkan dan memacu bisnis Perseroan ke depan.¹⁶ Bagi perseroan, pandemi covid-19 menjadi motivasi untuk memacu kinerjanya dalam memperbaiki dan meningkatkan *business process* serta mengembangkan sejumlah strategi. Selain itu, Bank BTN juga memperkuat kolaborasi sinergi dengan mitra bisnis. Hal ini memicu penyaluran kredit, meningkatkan dana pihak ketiga dan pendapatan non bunga sekaligus meningkatkan pelayanan perbankan kepada nasabah lewat berbagai inovasi *digital* yaitu *BTN mobile banking*, Portal BTN properti, Portal rumah murah BTN, BTN solusi dan program Batara Spekta.¹⁷

Di tengah masa pandemi covid-19, perbaikan *business process* Perseroan mampu membuahkan hasil yang cukup membanggakan. Laba perseroan melampaui target yang ditetapkan dengan pertumbuhan mencapai 655,71% dibandingkan posisi tahun lalu, sementara dana pihak ketiga juga melambung lebih dari 23,78% dibandingkan posisi tahun lalu. Pencapaian kinerja keuangan

¹⁶ <https://www.btn.co.id>

¹⁷ <https://www.btn.co.id>

tersebut menjadi bukti nyata ditengah pandemi para pegawai tetap bekerja dan berkarya bagi perseroan.¹⁸ Bank BTN telah banyak berbenah dalam mengelola karyawan sebagai aset penting bagi perusahaan. Adapun inovasi yang dilakukan mulai dari proses perekrutan karyawan hingga pengembangan karir untuk menjadi pemimpin perseroan. Dengan berbagai banyak penghargaan yang telah diterima oleh perusahaan besar yakni PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, telah membuktikan bahwa implementasi tata kelola yang baik, risiko yang terjaga dan kepatuhan dalam menjalankan proses bisnis telah dilakukan Bank BTN secara komprehensif.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19” di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian kuantitatif disebutkan dengan istilah rumusan masalah. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Rumusan masalah harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.¹⁹ Adapun rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

¹⁸ <https://www.btn.co.id>

¹⁹ Tim penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*.(Jember: Iain Jember Press, 2020),37

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember?
2. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember?
3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember?
2. Untuk menguji pengaruh kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember?
3. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan kompensasi karyawan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan dan pemikiran khususnya untuk peneliti sendiri maupun untuk para pembaca pada umumnya.

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini:

1. Secara Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memperluas khazanah dan cakrawala keilmuan tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember, baik bagi peneliti sendiri maupun bagi para pembaca lainnya.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan untuk penelitian di masa yang akan datang yang konteks pembahasannya sejenis, sehingga adanya penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember sangat berguna dan bermanfaat.

2. Secara Praktis

- a. Manfaat bagi peneliti sendiri diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan di bidang pengaruh disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi Covid-19.
- b. Bagi kampus UIN KHAS Jember diharapkan dapat menambah informasi dan dapat dijadikan sebuah bacaan, pedoman dan referensi dalam melakukan sebuah penelitian di masa yang akan datang, khususnya pada penelitian yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi Covid-19.

- c. Bagi lembaga diharapkan dapat dijadikan bahan inspirasi dan juga informasi dalam meningkatkan mutu di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pembatasan masalah agar tidak terjadi penyimpangan terhadap subyek penelitian yang dapat menimbulkan hasil penelitian yang tidak valid. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember.

1. Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel independen atau variabel bebas (X) dan variabel dependen atau variabel terikat (Y) dengan uraian sebagai berikut :

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_1) dan kompensasi karyawan (X_2).

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai

variabel yang dijelaskan pada fokus penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Motivasi kerja (Y).

2. Indikator Variabel

Indikator variabel penelitian ini adalah alat ukur variabel. Fungsi dari indikator adalah mendeteksi secara penuh variabel yang akan diukur, sehingga keberadaan indikator harus jelas dalam variabel yang akan diukur. Berikut indikator dari variabel X dan Y:

a. Indikator dari variabel independen (X)

1) Indikator dari variabel disiplin kerja yaitu²⁰:

- a) Kesadaran karyawan
- b) Mentaati peraturan
- c) Karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan

2) Indikator dari variabel kompensasi yaitu²¹ :

- a) Puas terhadap upah dan gaji
- b) Puas terhadap insentif
- c) Puas terhadap tunjangan
- d) Puas terhadap fasilitas

b. Indikator dari variabel dependen (Y)

1) Indikator dari variabel motivasi kerja²² :

- a) Daya Pendorong
- b) Kemauan

²⁰ Veithzal Rivai Zainal dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, 2015).

²¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004).

²² Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta).

- c) Kerelaan
- d) Tanggung jawab

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang digunakan sebagai pijakan pengukuran secara empiris terhadap variabel penelitian dengan rumusan yang didasarkan pada indikator variabel. Definisi operasional dibuat agar tidak terjadi salah pengertian dengan istilah yang digunakan dalam penelitian.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku.²³ Disiplin kerja merupakan sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.²⁴

2. Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.²⁵

²³ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2017).

²⁴ Siswanto Sastrohadwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).

²⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1987), hlm. 155.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka bersedia untuk bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan.²⁶

G. Asumsi Penelitian

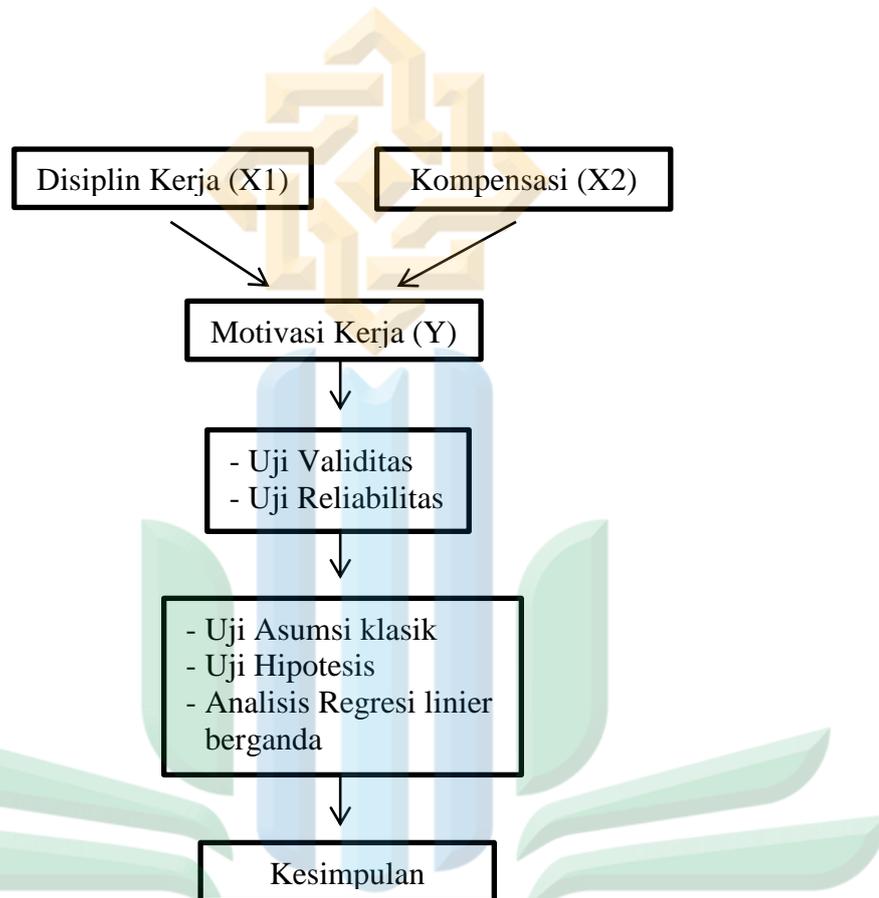
Asumsi penelitian bisa disebut sebagai anggapan dasar atau postulat yaitu sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum peneliti melangkah mengumpulkan data. Anggapan dasar disamping berfungsi sebagai dasar berpijak yang kukuh bagi masalah yang diteliti juga mempertegas variabel yang menjadikan pusat perhatian penelitian dan merumuskan hipotesis.²⁷ Asumsi ini mengatakan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah disiplin kerja dan kompensasi karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Jember.

H. Kerangka Berfikir

Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah dibahas, selanjutnya akan diuraikan kerangka berfikir mengenai pengaruh disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja ditengah pandemic covid-19. Maka dapat disusun kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:

²⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 95

²⁷ Tim penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*.(Jember: Iain Jember Press, 2020), hlm.80



Gambar 1.1
Kerangka Berfikir

Dari gambar kerangka berfikir diatas menjelaskan pengujian yang dilakukan peneliti tentang model yang diteliti, dimana terdapat variabel independen yang terdiri dari disiplin kerja (X1) dan kompensasi karyawan (X2) serta variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y). Sebelum memasuki uji analisis data, terlebih dahulu data diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas, jika terbukti valid dan reliabel maka model penelitian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi, Uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial t, uji simultan f, uji determinasi R^2 , dan yang terakhir yaitu analisis regresi linier berganda, kemudian ditarik kesimpulan dari analisis tersebut.

I. Hipotesis

Dalam penelitian ini akan dikembangkan hipotesis sesuai dengan determinan yang hendak diteliti. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.²⁸ Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Hipotesis Disiplin Kerja (X_1)

Disiplin kerja merupakan fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang penting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil optimal.²⁹

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aditya Kusuma (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang 2017) menemukan hasil disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Fuzi, Nurdasila, T. Roli (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh 2018) menemukan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 63.

²⁹ Aditya Kusuma, "Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. MNC Sky Vision Tbk. Palembang", (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang, 2017), 15.

motivasi kerja dan prestasi kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis berikut:

H₁ : Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi Covid-19.

2. Hipotesis Kompensasi Karyawan (X₂)

Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besar dan kecilnya kompensasi merupakan ukuran untuk meningkatkan prestasi kerja, apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, maka akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan dan akan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan perusahaan.³⁰

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rasnawati (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar 2018)

menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap

motivasi kerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan

oleh Layinatus Sufiya (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Brawijaya) menemukan hasil bahwa kompensasi. Berdasarkan uraian

didasar maka dirumuskan hipotesis berikut:

H₂ : Kompensasi karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi Covid-19.

³⁰ Rasnawati, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekang". (Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018), 2.

3. Hipotesis Disiplin Kerja (X1) dan Kompensasi (X2)

Disiplin kerja merupakan proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan diri dan dapat menjadi lebih efektif dan efisien. Disamping itu, disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi terhadap karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rozila Agustin dan Ismail (Program Studi Manajemen, STEI Nusantara Sangatta, 2018), menemukan hasil bahwa disiplin kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh kuat terhadap motivasi kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan

oleh Ika Fuzi (Jurnal Magister Manajemen FEB Unsiyah), menemukan hasil bahwa disiplin kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan hipotesis berikut:

H₃ : Disiplin kerja dan Kompensasi karyawan mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19.

J. Sistematika Pembahasan

Dalam skripsi ini terdapat sistematika pembahasan yang berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup.³¹ Adapun sistematika penulisan skripsi ini adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan terkait latar belakang dari masalah yang diangkat, data dan fakta, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, definisi operasional, asumsi penelitian, hipotesis, metode penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas terkait penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan penulis untuk dijadikan landasan dalam membuat penelitian ini. Teori-teori ini didapatkan dari buku-buku, jurnal-jurnal, serta riset penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai jenis desain penelitian, waktu dan tempat penelitian, data, skala pengukuran, teknik pengumpulan data, teknik sampling penelitian, responden penelitian, teknik pengolahan, dan analisis data.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

Bab ini menjelaskan mengenai jenis gambar objek penelitian, penyajian data, analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

³¹ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember, IAIN Jember Press, 2020), 80

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan titik terakhir dalam sebuah penelitian. Bab ini menguraikan tentang kesimpulan dan hasil penelitian, serta saran yang diberikan berkaitan dengan penelitian dan penutup.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Untuk membandingkan dan sebagai referensi awal penelitian yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan pembahasan ini, antara lain:

1. Rozila Agustin dan Ismail, “ Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran”, Program Studi Manajemen, STIE Nusantara Sangatta, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai UPT Pemadam Kebakaran. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 karyawan, teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik

penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi pegawai dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pegawai.³²

Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel penelitian yaitu kompensasi, disiplin kerja dan motivasi, teknik pengumpulan data nya pun sama yaitu dengan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik penelitian juga sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan

³² Roliza Agustin dan Ismail, “*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran*”, Program Studi Manajemen, STEI Nusantara Sangatta, 2018.

perbedaan pada penelitian ini terletak pada jumlah responden dan lokasi penelitian.

2. Rasnawati “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Rayon Lakawan Di Kabupaten Enrekang”, (Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar 2018).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enkerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan tipe penelitian survey dimana semua data diperoleh melalui observasi, kuesioner (Angket), dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Teknik *sampling* yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah responden

50. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif

terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enrekan.³³

Persamaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu kompensasi dan motivasi kerja. Metode pengumpulan datanya pun sama yaitu melalui kuesioner, angket dan dokumentasi. Sedangkan, perbedaan penelitian ini terletak pada teknik regresi linier sederhana, teknik pengambilan sampel, jumlah responden dan lokasi penelitian.

³³ Rasnawati, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enkereng”. (Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar,2018).

3. **Ika Fuzi A, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra “Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh”, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Vol.2 No.1 2018.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai, dan pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja, dan kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja pegawai, begitu juga dengan pengaruh tidak langsung fasilitas kerja, disiplin kerja, kompensasi karyawan terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh dengan jumlah responden penelitian sebanyak 155 orang. Hasil penelitian membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kemudian hasil penelitian juga membuktikan bahwa fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian juga membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja pegawainya.³⁴

³⁴ Ika Fuzi Angrainy, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra, *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh*, Vol 2, No 1, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 2018, hal.8.

Persamaan dari penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Metode pengambilan data nya pun sama yaitu dengan kuesioner. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada jumlah responden, lokasi penelitian dan juga alat analisis data yang digunakan yaitu *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos 22.

4. Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowati “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Trisentosa Adhirajasa Jakarta”. Jurnal Akrab Juara, Vol 4. No.4 Edisi November 2019.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Trisentosa Adhirajasa Jakarta. Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dengan jumlah responden 30 orang, dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persentase pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi karyawan hanya sebesar 48% dan sisanya 52% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian seperti faktor lingkungan kerja dan faktor apresiasi atasan.³⁵

Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel penelitian yaitu disiplin kerja dan motivasi karyawan dan metode penelitian yang

³⁵ Rosento Rst, Mohamad Amas Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowati, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Trisentosa Adhirajasa Jakarta”, Vol 4, No. 4, (Jakarta: Jurnal Akrab Juara,2019).

digunakan juga sama yaitu kuesioner dan wawancara. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada teknik pengambilan sampel, jumlah responden dan lokasi penelitian.

5. Ita Khulyana, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)”, (Fakultas Ekonomi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto 2019).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 87 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan CV. Ayu Lestari Bumiayu.³⁶

Persamaan penelitian ini yaitu terletak pada variabel penelitian yang digunakan yaitu kompensasi dan motivasi kerja karyawan. Metode pengumpulan data yaitu dengan kuesioner, dan juga metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada sampel yang diambil dan juga lokasi penelitian.

³⁶ Ita Khulyana, “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah)”, (Skripsi: IAIN Purwokerto, 2019). Hal. 74.

6. **Hafidatul Istikomah, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020).**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh secara parsial dan secara simultan lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember, metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, penelitian ini menggunakan sampel 30 responden dengan teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor area jember.³⁷

Persamaan penelitian ini adalah variabel yang digunakan yaitu motivasi kerja dan pemberian kompensasi, teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada teknik pengambilan sampel, jumlah responden dan juga lokasi penelitian.

³⁷ Hafidatul Istikomah, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2020), Hal. 97.

7. **Via Dya Argiarini, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero), Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, 2020.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Mandiri Jember (Persero) yaitu Kantor Cabang (KC) Jl Jendral Ahmad Yani dan Kantor Cabang Pembantu (KCP) Jl Sultan Agung. Menggunakan sampel *cluster sampling* dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 40 karyawan, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.³⁸

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yaitu variabel penelitian yang digunakan yaitu disiplin kerja. Teknik analisis yang digunakan juga sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini terletak pada lokasi penelitian dan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *cluster sampling* sedangkan peneliti menggunakan *Sampling Quota*.

³⁸ Via Dya Argiarini, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Jember (Persero)”, (Skripsi: Universitas Jember, 2020). Hal. 69

8. Amalia Nur Rochma, “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto”, (Fakultas Ekonomi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto 2020)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif, Populasi dalam penelitian ini adalah 73 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dengan rumus Slovin sebanyak 62 responden. Metode analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT

Purwokerto.³⁹

Persamaan penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan sama yaitu variabel disiplin kerja dan kompensasi karyawan. Metode pengumpulan data sama yaitu dengan kuesioner dan juga metode analisisnya pun sama yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada metode pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling*

³⁹ Amalia Nur Rochma, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto”, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Purwokerto,2020). Hal.78

sedangkan peneliti menggunakan sampling kuota dan lokasi penelitiannya pun berbeda.

- 9. Rismawati Sitepu et al, “The Influence Of Leadership, Work Motivation and Compensation On The Performance Of Employees Of PT. Java-Bali Plantation Head Office In Surabaya”, Journal of Islamic Economics Perspectives, Vol 3. Issue 2 (2021).**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui hubungan antara kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Jawa-Bali Kantor Pusat di Surabaya. Jenis penelitian ini adalah explanatory research, dan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Jawa-Bali Kantor Pusat di Surabaya.⁴⁰

Persamaan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu motivasi dan kompensasi. Teknik pengumpulan data juga sama yaitu dengan wawancara, angket dan dokumentasi. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini terletak pada jenis penelitian dan lokasi penelitian.

- 10. Layinatus Sufiya, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata), (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2021).**

⁴⁰ Rismawati Sitepu et al, “The Influence Of Leadership, Work Motivation and Compensation On The Performance Of Employees Of PT. Java-Bali Plantation Head Office In Surabaya”. Vol 3 Issue 2, (Surabaya: Journal Of Islamic Economics Perspectives, 2021).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pada era pandemi covid-19. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) 1 tahun yang berjumlah 74 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis inferensial dan analisis regresi linier. Hasil penelitian menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan kompensasi karyawan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.⁴¹

Persamaan penelitian ini adalah variabel penelitian yang digunakan yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. Pengujian hipotesisnya pun sama yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini yaitu terletak pada lokasi penelitian, jumlah responden dan juga pengujian hipotesis yang menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Rozila Agustin dan Ismail (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran	a. Variabel penelitian sama yaitu kompensasi, disiplin kerja, dan motivasi b. Teknik pengumpulan	a. Jumlah responden b. Lokasi penelitian

⁴¹ Layinatus Sufiya, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata). (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2021).

			data sama yaitu dengan kuesioner c. Teknik penelitian juga sama yaitu teknik analisis regresi linier berganda	
2.	Rasnawati (2018)	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enkerang	a. Variabel yang digunakan sama yaitu kompensasi dan motivasi kerja b. Metode pengumpulan data sama yaitu kuesioner dan dokumentasi	a. Lokasi penelitian b. Jumlah responden c. Pengujian hipotesis berbeda yaitu analisis regresi linier sederhana, sedan3. gkan peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda
3.	Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, dan T. Roli Ilhamsyah P (2018)	Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh	a. Variabel yang digunakan sama yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi kerja. b. Metode pengumpulan data sama dengan kuesioner.	a. Lokasi penelitian b. analisis data dalam penelitian ini adalah structural equation modeling (SEM) dengan bantuan Amos 22. Sedangkan peneliti menggunakan alat analisis data dengan bantuan Spss versi 26.
4.	Rosento Rst, Mohamad	Pengaruh Disiplin Kerja	a. Variabel penelitian sama	a. Teknik pengambilan

	Amas L, Isnurrini Hidayat S (2019)	Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Trisentosa Adhirajasa Jakarta	yaitu disiplin kerja dan motivasi karyawan b. Metode yang digunakan dalam penelitian sama yaitu observasi, kuesioner dan wawancara	sampel b. Jumlah responden c. Lokasi penelitian
5.	Ita Khulyana (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Ayu Lestari Bumiayu, Brebes, Jawa Tengah	a. Variabel yang digunakan sama-sama menggunakan kompensasi dan motivasi kerja b. Metode pengumpulan data sama menggunakan kuesioner c. Metode analisis yang digunakan juga sama yaitu analisis linier berganda	a. Lokasi penelitian b. Teknik pengambilan sampel c. Alat bantu spss penelitian ini menggunakan spss versi 21, sedangkan peneliti menggunakan spss versi 26.
6.	Hafidatul Istikomah (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember	a. Variabel yang digunakan yaitu motivasi dan pemberian kompensasi b. Teknik analisis regresi linier berganda	a. Teknik pengambilan sampel b. Jumlah responden c. Lokasi penelitian
7.	Via Dya Argiarini (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank	a. Variabel penelitian sama yaitu disiplin kerja b. Teknik analisis regresi linier berganda	a. Teknik pengambilan sampel b. Lokasi penelitian

		Mandiri Jember		
8.	Amalia Nur Rochma (2020)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel yang digunakan sama-sama menggunakan kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. b. Metode pengumpulan datanya sama menggunakan kuesioner. c. Metode analisis linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah responden b. Teknik pengambilan sampel c. Lokasi penelitian
9.	Rismawati Sitepu et al (2021)	The Influence Of Leadership, Work Motivation and Compensation On The Performance Of Employees Of PT. Java-Bali Plantation Head Office In Surabaya	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel yang digunakan yaitu motivasi dan kompensasi b. Teknik pengumpulan data yaitu wawancara, kuesioner dan dokumentasi 	<ul style="list-style-type: none"> a. Jenis penelitian b. Lokasi penelitian
10.	Layinatus Sufiya (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja pada era pandemi covid-19 (Studi kasus pada karyawan Kusuma Agrowisata Divisi hotel dan Agrowisata)	<ul style="list-style-type: none"> a. Variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan disiplin kerja b. Pengujian hipotesis yaitu analisis linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> a. Jumlah responden b. Pengujian hipotesis yang menggunakan analisis deskriptif dan analisis inferensial

Sumber : Data Penelitian Terdahulu, Diolah pada 2022

B. Kajian Teori

1. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dan sebagainya).⁴² Dalam pengertian disiplin tersebut, ada 2 kata kunci utama yaitu taat (patuh) dan aturan (tata tertib). Hal ini dapat dimaknai bahwa disiplin tumbuh dari sikap patuh dalam diri seseorang untuk mengikuti aturan yang telah dibuat untuk diri maupun lingkungan sekitarnya.

Disiplin dalam kaitannya dengan pekerjaan adalah ketaatan melaksanakan aturan-aturan yang mewajibkan atau diharapkan oleh suatu organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan dengan tertib dan lancar. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Martono yang mengemukakan bahwa yang dimaksud disiplin kerja yaitu suatu

keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dalam naungan sebuah organisasi karena peraturan-peraturan yang berlaku dihormati dan diikuti.

Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang dimiliki oleh pegawai dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tepatnya bekerja yang dilandasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan sehingga dapat mengubah suatu perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya.

⁴² <https://kbbi.web.id> (diakses pada tanggal 24 november 2021, pukul 14.19 WIB).

b. Fungsi disiplin kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Indah Puji Hartatik yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu⁴³ :

1) Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancer.

2) Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang, lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3) Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

⁴³ Indah Puji Hartatik, *Buku Praktis Mengembangkan SDM*, (Jogjakarta: Suka Buku, 2014)

4) Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi kurang.

5) Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Jenis-jenis disiplin kerja

Menurut Indah Puji Hartatik jenis-jenis disiplin kerja yaitu:⁴⁴

1) Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri.

Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah

⁴⁴ Ibid.

patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

4) Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.⁴⁵

5) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'i bahwa disiplin progresif

⁴⁵ Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2013)

dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.⁴⁶

d. Indikator Disiplin kerja

Menurut Veitzal Riva'i terdapat tiga indikator disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:⁴⁷

1) Kesadaran karyawan

Mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran, agar karyawan mengetahui peraturan yang ada di perusahaan.

2) Mentaati peraturan

Adanya peraturan yang ada di perusahaan karyawan dapat mentaati peraturan-peraturan yang ada, seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan

Penentuan pekerjaan untuk karyawan, karyawan mengetahui apa yang dikerjakan sesuai keinginan perusahaan

4) Mentaati norma-norma

Dilihat dari cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

⁴⁶ Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011)

⁴⁷ Veitzal Rivai Zainal, Ramly Mansyur, Mutis Thoby, dan Arafah Willy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015).

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.⁴⁸

Menurut Ranupandojo merumuskan kompensasi merupakan kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai yang berarti kompensasi diberikan untuk karyawan yang telah memberikan jasanya dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk mendorong prestasi kerja karyawan dalam menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh setiap karyawan.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan suatu organisasi terhadap karyawan yang telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi berbentuk finansial berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur, atau cuti tetap dibayar, sedangkan dalam bentuk non finansial dapat berupa

⁴⁸ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPEE-Yogyakarta, 1987), hlm. 155

tugas menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas peluang, pengakuan, lingkungan pekerjaan yang menarik.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya pemberian kompensasi antar perusahaan seringkali berbeda, baik dalam jumlah hal yang dibayar maupun dalam komponen-komponen kompensasinya. Namun jenis-jenis kompensasi yang diberikan biasanya sama dan tidak jauh berbeda. Perusahaan harus pandai-pandai mengelola pemberian kompensasi, melihat jika pemberian kompensasi lebih rendah jumlahnya atau lebih sedikit jumlahnya akan mengakibatkan turnover karyawan.

Menurut Malayu Hasibuan secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu:⁴⁹

1) Kompensasi Langsung

Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah,

yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

⁴⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Puluh.(Jakarta:PT Bumi Aksara, 2016).

c. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi antara lain:

a) Ikatan Kerjasama

Dengan adanya pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara atasan dengan karyawannya. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan atasan atau pimpinan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang sudah disepakati.

b) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya. Sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c) Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi diterapkan dengan baik, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

d) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah menggerakkan atau memotivasi karyawannya agar saling bersinergi dalam melaksanakan tujuan perusahaan.

e) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin dan turnover relatif lebih kecil.

f) Disiplin Kerja

Dengan pemberian balas jasa yang cukup, maka disiplin kerja karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

g) Pengaruh Serikat Buruh

Adanya pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

d. Asas Kompensasi

Asas pemberian kompensasi ditetapkan atas asas yang adil dan layak serta memperhatikan peraturan-peraturan yang telah berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian yang sebaik-baiknya supaya kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah

dan kepuasan kerja karyawan. Asas-asas pemberian kompensasi antara lain:⁵⁰

1) Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan. Porsi adil dalam hal ini tidak harus disamakan antar setiap karyawan.

2) Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima oleh karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas upah minimal pemerintah yang berlaku.

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi

Bukanlah merupakan suatu pernyataan klise apabila dikatakan bahwa suatu sistem kompensasi harus didasarkan pada serangkaian prinsip ilmiah dan metode yang serasional mungkin. Akan tetapi merupakan kebenaran juga bahwa dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai faktor yang mempengaruhinya. Berarti dalam mencari dan menetapkan suatu sistem kompensasi

⁵⁰ Nurul Hidayah, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)”, (Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016), 28.

faktor-faktor tidak bias dan tidak harus diperhitungkan.⁵¹ Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Penawaran dan permintaan tenaga kerja
- 2) Kemampuan dan kesediaan perusahaan
- 3) Organisasi karyawan
- 4) Produktivitas kerja karyawan
- 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres
- 6) Biaya hidup
- 7) Posisi jabatan karyawan
- 8) Pendidikan dan pengalaman kerja
- 9) Kondisi perekonomian nasional
- 10) Jenis dan sifat pekerjaan

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya.⁵²

⁵¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), hal. 316.

⁵² <https://kbbi.web.id>

Menurut Robert Heller motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak.⁵³ Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Motivasi kerja pada umumnya berkaitan dengan tujuan, sedangkan tujuan organisasional mencakup pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari pengertian maupun definisi motivasi kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

b. Tujuan Motivasi

Tingkah laku bawahan dalam suatu organisasi seperti sekolah pada dasarnya berorientasi pada tugas. Maksudnya, bahwa tingkah laku bawahan biasanya didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan harus selalu diamati, diawasi, dan diarahkan dalam kerangka pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

⁵³ Robert Heller, *Motivating People*, (London: Dorling Kindersley, 1998).

Sedangkan tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan yaitu⁵⁴:

- 1) Mendorong gairah dan semangat kerja
- 2) Meningkatkan moral dan semangat kerja karyawan
- 3) Meningkatkan karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- 6) Mengefektifitaskan pengadaan karyawan
- 7) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- 8) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesejahteraan masyarakat
- 10) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- 11) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

c. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain;

- 1) Faktor Eksternal
 - a) Lingkungan kerja
 - b) Pemimpin dan Kepemimpinannya

⁵⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006).

- c) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - d) Dorongan atau bimbingan atasan
- 2) Faktor Internal
- a) Pembawaan individu
 - b) Tingkat Pendidikan
 - c) Pengalaman masa lampau
 - d) Keinginan atau harapan masa depan

d. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan, jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu⁵⁵:

- 1) Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut akan hukuman, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

⁵⁵ Ibid

e. Indikator Motivasi

Menurut Siagian Indikator motivasi sebagai berikut:⁵⁶

1) Daya Pendorong

Daya pendorong merupakan naluri dimana hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh stimulasi dari luar diri.

3) Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa.

f. Teori-teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang membahas tentang motivasi kerja salah satunya teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Bagi Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia atas lima kebutuhan yaitu:

⁵⁶ Sondang P Siagian, *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta: Rineka Cipta).

1) Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2) Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan untuk merasa memiliki/ social

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan harga diri/ penghargaan

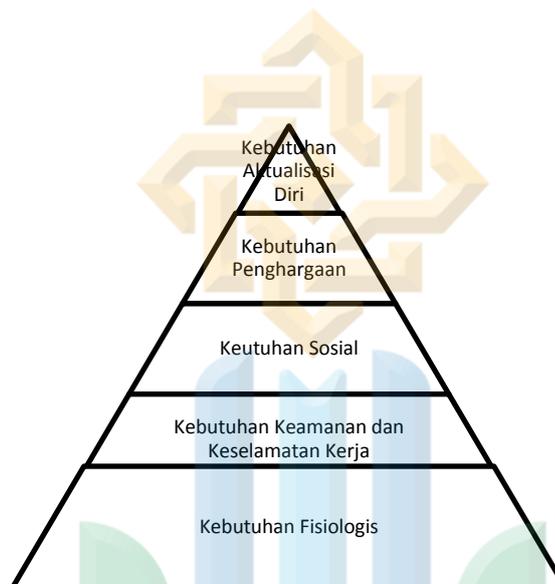
Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide member penilaian dan kritikan terhadap sesuatu.⁵⁷

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, *Psikologi perusahaan*, (Bandung: Trigenda karya, 1993).



Gambar 2.1
Kebutuhan Hirarki Maslow

Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*fisiologis*) sebelum mengarahkan perilaku kearah kebutuhan yang paling tinggi (*self actualization*). Apabila kebutuhan seseorang (karyawan) sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan

kebutuhannya. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow ini dapat dengan mudah dipahami dalam kerangka teoritis maupun terapan sebagaimana yang diilustrasikan dalam gambar 2.1.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka (karyawan) dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka kerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja

karyawan, yaitu: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.⁵⁸

Selanjutnya Teori Kebutuhan ERG (*Existence, relatedness, growth*) yang diungkapkan oleh Alderfer yaitu:

a. *Existence Need*

Yaitu kebutuhan untuk tetap bisa hidup. Kebutuhan ini meliputi makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan, kondisi kerja, keuntungan tambahan (*fringe benefits*).

b. *Relatedness Need*

Yaitu kebutuhan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya atau melakukan hubungan sosial dan bekerja sama dengan orang lain, baik dengan sesama karyawan maupun dengan perusahaan.

c. *Growth Need*

Yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hal ini berhubungan dengan kemampuan, kreativitas, kredibilitas, dan kecakapan pegawai.

Berbeda dengan David Mc Clelland yang menganalisa tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. Dia memfokuskan kepada tiga hal yaitu:

⁵⁸ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004).

1) *Need for achievement*

Yaitu kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.

2) *Need for affiliation*

Yaitu Hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

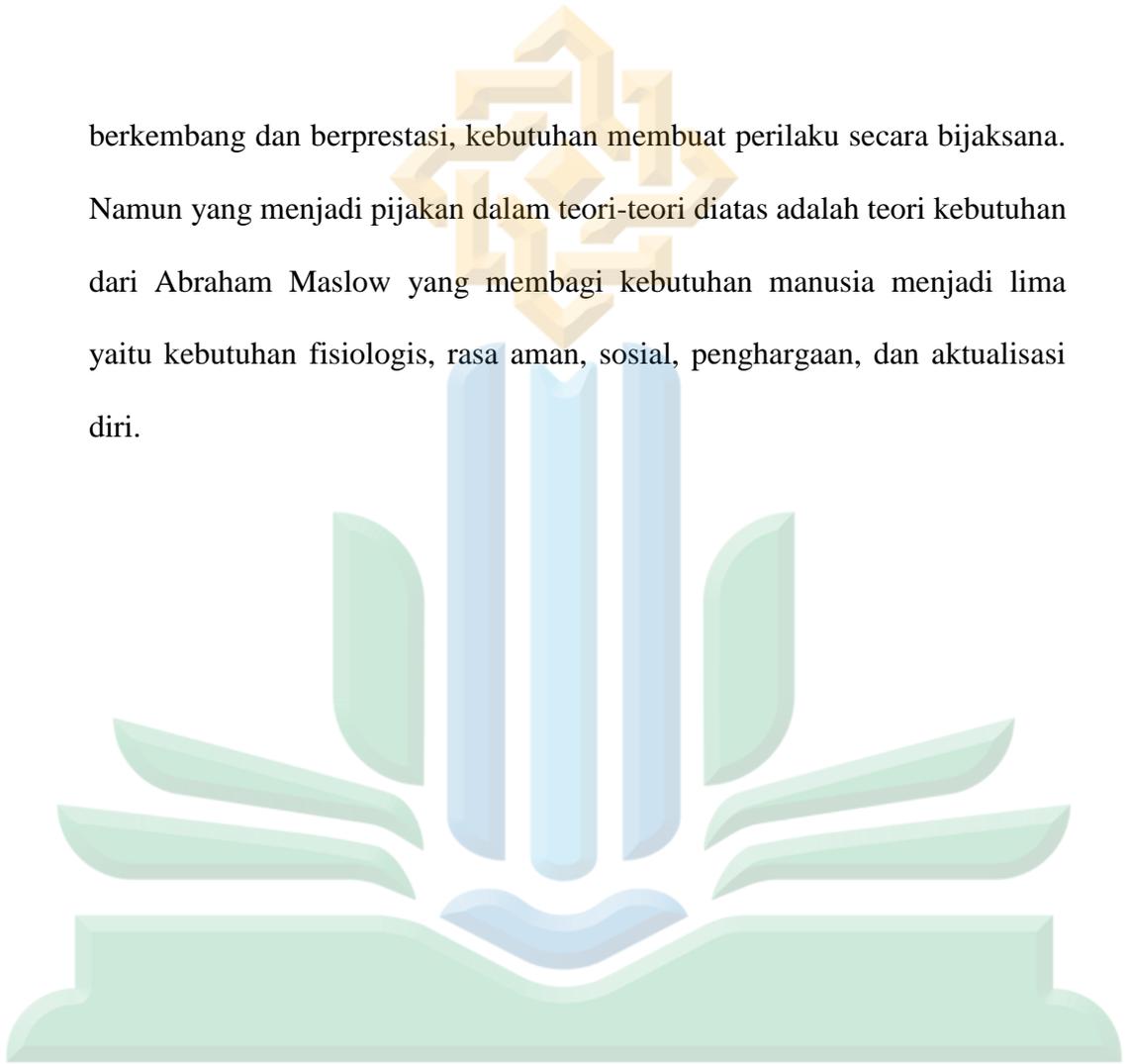
Sedangkan anoraga membagi kebutuhan-kebutuhan manusia pada umumnya menjadi dua golongan yaitu:

a) Kebutuhan primer, kebutuhan ini merupakan faal, seperti lapar, haus, tidur, suhu yang menyenangkan dan lain sebagainya. Semua ini merupakan syarat kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan-kebutuhan semacam ini timbul dengan sendirinya atau sudah ada sejak seseorang lahir, sehingga disebut kebutuhan primer.

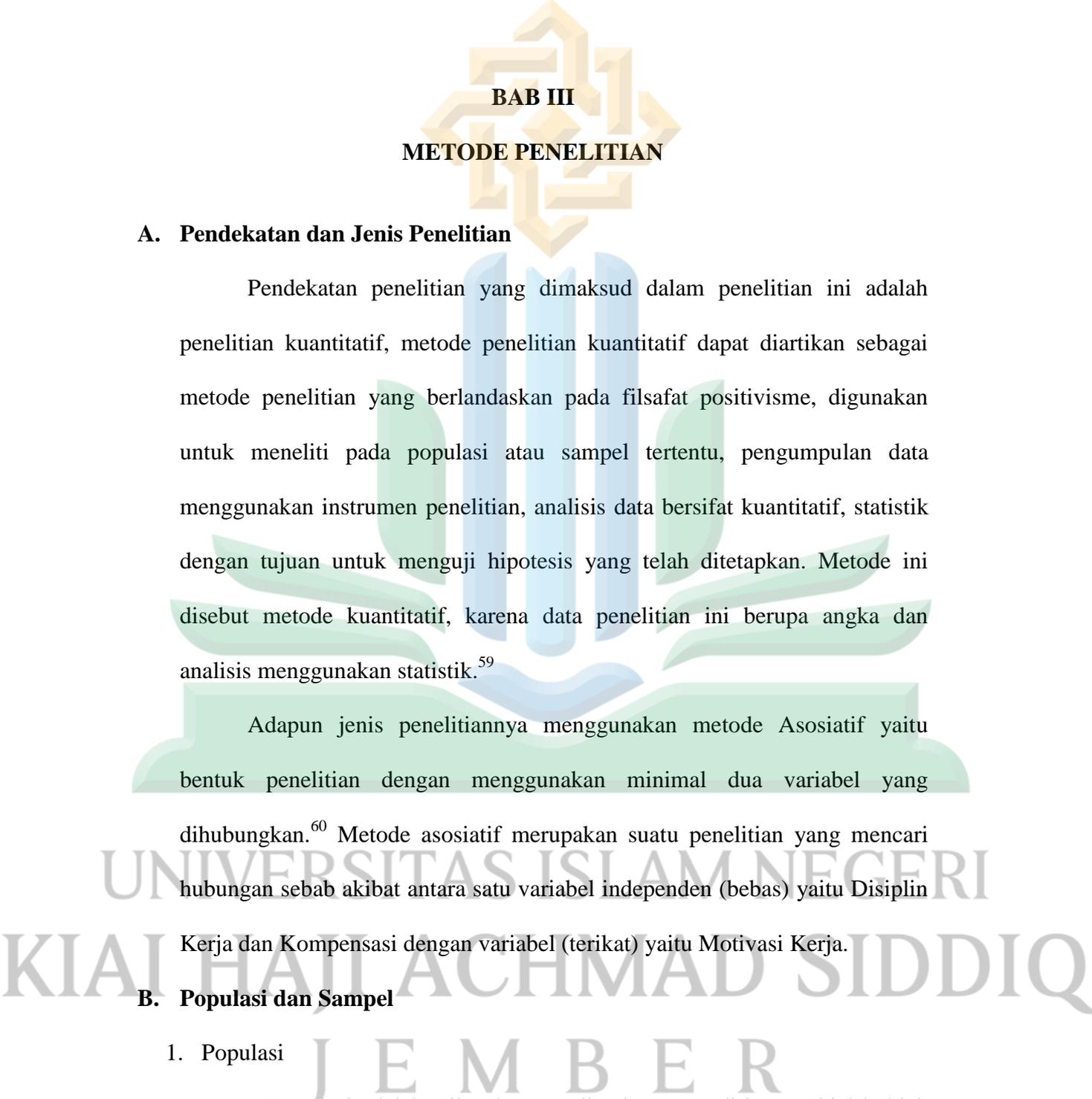
b) Kebutuhan sekunder, merupakan kebutuhan yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya seperti kebutuhan untuk bersaing, bergaul, bercinta, ekspresi diri, harga diri dan sebagainya. Kebutuhan sekunder inilah yang paling banyak berperan dalam memotivasi seseorang.

Berdasarkan dari beberapa teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kebutuhan manusia sangat bervariasi diantaranya adalah kebutuhan-kebutuhan untuk bisa bertahan hidup seperti kebutuhan bertahan dari rasa lapar dan haus, kebutuhan bersosial dengan orang lain dan kebutuhan untuk

berkembang dan berprestasi, kebutuhan membuat perilaku secara bijaksana. Namun yang menjadi pijakan dalam teori-teori diatas adalah teori kebutuhan dari Abraham Maslow yang membagi kebutuhan manusia menjadi lima yaitu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut metode kuantitatif, karena data penelitian ini berupa angka dan analisis menggunakan statistik.⁵⁹

Adapun jenis penelitiannya menggunakan metode Asosiatif yaitu bentuk penelitian dengan menggunakan minimal dua variabel yang dihubungkan.⁶⁰ Metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan sebab akibat antara satu variabel independen (bebas) yaitu Disiplin

Kerja dan Kompensasi dengan variabel (terikat) yaitu Motivasi Kerja.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

⁵⁹ Ibid., 65

⁶⁰ Prof. Dr. H.M.Ma'ruf Abdullah, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Katalog Dalam Terbitan, 2015), 123.

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶¹ Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember yang berjumlah 78 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quota Sampling*. *Quota Sampling* artinya teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.⁶² Dalam penelitian ini jumlah sampel yang ditentukan akan diteliti sebanyak 30 karyawan.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data yang akan digunakan adalah data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data yang dapat diuji kebenarannya dan sesuai dengan masalah yang diteliti, maka pada teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan

⁶¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017), 80.

⁶² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandun: Alfabeta, 2016). 85

permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit kecil.⁶³ Wawancara dalam penelitian ini meliputi karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁶⁴ Dalam penelitian ini, setiap pernyataan untuk dikembangkan dari indikator dalam kuesioner penelitian. Untuk pemberian skor pada angket dalam penelitian ini menggunakan *skala likert* yaitu skala yang menggunakan sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁶⁵

Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan untuk penilaian yaitu menggunakan *skala likert* sebagai berikut:

Sangat setuju	= SS	diberi skor 5
Setuju	= S	diberi skor 4
Kurang Setuju	= KS	diberi skor 3
Tidak Setuju	= TS	diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju	= STS	diberi skor 1

⁶³ Ibid.,137

⁶⁴ Ibid., 142.

⁶⁵ Ibid., 93.

Penilaian lima kategori dalam skala diatas karena dipandang dapat mewakili dengan baik tingkat intensitas penilaian responden.

Hal yang perlu diuraikan dalam instrument penelitian adalah cara pemberian skor atau kode terhadap setiap butir pertanyaan, serta uji validitas dan realibilitas intrumen yang telah dilakukan.

a. Uji validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat ukuran suatu instrument memiliki tingkat kevalidan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur. Apabila suatu instrument memiliki tingkat validitas yang tinggi, maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang dapat diukur sesuai yang diinginkan oleh peneliti, sedangkan apabila nilai validitas rendah, maka instrumen tersebut belum valid, instrument tersebut belum mewakili variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Science*). Dengan cara besarnya korelasi (r hitung) yang diperoleh dari hasil output SPSS dibandingkan dengan r tabel dengan ketentuan sebagai berikut:⁶⁶

Jika r hitung $>$ r tabel maka data valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.

⁶⁶ Aminatus Zahriyah, *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jember, 2018), 99

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut dianggap baik. Reliabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Sehingga beberapa kali diulang hasilnya akan tetap sama (konsisten).⁶⁷

Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan one shot atau pengukuran sekali saja. Alat ukur mengukur reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka reliabel dan sebaliknya.⁶⁸

D. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan seluruh variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Dan untuk mempermudah menganalisis data dalam penelitian, maka peneliti menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Adapun alat uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

⁶⁷ Riduwan, Adun Rusyana dan Enas, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0* (Bandung: Alfabeta, 2013),194.

⁶⁸ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 192.

a. Uji Asumsi Klasik

Proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi berganda sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan kotak-kotak kerja yang sama dengan uji regresi.⁶⁹

Untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan mewakili (representatif), maka model tersebut harus memenuhi uji asumsi klasik regresi, yang meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji dimana untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak. Sebuah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebagian besar mendekati rata-ratanya.⁷⁰

Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal). Untuk mengetahui apakah data normal atau tidak maka dapat dideteksi dengan melihat *normality probability plot*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal maka model regresi memiliki asumsi normalitas.⁷¹

⁶⁹ Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 181.

⁷⁰ Aminatus Zahriyah, *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jember: 2018), 59.

⁷¹ Uji Normalitas, www.Spssindonesia.com, 10 November 2021

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam satu model. Kemiripan antara variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan di antara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.⁷²

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *varians* variabel tidak sama untuk semua pengamatan atau observasi. Jika varians dari residual satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi homoskedastisitas dalam model, atau dengan perkataan lain yang terjadi heterokedastisitas.⁷³

4) Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi klasik terakhir yang harus terpenuhi adalah uji autokorelasi. Pengujian ini dilakukan guna menganalisis apakah terdapat sebuah korelasi antara variabel pengganggu dalam periode

⁷² Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 185.

⁷³ Uji Heteroskedastisitas Oleh Sahid Raharjo, www.Spssindonesia.com, 10 November 2021

tertentu dengan periode sebelumnya. Sebuah data dalam model regresi linier berganda dikatakan baik dan dapat diterima apabila tidak memiliki autokorelasi. Adapun cara penarikan kesimpulan dalam pengujian ini yaitu dengan menggunakan metode Durbin-Watson.⁷⁴

b. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikan t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.⁷⁵ Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Variabel independen (Disiplin kerja dan Kompensasi karyawan) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi kerja.

H_a = Variabel independen (Disiplin kerja dan Kompensasi karyawan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi kerja.

Dasar pengambilan keputusannya dengan menggunakan angka probabilitas signifikan, yaitu:

- a) Jika probabilitas $t > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak
- b) Jika probabilitas $t < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima

⁷⁴ Rohmad Purnomo, Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS, CV Wade Grup (Ponorogo: 2016), 110.

⁷⁵ Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro), 62.

Cara kedua uji t dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:⁷⁶

- a) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} =$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- b) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel} =$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen (X) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Y). Pengujian ini untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 =$ Variabel independen (Disiplin kerja dan Kompensasi karyawan) tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

$H_a =$ variabel independen (Disiplin kerja dan Kompensasi karyawan) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel dependen (motivasi kerja).

⁷⁶ Aminatus Zahriyah, *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi Dengan SPSS* (Jember, 2018), 56

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah koefisien determinasi yaitu suatu nilai yang menggambarkan total variasi dari variabel dependen (Y) dari suatu persamaan regresi.⁷⁷

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independent.⁷⁸

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda lebih sesuai dengan kenyataan dilapangan bahwa suatu variabel terikat tidak hanya dapat dijelaskan oleh satu variabel bebas saja tetapi perlu dijelaskan oleh beberapa variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel bebas atau variabel independen terhadap satu variabel terikat atau variabel dependen.⁷⁹

Dalam penelitian ini, variabel independen yang akan diuji terhadap variabel dependen yaitu pengaruh disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank

⁷⁷ Widayat, *Metode Penelitian Pemasaran* (Bandung: Alfabeta, 2013), 178.

⁷⁸ Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro), 31.

⁷⁹ Aminatus Zahriyah, *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jember, 2018), 52.

Tabungan Negara Kantor Cabang Jember. Dengan rumus ekonometrika sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Motivasi kerja

X₁ = Disiplin kerja

X₂ = Kompensasi karyawan

α = Konstanta/kemiringan slope

β₁ dan β₂ = Koefisien

e = Error term

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB IV
PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk.

Bank Tabungan Negara atau BTN adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berbentuk Perseroan Terbatas dan bergerak di bidang jasa keuangan dan perbankan. Cikal bakal BTN dimulai dengan didirikannya *Postpaarbank* di Batavia pada tahun 1897, pada masa pemerintah Belanda. Pada 1 April tahun 1942, sejak masa pendudukan Jepang di Indonesia, Bank ini dibekukan dan digantikan dengan *Tyokin Kyoku* atau Chokin Kyoku. Setelah proklamasi kemerdekaan Indonesia pada 1945, Bank ini diambil oleh Pemerintah Indonesia menjadi Bank Kantor Taboengan Pos Republik Indonesia, ini menjadi satu-satunya

lembaga tabungan Indonesia pada tanggal 9 Februari 1950 dan dilakukan perubahan nama menjadi Bank Tabungan Pos oleh pemerintah Indonesia.

Tanggal 9 Februari ditetapkan sebagai hari dan tanggal Bank BTN. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 4 tahun 1963 Lembaga Negara Republik Indonesia No. 62 Tahun 1963 Tanggal 22 Juni 1963 maka resmi sudah nama Bank Tabungan Pos diganti namanya menjadi Bank Tabungan Negara. Dalam periode ini posisi Bank BTN telah berkembang dari sebuah unit menjadi induk yang berdiri sendiri.

Kemudian sejarah Bank BTN mulai diukir kembali dengan ditunjukkan oleh Pemerintahan Indonesia pada tanggal 29 Januari 1974 melalui Surat Menteri Keuangan RI No. B-49/MK/1/1974 sebagai wadah pembiayaan proyek perumahan untuk rakyat. Sejalan dengan tugas tersebut, maka mulai 1976 mulailah realisasi KPR (Kredit Kepemilikan Rumah) pertama kalinya oleh Bank BTN di negeri ini. Bentuk hukum Bank Tabungan Negara mengalami perubahan lagi pada tahun 1992, yaitu dikeluarkannya Peraturan Pemerintah No.24 tahun 1992 tanggal 29 April 1992 membentuk hukum BTN berubah menjadi Perusahaan Perseroan. Sejak itu nama Bank Tabungan Negara menjadi PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk dengan nama panggilan Bank Tabungan Negara.

Berdasarkan kajian konsultan *independent, Price Water House Coopers*, Pemerintah melalui menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dalam surat No. S 554/M-MBU/2002 tanggal 21 Agustus 2002

memutuskan Bank Tabungan Negara sebagai Bank Umum dengan fokus bisnis pembiayaan perumahan tanpa subsidi.

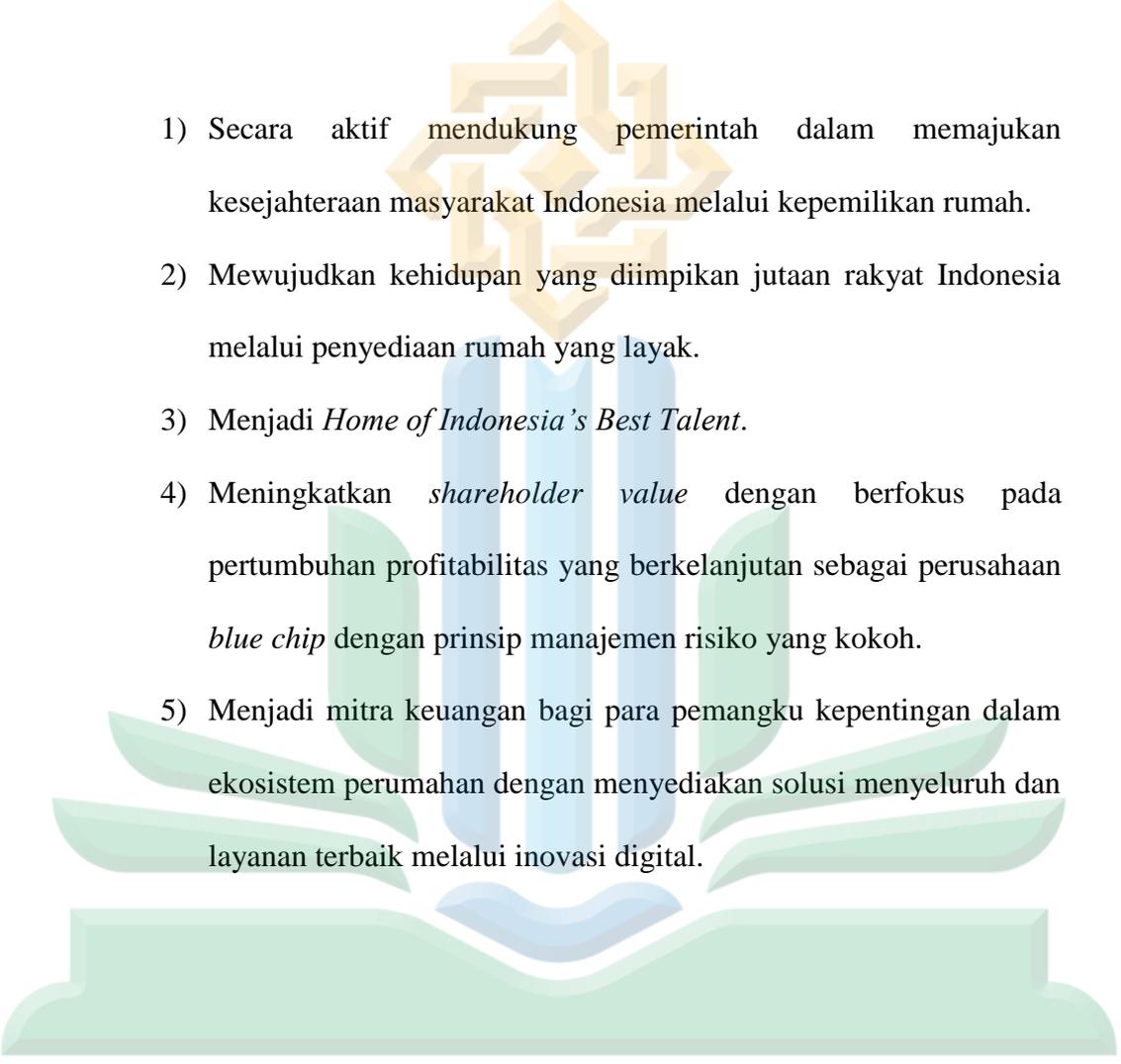
PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Jember diresmikan pada tanggal 12 Januari 1991 di Jember oleh Prof. DR. Andrianus Mooy selaku gubernur BI (Bank Indonesia) pada saat itu.

2. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Bank Tabungan Negara

Menjadi *Best Mortgage Bank in Southeast Asia* di tahun 2025.

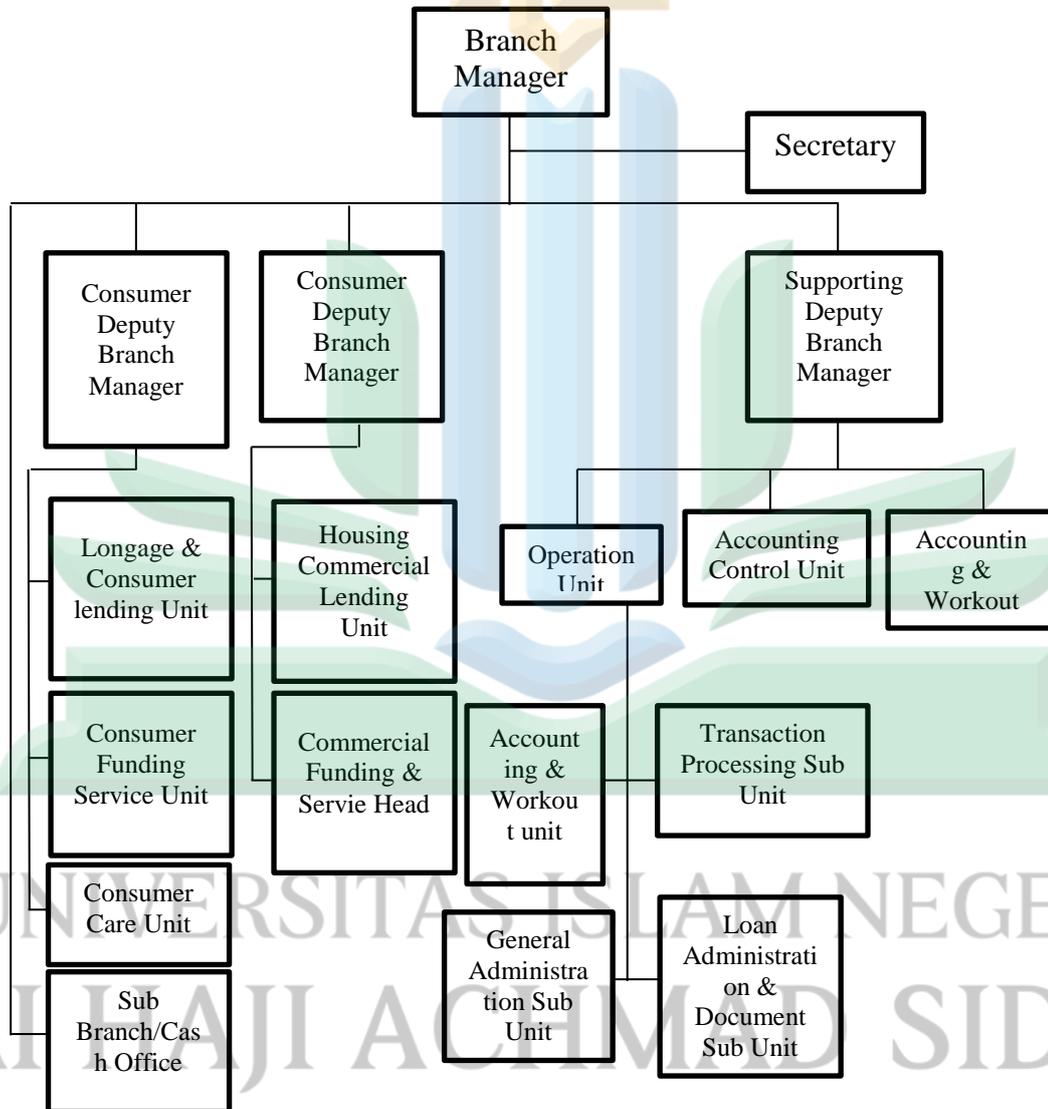
b. Misi Bank Tabungan Negara

- 
- 1) Secara aktif mendukung pemerintah dalam memajukan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui kepemilikan rumah.
 - 2) Mewujudkan kehidupan yang diimpikan jutaan rakyat Indonesia melalui penyediaan rumah yang layak.
 - 3) Menjadi *Home of Indonesia's Best Talent*.
 - 4) Meningkatkan *shareholder value* dengan berfokus pada pertumbuhan profitabilitas yang berkelanjutan sebagai perusahaan *blue chip* dengan prinsip manajemen risiko yang kokoh.
 - 5) Menjadi mitra keuangan bagi para pemangku kepentingan dalam ekosistem perumahan dengan menyediakan solusi menyeluruh dan layanan terbaik melalui inovasi digital.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Struktur Organisasi Bank BTN Kantor Cabang Jember

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Bank BTN Kantor Cabang Jember



4. Tugas dan Tanggung Jawab Masing-masing Jabatan Pada Bank BTN Kantor Cabang Jember.

a. *Branch Manager*

Branch Manager bertanggung jawab atas pencapaian dan kinerja cabang dengan melakukan perencanaan, monitoring dan evaluasi fungsi serta pencapaian sales, covering area dan pengelolaan customer untuk memenuhi target yang ditetapkan perusahaan. Tugas dan tanggung jawab *branch manager*, yaitu :

- 1) Membuat usulan rencana kerja serta anggaran bidang kerjanya sesuai ketentuan yang berlaku dan potensi bisnis dalam ruang lingkup pekerjaannya.
- 2) Melakukan koordinasi pencapaian target kredit dana dan jasa termasuk evaluasi secara periodik.
- 3) Menggunakan dan mengelola anggaran promosi dalam rangka pencapaian target kredit, dana dan jasa.
- 4) Pembuatan laporan hasil pencapaian target kredit, dana dan jasa.
- 5) Melakukan koordinasi pelaksanaan proses bisnis kredit kuesioner di Kantor Cabang yang efektif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

b. *Secretary*

Sekretaris adalah seseorang yang membantu pimpinan dalam kegiatan administrasi yang membantu menunjang kegiatan manajerial

dan kegiatan operasional sebuah perusahaan. Adapun tugas dan tanggung jawab dari seorang sekretaris, yaitu:

- 1) Mengupayakan kelancaran pelaksanaan agenda *branch manager*.
- 2) Mengkoordinasikan bahan-bahan laporan.
- 3) Mengkoordinasikan kepengurusan izin-izin usaha perusahaan
- 4) Mengkomunikasikan kebijakan perusahaan.
- 5) Melaksanakan kegiatan kesekretariatan perusahaan.

c. *Consumer Deputy Branch Manager*

Consumer Deputy Branch Manager memiliki tujuan jabatan untuk mengkoordinasi pencapaian target bisnis segmen, *consumer* melalui pencapaian target dengan *consumer*,serta mengelola proses kredit mortgage, *consumer* yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun tanggung jawab dari seorang *Consumer Deputy Branch Manager*, yaitu:

- 1) Pencapaian target dan rencana kerja bidang dana dan kredit *consumer*.
- 2) Monitoring hasil dan evaluasi bidang dana kredit *consumer*.
- 3) Memenuhi Index Quality Service Level sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 4) Proses kredit *mortgage* dan *consumer* yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Consumer Deputy Branch Manager bertanggung jawab langsung pada *Mortgage & Consumer Lending Unit Head*, *Consumer Funding*, *Serving Unit Head & Consumer Care Unit Head*.

d. *Mortgage & Consumer Lending Unit Head*

Memiliki tujuan jabatan yaitu mengkoordinasikan pencapaian target bisnis *Mortgage & Consumer Lending* melalui marketing dan proses kredit yang efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang berlaku. *Mortgage & Consumer Lending Unit Head* bertanggung jawab langsung pada *Consumer Loan Service Staff* dan *Junior Consumer Loan Analyst*.

e. *Consumer Funding & Service Unit Head Consumer Funding*

Consumer Funding & Service Unit Head Consumer Funding ini memiliki tujuan jabatan mengoptimalkan pengelolaan fungsi petugas marketing dan selling atas produk dana consumer. *Consumer Funding Marketing & Service Unit Head* bertanggung jawab langsung pada kinerja *Consumer Funding Marketing* dan *Post Office Alliance*.

f. *Consumer Care Unit Head*

Consumer Care Unit Head memiliki tujuan jabatan untuk melakukan fungsi supervisi sebagai *customer care unit head* dan otoritas sesuai batas kewenangannya. Jabatan ini bertanggung jawab langsung pada *Customer Service Staff* dan *Service Quality Staff*.

g. *Commercial Deputy Branch Manager*

Commercial Deputy Branch Manager memiliki tujuan jabatan untuk mengkoordinasikan pencapaian target bisnis segmen komersial melalui pencapaian target dana segmen komersial dan mengelola proses nkredit komersial yang efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun tanggung jawab dari seorang *Commercial Deputy Branch Manager*, yaitu:

- 1) Pencapaian target dan rencana kerja bidang dana dan kredit komersial.
- 2) Monitoring penggunaan anggaran.
- 3) Monitoring dan evaluasi bidang dana dan kredit komersial.
- 4) Memenuhi *Index Quality Service* sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- 5) Memproses kredit komersial yang efektif dan efisien sesuai

ketentuan yang berlaku.

Commercial Deputy Branch Manager bertanggung jawab langsung pada *Housing & Commercial Unit Lending Head* dan *Commercial Funding & Service Unit Head*.

h. *Housing & Commercial Unit Lending Head*

Memiliki tujuan jabatan yang mengkoordinasi pencapaian target bisnis *commercial lending* melalui proses kredit yang efektif dan efisien serta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jabatan ini

bertanggung jawab langsung pada *Relationship Management* dan *Commercial Loan Analyst*.

i. *Commercial Funding & Service Unit Head*

Memiliki tujuan jabatan untuk mengoptimalkan pengelolaan fungsi petugas marketing dan selling atas produk dana komersial. Jabatan ini bertanggung jawab langsung pada *Government & Corporate Institution Funding* dan *Educational Institution & Others Funding*.

j. *Supporting Deputy Branch Manager*

Supporting Deputy Branch Manager memiliki tujuan jabatan memberikan dukungan kantor cabang dalam pencapaian target bisnis segmen komersial melalui pengelolaan operasional bank yang efektif dan efisien serta pengelolaan kontrol akunting sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adapun tanggung jawab dari seorang

Supporting Deputy Branch Manager, yaitu:

- 1) Menyelenggarakan fungsi operasional di kantor cabang yang efektif dan efisien.
- 2) Menyelenggarakan fungsi accounting dan control yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 3) Menyelenggarakan fungsi collection dan workout di kantor cabang yang efektif dan efisien.

Dalam jabatan ini, *Supporting Deputy Branch Manager* bertanggung jawab langsung pada *Operation Unit Head*,

Accounting Control Unit Head dan *Collection Workout Unit Head*.

k. *Operation Unit Head*

Memiliki tujuan jabatan untuk bertanggung jawab atas supervisi aktifitas-aktifitas pada teller service, fungsi proses transaksi, fungsi loan administrasi dan fungsi general vbranch administrasi agar efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang berlaku. *Operation Unit Head* bertanggung jawab langsung pada teller unit sub unit head, transaction processing unit head, general branch administrasi sub unit head, loan administrasi & document sub unit head.

l. *Accounting Control Unit Head*

Jabatan ini memiliki tujuan jabatan untuk melakukan supervisi atas terselenggaranya fungsi *general ledger*, fungsi internal kontrol, fungsi pelaporan intern dan ekstern, fungsi analisa pencapaian kinerja dan fungsi selling. Jabatan ini bertanggung jawab langsung pada *Accounting & Reporting Staff* dan *Internal Control Staff*.

B. Penyajian Data

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin dan pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan deskriptif responden berdasarkan penyebaran kuesioner kepada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember yang berjumlah 30 responden.

a. Uji Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Responden	
		F	(%)
1	Laki-laki	16	53,3%
2	Perempuan	14	46,7%
Total		30	100%

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa data frekuensi responden di Bank BTN Kantor Cabang Jember tentang jenis kelamin menunjukkan bahwa ada 16 responden yang berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah persentase sebanyak 53% dan 14 responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah persentase sebanyak 47%. Dengan demikian karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember ini lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 16 karyawan dari 30 responden dan sisanya sebesar 14 karyawan berjenis kelamin perempuan.

C. Analisis Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk melihat ukuran suatu instrumen memiliki tingkat kevalidan. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Apabila suatu instrumen memiliki tingkat validitas yang tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat di anggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh peneliti, sedangkan apabila

nilai validitas rendah maka instrumen tersebut belum valid dan instrumen tersebut kurang mewakili variabel yang diteliti.⁸⁰

Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer berupa SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dengan cara besarnya korelasi (r hitung) yang diperoleh dari hasil output SPSS dibandingkan dengan besarnya r tabel, dengan ketentuan sebagai berikut.⁸¹

Jika r hitung $>$ r tabel maka data valid.

Jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.

Adapun r tabel dengan taraf signifikansi 5% atau 0,5 dua arah penelitian ini sebesar 0,361 yang didapat dari melihat r tabel *product moment* dengan menggunakan rumus df (*degree of freedom*) = $(N-2)$, dengan N merupakan jumlah butir pernyataan yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini nilai N adalah 30. Jadi $df = N-2$ atau $df = 30-2 = 28$. Maka didapat nilai r tabel sebesar 0,361. Berikut ini merupakan hasil validitas instrumen dengan menggunakan program

SPSS:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas X1 (Disiplin Kerja)

No	Item Pertanyaan	r hitung	$><$	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,600	$>$	0,361	Valid
2	X1.2	0,964	$>$	0,361	Valid
3	X1.3	0,934	$>$	0,361	Valid
4	X1.4	0,964	$>$	0,361	Valid
5	X1.5	0,872	$>$	0,361	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 7 (a)

⁸⁰ Zahriyah, *Aplikasi*, 99.

⁸¹ *Ibid.*, 99.

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X1 (Disiplin Kerja) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,964 - 0,600 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas X2 (Kompensasi Karyawan)

No	Item Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,571	>	0,361	Valid
2	X2.2	0,395	>	0,361	Valid
3	X2.3	0,671	>	0,361	Valid
4	X2.4	0,391	>	0,361	Valid
5	X2.5	0,516	>	0,361	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 7

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel X2 (Kompensasi karyawan) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$ diantara kisaran 0,391 - 0,671 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Y (Motivasi Kerja)

No	Item Pertanyaan	r hitung	><	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,816	>	0,361	Valid
2	Y.2	0,686	>	0,361	Valid
3	Y.3	0,839	>	0,361	Valid
4	Y.4	0,501	>	0,361	Valid
5	Y.5	0,389	>	0,361	Valid
6	Y.6	0,501	>	0,361	Valid
7	Y.7	0,389	>	0,361	Valid
8	Y.8	0,871	>	0,361	Valid
9	Y.9	0,765	>	0,361	Valid
10	Y.10	0,626	>	0,361	Valid

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 7

Berdasarkan tabel hasil validitas diatas maka dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel Y (Motivasi Kerja) dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} diantara kisaran 0,389-0,871 lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} sebesar 0,361.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah uji untuk mengetahui apakah suatu data memiliki konsentrasi atau ketentraman dari hasil pengukuran. Hal ini dilakukan untuk mengetahui instrumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada responden. Pada penelitian ini digunakan metode *Cronbach Alpha* yang digunakan untuk menguji reliabel atau tidak. Penentuan dengan metode ini menggunakan skala 0 sampai 100, apabila nilai alpha lebih dari 60% maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.⁸² Adapun pengujian reabilitas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standarisasi	Keterangan
1.	Disiplin Kerja (X1)	0,884	0,60	Reliabel
2.	Kompensasi (X2)	0,292	0,60	Reliabel
3.	Motivasi Kerja (Y)	0,865	0,60	Reliabel

Sumber : Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 7

Diketahui berdasarkan hasil uji reabilitas dengan *Alfa Cronbach* bahwa nilai *Cronbach Alpha* pertanyaan yang tergabung

⁸² Zahriyah, *Aplikasi*, 95.

pada variabel X1 (Disiplin Kerja) yakni sebesar $0,884 > 0,60$. melalui hasil tersebut peneliti menyimpulkan item pertanyaan yang tergabung pada variabel X1 (Disiplin kerja) dinyatakan telah lulus uji reabilitas dan pertanyaan tersebut dapat diterima.

Pada pertanyaan X2 (Kompensasi karyawan) hasil uji reabilitas dengan *Alfa Cronbach* bahwa nilai *Cronbach Alpha* yakni sebesar $0,292 > 0,60$. melalui hasil tersebut peneliti menyimpulkan item pertanyaan yang tergabung pada variabel X2 (Kompensasi karyawan) dinyatakan telah lulus uji reabilitas dan pernyataan tersebut dapat diterima.

Pada pertanyaan Y (Motivasi kerja) hasil uji reabilitas dengan *Alfa Cronbach* bahwa nilai *Cronbach* yakni sebesar $0,865 > 0,60$. melalui hasil tersebut peneliti menyimpulkan item pertanyaan yang tergabung pada variabel Y (Motivasi kerja) dinyatakan telah lulus uji reabilitas dan pernyataan tersebut dapat diterima.

2. Uji Deskriptif

Uji deskriptif dapat diartikan sebagai pengujian yang bertujuan untuk mengetahui gambaran objek yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian. Dalam penelitian ini penyajian data yang digunakan dari jawaban responden yang di uji dengan menggunakan statistik deskriptif frekuensi dengan perhitungan mean, median, modus, serta pemberian skor pada penelitian ini yakni: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi

skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Berikut dibawah ini merupakan hasil uji statistik deskriptif:

- a. Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.6
Uji Statistik Deskriptif Variabel X1

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X1.1	SS	80%	Mean : 4,80
	S	20%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
X1.2	SS	43,3%	Mean : 3,77
	S	0%	
	KS	46,7%	Median : 3,00
	TS	10%	
	STS	0%	Mode : 3
	Total	100%	
X1.3	SS	46,7%	Mean : 4,47
	S	53,3%	
	KS	0%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X1.4	SS	43,3%	Mean : 4,43
	S	56,7%	
	KS	0%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X1.5	SS	53,3%	Mean : 4,50
	S	43,3%	
	KS	3,3%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
	Total	100%	

Sumber : Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 8

Diketahui rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel X1 (Disiplin kerja) yang didapat dari data penelitian berupa penisian angket yang diikuti oleh karyawan Bank Tabungan Negara di Kantor Cabang Jember yang berjumlah 30 orang. Memperlihatkan bahwa pada variabel X1 pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yaitu diantaranya terdapat 80% dari total responden yang memilih Sangat Setuju dan 20% memilih Setuju. Nilai pusat pada data jawaban responden pertanyaan X1.1 memiliki nilai mean sebesar 4,80, nilai median sebesar 5,00, dan nilai mode sebesar 5.

Pada pertanyaan (X1.2) terdapat 43,3% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju dan 46,7% memilih jawaban Kurang Setuju dan 10,0% memilih tidak setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan (X1.2) memiliki nilai mean sebesar 3,77% median sebesar 3,00 dan mode sebesar 3.

Pada pertanyaan (X1.3) terdapat 46,7% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju dan 53,3% memilih jawaban Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan (X1.3) memiliki nilai mean sebesar 4,47, median sebesar 4,00, dan mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X1.4) terdapat 43,3% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju dan 56,7% memilih jawaban Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan (X1.4) memiliki nilai mean sebesar 4,43, median sebesar 4,00, dan mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X1.5) terdapat 53,3% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju, 43,3% memilih jawaban Setuju dan 3,3% memilih kurang setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan (X1.5) memiliki nilai mean sebesar 4,50, median sebesar 5,00, dan mode sebesar 5.

- b. Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Kompensasi karyawan (X2)

Tabel 4.7
Uji Statistik Deskriptif Variabel X2

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
X2.1	SS	43,3%	Mean : 4,40
	S	53,3%	
	KS	3,3%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
X2.2	SS	80,0%	Mean : 4,80
	S	20,0%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
X2.3	SS	66,7%	Mean : 4,67
	S	33,3%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
X2.4	SS	66,7%	Mean : 4,67
	S	33,3%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
X2.5	SS	50,0%	Mean : 4,47
	S	46,7%	
	KS	3,3%	Median : 4,50

	TS	0%	Mode : 5
	STS	0%	
	Total	100%	

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 8

Diketahui rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel X2 (Kompensasi karyawan) yang didapat dari data penelitian berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan Bank Tabungan Negara di Kantor Cabang Jember yang berjumlah 30 orang. Memperlihatkan bahwa pada variabel X2 pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yaitu diantaranya 43,3% responden memilih jawaban Sangat Setuju, 53,3% memilih Setuju, dan 3,3% memilih kurang setuju. Sedangkan untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.1) memiliki nilai mean sebesar 4,40, median sebesar 4,00 dan mode sebesar 4.

Pada pertanyaan (X2.2) sebanyak 80,0% responden memilih jawaban Sangat Setuju dan 20,0% memilih setuju. Sedangkan untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.2) memiliki nilai mean sebesar 4,80, median sebesar 5,00 dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan (X2.3) sebanyak 66,7% responden memilih jawaban Sangat Setuju dan 33,3% memilih Setuju. Sedangkan nilai pusat pada pertanyaan (X2.3) memiliki nilai mean sebesar 4,67, median sebesar 5,00 dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan (X2.4) sebanyak 66,7% responden memilih Sangat Setuju dan 33,3% memilih Setuju. Sedangkan untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.4) memiliki nilai mean sebesar 4,67, median sebesar 5,00 dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan (X2.5) sebanyak 50,0% responden memilih Sangat Setuju, 46,7% memilih Setuju, dan 3,3% memilih Kurang Setuju. Sedangkan untuk nilai pusat pada pertanyaan (X2.5) memiliki nilai mean sebesar 4,47, median 4,50, dan mode sebesar 5.

- c. Hasil Rekapitulasi Uji Deskriptif Data Angket Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (Y)

Tabel 4.8
Uji Statistik Deskriptif Variabel Y

Pertanyaan	Skala Pengukuran	Frekuensi	Nilai Pusat
Y.1	SS	43,3%	Mean : 4,43
	S	56,7%	
	KS	0%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
Y.2	SS	33,3%	Mean : 4,23
	S	56,7%	
	KS	10,0%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
Y.3	SS	40,0%	Mean : 4,40
	S	60,0%	
	KS	0%	Median : 4,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 4
	Total	100%	
Y.4	SS	93,3%	Mean : 4,93
	S	6,7%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
Y.5	SS	93,3%	Mean : 4,90
	S	3,3%	
	KS	3,3%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5

	Total	100%	
Y.6	SS	63,3%	Mean : 4,63
	S	36,7%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
Y.7	SS	70,0%	Mean : 4,70
	S	30,0%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
Y.8	SS	73,3%	Mean : 4,73
	S	26,7%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
Y.9	SS	66,7%	Mean : 4,67
	S	33,3%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	
Y.10	SS	96,7%	Mean : 4,97
	S	3,3%	
	KS	0%	Median : 5,00
	TS	0%	
	STS	0%	Mode : 5
	Total	100%	

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 8

Diketahui rekapitulasi sebaran jawaban pada variabel Y (Motivasi Kerja) yang didapat dari data penelitian berupa pengisian angket yang diikuti oleh karyawan Bank Tabungan Negara di Kantor Cabang Jember yang berjumlah 30 orang. Memperlihatkan bahwa pada variabel Y pertanyaan 1 memiliki sebaran jawaban yaitu diantaranya terdapat 43,3% dari total responden yang memilih Sangat

Setuju dan 56,7% memilih Setuju. Nilai pusat pada data jawaban responden pertanyaan Y.1 memiliki nilai mean sebesar 4,43, median sebesar 4,00, dan mode sebesar 4.

Pada pertanyaan Y.2 terdapat 33,3% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju, 56,7% memilih Setuju, dan 10,0% memilih Kurang Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan Y.2 memiliki nilai mean sebesar 4,23, median sebesar 4,00, dan mode sebesar 4.

Pada pertanyaan Y.3 terdapat 40,0% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju dan 60,0% memilih jawaban Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan Y.3 memiliki nilai mean sebesar 4,40, median sebesar 4,00, dan mode sebesar 4.

Pada pertanyaan Y.4 terdapat 93,3% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju dan 6,7% memilih Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan Y.4 memiliki nilai mean sebesar 4,93, median sebesar 5,00, dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan Y.5 terdapat 93,3% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju, 3,3% memilih jawaban Setuju, dan 3,3% memilih jawaban Kurang Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan Y.5 memiliki nilai mean sebesar 4,90, median sebesar 5,00, dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan Y.6 terdapat 63,3% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju, 36,7% memilih jawaban Setuju. Sedangkan

nilai pusat untuk pertanyaan Y.6 memiliki nilai mean sebesar 4,63, median sebesar 5,00, dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan Y.7 terdapat 70,0% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju, 30,0% memilih jawaban Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan Y.7 memiliki nilai mean sebesar 4,70, median sebesar 5,00, dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan Y.8 terdapat 73,3% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju, 26,7% responden yang memilih jawaban Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan Y.8 memiliki nilai mean sebesar 4,73, median sebesar 5,00, dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan Y.9 terdapat 66,7% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju dan 33,3% memilih jawaban Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan Y.9 memiliki nilai mean sebesar 4,67, median sebesar 5,00, dan mode sebesar 5.

Pada pertanyaan Y.10 terdapat 96,7% responden yang memilih jawaban Sangat Setuju dan 3,3% memilih jawaban Setuju. Sedangkan nilai pusat untuk pertanyaan Y.10 memiliki nilai mean sebesar 4,97, median sebesar 5,00, dan mode sebesar 5.

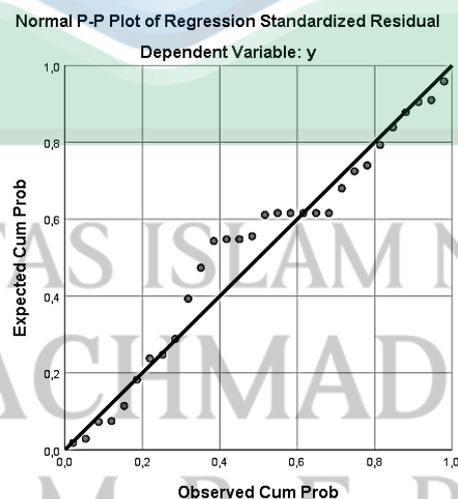
3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Salah satu uji asumsi klasik yang harus dipenuhi agar model regresi dapat diterima yaitu uji normalitas. Uji normalitas merupakan uji yang dimana untuk mengetahui data terdistribusi normal atau tidak.

Sebuah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai residualnya terstandarisasi sebaian besar mendekati rata-ratanya. Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak maka dapat dideteksi dengan melihat grafik *probability plot*, apabila hasil grafik menunjukkan titik-titik plot yan ada dalam grafik tersebar disekitar garis diagonal dan tidak melebar menjauhi garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam model regresi tersebut telah tersebar dengan normal dan uji normalitas dapat diterima.⁸³ Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini yaitu:

Gambar 4.2
Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Dengan Grafik Normal P-P Plot of Regression



Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat terdapat titik yang melebar disekitar garis diagonal dan tidak melebar. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji normalitas pada penelitian ini telah terpenuhi

⁸³ Rohmad Purnomo, "Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS", CV Wade Grup(Ponorogo: 2016)., 106

yang berarti data yang digunakan dalam model regresi telah terdistribusi dengan normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji asumsi klasik selanjutnya yang harus dipenuhi yaitu uji multikolinearitas. Uji multikolinearitas merupakan uji yang dimana untuk mengetahui apakah ada atau tidak variabel bebas yang memiliki kemiripan dengan variabel bebas lainnya pada satu model regresi yang sama. Data yang digunakan dalam model regresi dikatakan baik dan dapat diterima apabila tidak terdapat korelasi yang kuat antara variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Cara pengambilan kesimpulan yaitu apabila nilai *Tolerance* dan VIF berada pada rentang 1-10 maka data yang digunakan dalam model regresi dapat diterima. Berikut ini merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.9
Uji Multikolinearitas Dengan Nilai Tolerance dan VIF
Coefficients

Model		Colleniarity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	,853	1,172
	Kompensasi	,853	1,172

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 9

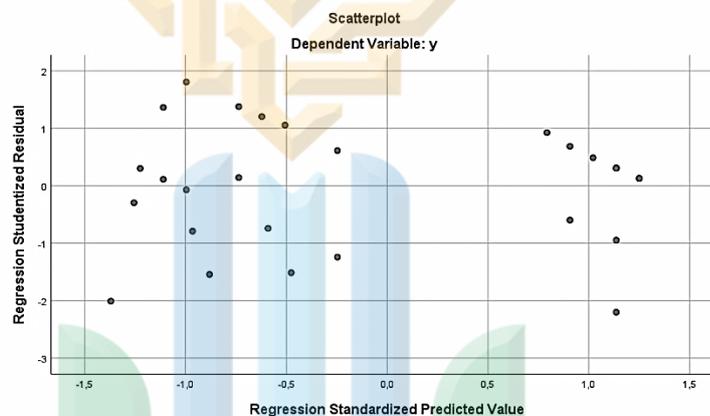
Hasil uji multikolinearitas diatas menunjukkan nilai VIF pada variabel X1 (Disiplin Kerja) adalah sebesar $1,172 < 10$ dan nilai *Tolerance* yaitu sebesar $0,853 > 0,1$ maka peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel X1 (Disiplin kerja) tidak terjadi multikolinearitas. Sedangkan nilai VIF pada variabel X2 (Kompensasi karyawan) adalah sebesar $1,172 < 10$ dan nilai *Tolerance* yaitu sebesar $0,853 > 0,1$ maka peneliti menarik kesimpulan bahwa variabel X2 (Kompensasi karyawan) tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian asumsi klasik selanjutnya yaitu uji heteroskedastisitas. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan grafik *Scatterplot* dengan mengambil kesimpulan yaitu dengan melihat apakah titik-titik yang tersebar pada grafik antara *Standardized Predicted Values* (ZPRED) dengan *Stidentied Residuals* (SRESID) tidak membentuk sebuah pola tertentu, apabila titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi dapat diterima.⁸⁴ Berikut ini merupakan uji heterokedastisitas pada penelitian ini:

⁸⁴ Ibid., 87

Gambar 4.3
Hasil Uji Heterokedastisitas Dengan Grafik *Scatterplot*



Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022

Gambar diatas menunjukkan output dari hasil uji heterokedastisitas dengan grafik *Scatterplot* dengan titik dalam grafik menyebar diatas dan dibawah atau di sekitar angka 0 serta tidak memperlihatkan adanya bentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebagai model regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Pengujian asumsi klasik terakhir yang harus terpenuhi adalah uji antokorelasi. Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu dengan periode sebelumnya. Sebuah data yang digunakan dalam model regresi linier berganda dikatakan baik dan dapat diterima apabila tidak memiliki autokorelasi. Adapun cara

penarikan kesimpulan dalam pengujian ini yaitu dengan menggunakan metode Durbin-Watson.⁸⁵

- 1) Apabila $dU < dw < 4 - du$ maka model regresi dapat diterima yang berarti tidak terdeteksi adanya autokorelasi.
- 2) Apabila $dw < dL$ atau $dw > 4 - dL$ maka model regresi ditolak yang berarti terdeteksi adanya autokorelasi.
- 3) Jika $dL < dw < dU$ atau $4 - dU < dW < 4 - dL$ berarti tidak adanya keputusan yang pasti.

Berikut dibawah ini merupakan hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.10
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b		
Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	1,702	1,942

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 10

Tabel diatas merupakan hasil uji autokorelasi yang memperlihatkan bahwa nilai Durbin-Watson adalah sebesar 1,942, sedangkan dU diketahui sebesar 1,5666 dan $4 - dU$ adalah 2,4334. Dapat dilihat bahwa $dU < dw < 4 - dU$ atau $1,5666 < 1,942 < 2,4334$, maka dapat disimpulkan model regresi dapat diterima yang berarti tidak terdeteksi adanya autokorelasi.

⁸⁵ Rohmad Purnomo, "Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS", CV Wade Grup(Ponorogo: 2016)., 110

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Hipotesis tersebut diuji dengan menggunakan alat analisis yang disebut sebagai regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis berdasarkan hasil yang diperoleh dari uji parsial t dan uji simultan f .

a. Uji Parsial t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Adapun hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) H_0 : Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19.

H_1 : Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19

2) H_0 : Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19.

H_2 : Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19.

Untuk menghitung apakah nilai t hitung lebih besar atau lebih kecil dari t tabel. Maka peneliti terlebih dahulu melakukan perhitungan untuk mencari nilai t tabel yang digunakan dalam

penelitian ini. Berdasarkan rumus t tabel bahwa t tabel didapat dari df (*degree of freedom*) = $n-k-1$. df pada penelitian ini sebesar 27 yang diperoleh dari nilai n yang merupakan jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 30 orang, dikurangi nilai k yang merupakan jumlah variabel bebas yaitu 2, kemudian dikurangi 1. Sehingga dapat disimpulkan ($30-2-1=27$) dengan nilai df sebesar 27 dan koefisien eror sebesar 0,05 maka dapat diketahui bahwa nilai t tabel pada penelitian ini sebesar 1,703 yang didapatkan berdasarkan distribusi t tabel.

Tabel 4.11
Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji Parsial t

Coefficients ^a			
Model		t	Sig
1	Disiplin kerja	7,928	,000
	Kompensasi	1,116	,274

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 11

Diketahui uji parsial t memperlihatkan variabel X1 (Disiplin kerja) memiliki nilai probabilitas lebih kecil dari nilai koefisien eror yaitu ($0,000 < 0,05$) serta hasil yang diperoleh dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,928 > 1,703$). Hal ini mengindikasikan pada variabel X1 (Disiplin kerja) hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu variabel X1 (Disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial

terhadap variabel dependen (Motivasi kerja) ditengah pandemi covid-19 pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember.

Untuk variabel X2 (Kompensasi karyawan) memiliki nilai probabilitas lebih besar dari nilai koefisien eror yaitu ($0,274 > 0,05$) serta hasil yang diperoleh dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu ($1,116 < 1,703$). Hal ini mengindikasikan pada variabel X2 (Kompensasi karyawan) hipotesis H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka kesimpulan yang diperoleh yaitu variabel X2 (Kompensasi karyawan) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen (Motivasi kerja) ditengah pandemi covid-19 pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya untuk menguji tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen (X) secara keseluruhan terhadap variabel dependen (Y). Adapun hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 = Variabel disiplin kerja dan kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19.

H_3 = Variabel disiplin kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19

Adapun dasar pengambilan keputusan pada uji simultan F yaitu:

- 1) Apabila signifikansi dibawah nilai koefisien eror (Sig F hitung lebih besar daripada F tabel maka terdapat pengaruh dari variabel independen yang tergabung dalam model regresi pada penelitian ini yang terdiri atas Disiplin kerja dan Kompensasi Karyawan secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja.
- 2) Apabila signifikansi lebih besar dari nilai koefisien eror dan nilai F hitung lebih kecil dari F tabel maka tidak terdapat pengaruh dari variabel indenpenden yang tergabung dalam model regresi ini yang terdiri dari Disiplin Kerja dan Kompensasi karyawan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja.

Untuk mengetahui besaran nilai F tabel, peneliti menghitung nilai f tabel yaitu 3,34. Nilai tersebut diperoleh dari nilai k: n-k

(2:30-3= 3,34). Hasil uji simultan f dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Hipotesis Dengan Uji Simultan F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig
1	Regression	33,589	,000

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 12

Uji simultan f memperlihatkan nilai signifikan f lebih kecil dari nilai koefisien eror ($0,000 < 0,05$) dan F hitung lebih

besar daripada F tabel ($33,589 > 3,34$). Hal ini mengindikasikan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_3 diterima. Kesimpulan yang dapat diperoleh berdasarkan uji tersebut yaitu terdapat pengaruh dari variabel independen yang tergabung dalam model regresi pada penelitian ini yang diantaranya yaitu disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap variabel dependen pada model regresi dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja di Bank BTN Kantor Cabang Jember.

c. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang

mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁸⁶ Karakteristik R^2 sebagai berikut:

- 1) Besaran nilai koefisien determinasi akan terletak diantara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$).
- 2) Angka 0 menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi yang menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

⁸⁶ Ghozali, *Aplikasi*, 31.

- 3) Angka 1 menunjukkan mengindikasikan bahwa hubungan yang dimiliki antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sempurna.

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)

Model Summary		
Model	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,692	1,665

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 13

Hasil uji determinasi diatas memperlihatkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,692 atau 69,2%. Yang berarti semua variabel independen yang tergabung dalam model regresi pada penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 69,2% terhadap variabel dependen dalam model regresi pada penelitian ini dan sisanya yaitu 30,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar model regresi pada penelitian ini.

5. Uji Regresi Linier Berganda

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah dan menuji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.⁸⁷ Dalam penelitian ini terdapat

⁸⁷ Zahriyah, *Aplikasi*, 54

satu variabel dependen atau variabel terikat dan ada dua variabel independen atau bebas. Berikut ini merupakan hasil uji regresi linier berganda antara disiplin kerja (X1) dan Kompensasi karyawan (X2) terhadap Motivasi kerja (Y).

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	19,124	7,406
	Disiplin Kerja	,948	,120
	Kompensasi	,290	,260
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja			

Sumber: Data Kuesioner Diolah 2022, Lampiran 14

Adapun persamaan model regresi linier berganda dalam penelitian ini untuk variabel X1 (Disiplin kerja) dan X2 (Kompensasi karyawan) terhadap Y (Motivasi kerja) ditengah pandemi covid- 19 di PT. Bank

Tabungan Negara Kantor Cabang Jember adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 19,124 + 0,948X_1 + 0,290X_2$$

Adapun maksud dari persamaan model regresi linier berganda diatas adalah sebagai berikut:

- a) Nilai Konstanta sebesar 19,124 artinya jika variabel disiplin kerja (X1) dan kompensasi karyawan (X2) adalah 0, maka nilai motivasi kerja sebesar 19,124 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja dianggap tetap.

- b) Nilai koefisien Disiplin kerja (X1) sebesar 0,948 mengindikasikan ada pengaruh positif antara variabel independen (X1) Disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) Motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel (X1) disiplin kerja sebesar satuan, maka akan terjadi penurunan Motivasi kerja (Y) karyawan sebesar 0,948 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- c) Nilai koefisien Kompensasi karyawan (X2) sebesar 0,290 mengindikasikan ada pengaruh yang positif antara variabel independen kompensasi karyawan (X2) terhadap variabel dependen Motivasi kerja (Y). hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satuan variabel (X2) Kompensasi karyawan dengan diasumsikan jika variabel lain dihapus maka akan mempengaruhi peningkatan variabel dependen (Motivasi kerja) sebanyak 0,290.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dan kemudian dianalisis dengan uji regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 26 maka diperoleh hasil penelitian yang akan dibahas dibawah ini.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai apakah terdapat pengaruh atau tidak dari variabel independen yang diantaranya yaitu Disiplin kerja (X1) dan Kompensasi karyawan (X2) terhadap variabel dependen Motivasi kerja (Y) ditengah pandemi covid-19 pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember. Berdasarkan tujuan tersebut maka pembahasan

dibawah ini akan dijelaskan berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Bank BTN Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil regresi linier parsial dapat diketahui bahwa variabel X1 disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya faktor X1 disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan ditengah pandemi covid-19 di Bank BTN Kantor Cabang Jember. Disiplin kerja digunakan untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok. Disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi. Hal ini berarti bahwa semakin besar disiplin kerja yang dimiliki karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember maka akan semakin baik pula tingkat motivasi karyawan mereka.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang mengungkapkan bahwa variabel X1 disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Y motivasi kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember sejalan dengan penelitian dari Ika Fuzi Anggraini yang berjudul “Pengaruh fasilitas kerja, Disiplin kerja, dan Kompensasi Karyawan

Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja” yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh.⁸⁸

Disiplin kerja yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dapat dilihat berdasarkan indikator yang diantaranya yaitu kesadaran karyawan, mentaati peraturan, dan karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan.

2. Pengaruh Kompensasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Bank BTN Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil regresi linier secara parsial dapat diketahui bahwa variabel X₂ Kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Motivasi kerja, sehingga H₀ diterima dan H₂ ditolak. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa adanya

faktor X₂ Kompensasi karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di Bank BTN Kantor Cabang Jember.

Kompensasi memang merupakan salah satu masalah yang penting, bahkan terpenting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kompensasi memiliki hubungan atau pengaruh kepada karyawan dalam berbagai hal.

Artinya jika kompensasi ditingkatkan, maka faktor lain akan juga

⁸⁸ Ika Fuzi Anggarainy, Nurdasila Darsono, T. Roli Ilhamsyah Susilowati, “ *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi kerja Implikasinya Pada Prestasi kerja pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh*, Vol 2, No.1, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah,2018, hal 8.

meningkat. Demikian pula sebaliknya, jika kompensasi tidak memenuhi harapan karyawan, maka akan ikut mempengaruhi variabel lainnya.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang mengungkapkan bahwa variabel X2 Kompensasi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sejalan dengan penelitian dari Layinatus Sufiya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19” yang menyatakan bahwa kompensasi karyawan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata. Hal ini berarti kompensasi belum mampu mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.⁸⁹

3. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi covid-19 di Bank BTN Kantor Cabang Jember.

Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F dapat diketahui bahwa variabel X1 (Disiplin kerja) dan X2 (Kompensasi karyawan) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel Y (Motivasi kerja), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan Hal tersebut berarti bahwa faktor disiplin kerja dan kompensasi karyawan mempengaruhi motivasi kerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Jember. Semakin besar pengaruh yang diberikan oleh faktor disiplin kerja dan kompensasi

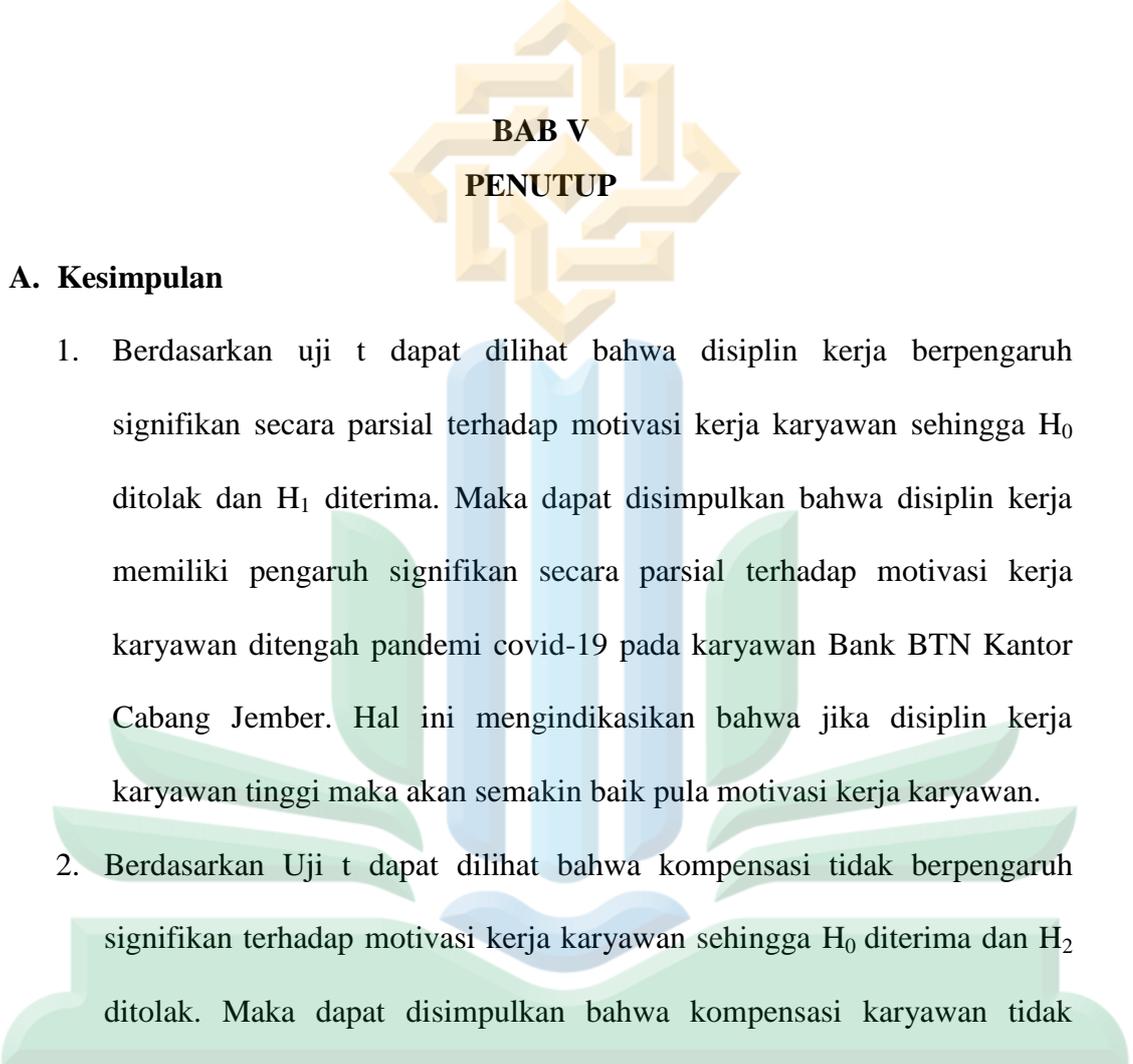
⁸⁹ Layinatus Sufiya, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata)”, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, 2021.

karawan maka akan berpengaruh pada semakin baiknya motivasi kerja karyawan di Bank BTN Kantor Cabang Jember.

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini yang mengungkapkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja sejalan dengan penelitian dari Roliza Agustin dan Ismail yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran di Kutai Timur” yang menyatakan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.⁹⁰ Hal ini berarti semakin nilai disiplin dan kompensasi ditingkatkan maka hasil motivasi kerja juga akan semakin meningkat, sehingga para pemimpin perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja melalui disiplin kerja dan kompensasi juga dapat membantu perusahaan bisa mencapai tujuan atau target perusahaan.

Hal ini juga sesuai dengan Teori Hirarki Abraham Maslow yang mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (*physiologis*) sebelum mereka mengarahkan perilaku ke arah kebutuhan yang paling tinggi (*Self actualization*). Apabila kebutuhan seseorang karyawan sangat kuat, maka semakin kuat pula motivasi orang tersebut menggunakan perilaku yang mengarah pada pemuasan kebutuhan kebutuhannya.

⁹⁰ Roliza Agustin dan Ismail, “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran”, Program Studi Manajemen, STEI Nusantara Sangatta, 2018.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan uji t dapat dilihat bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan ditengah pandemi covid-19 pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember. Hal ini mengindikasikan bahwa jika disiplin kerja karyawan tinggi maka akan semakin baik pula motivasi kerja karyawan.
2. Berdasarkan Uji t dapat dilihat bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 pada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember. Hal ini berarti kompensasi belum mampu mempengaruhi tingkat motivasi karyawan.
3. Berdasarkan Uji simultan F maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dan

kompensasi karyawan maka akan semakin baik pula motivasi kerja mereka. Variabel disiplin kerja dan kompensasi karyawan memiliki nilai determinasi sebesar 69,2% terhadap variabel motivasi kerja dan sisanya yaitu 30,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya diluar model regresi pada penelitian ini.

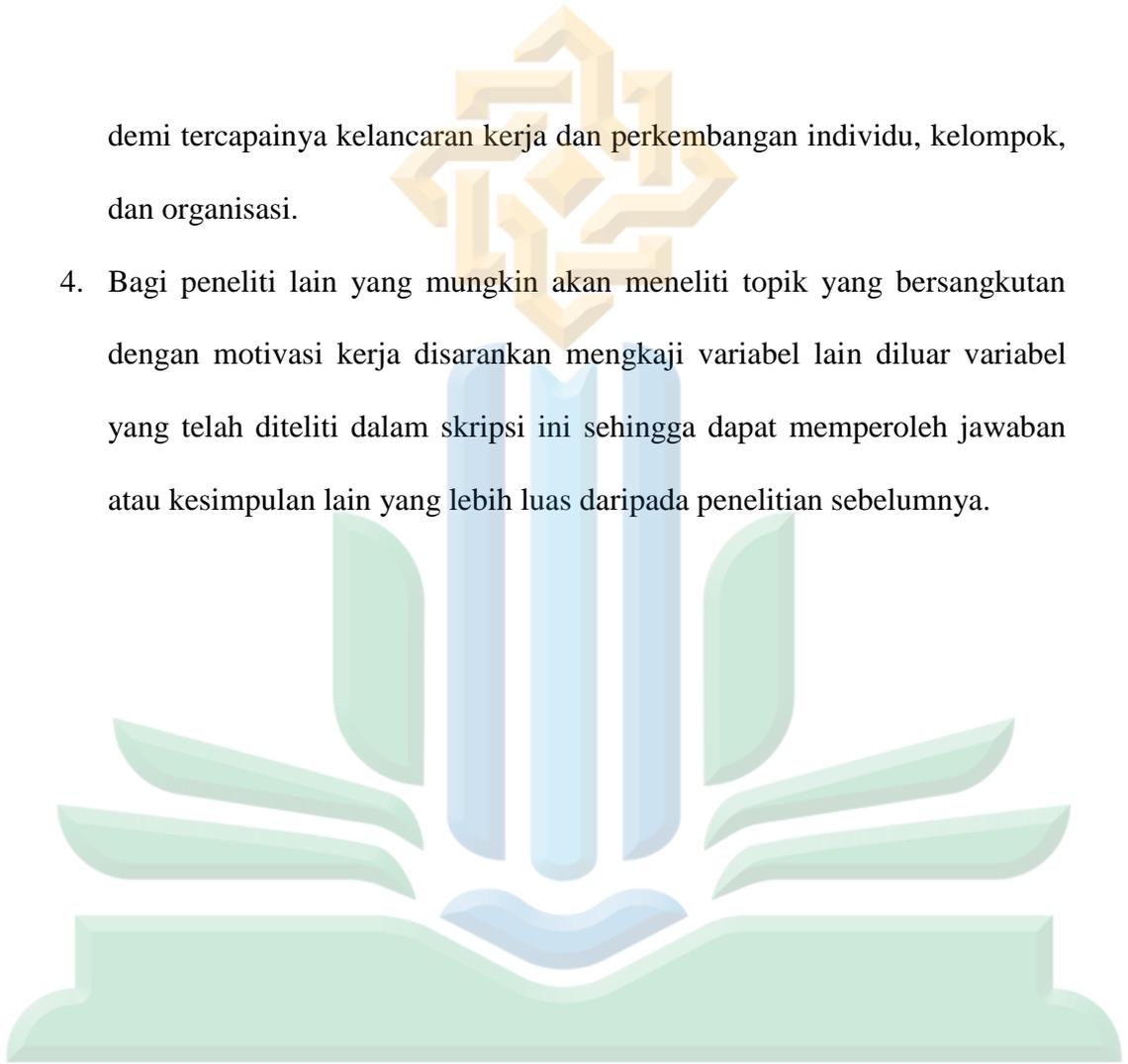
B. Saran

Penelitian ini merupakan penelitian yang terbatas, sehingga jika ada penelitian yang baru maka menunjukkan hasil yang berbeda pula. Berdasarkan kesimpulan yang telah dirumuskan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran terhadap masalah yang dibahas dalam penelitian skripsi ini, diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember sebaiknya lebih meningkatkan disiplin kerja dan kompensasi karyawan yang berdampak signifikan terhadap motivasi kerja. Sebagai perusahaan yang mengedepankan usaha dalam sektor KPR (Kredit Pemilikan Rumah) harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal demi kepuasan masyarakat.
2. Bank Tabungan Negara selain memberikan motivasi, penting juga untuk memperhatikan disiplin kerja dan kompensasi, agar terciptanya kinerja yang memuaskan di masa yang akan datang.
3. Bagi karyawan hendaknya terus meningkatkan kinerja, baik kemampuan intelektual maupun interpersonal serta selalu mengembangkan kerjasama

demi tercapainya kelancaran kerja dan perkembangan individu, kelompok, dan organisasi.

4. Bagi peneliti lain yang mungkin akan meneliti topik yang bersangkutan dengan motivasi kerja disarankan mengkaji variabel lain diluar variabel yang telah diteliti dalam skripsi ini sehingga dapat memperoleh jawaban atau kesimpulan lain yang lebih luas daripada penelitian sebelumnya.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin Rozila dan Ismail. 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Pegawai UPT Pemadam Kebakaran*. Program Studi Manajemen STEI Nusantara Sangatta.
- Anggrainy Ika Fuzi, dkk. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. 2 (1).
- Dito Anoki Herdian. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Edi Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Enas Riduwan dan Adun Rusyana. 2013. *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko Hani. 1987. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hartatik Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Suka Buku
- Hasibuan Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heller Robert. 1998. *Motivating People*. London: Dorling Kindersley.
- Hidayah Nurul. 2016. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*. Skripsi: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

<https://kbbi.web.id>

Isvandria Any, Fuadah L. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Jibeka*, 11 (1).

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Kusuma Aditya. 2017. *Pengaruh Gaji dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam Pada PT. MNC Sky Vision Tbk. Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

Listianto dkk. 2007. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta)*. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Mangkunegara Anwar Prab. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda karya.

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

Mangkuprawira S dan Aida V. 2007. *Manajemen Mutgu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Integratif*. Malang: UIN-Malang Press.

Muljani Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 2 (2).

Nurchayani Ni Made dan Adnyani I.G.A Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (1).

Nugroho Agung Dwi. 2015. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pt Business Training And Empowering Management Surabaya. *Jurnal Maksipreneur*.4 (2).

Penyusun Tim. 2020. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*. Jember: Press.

Purnomo Rohmad. 2016. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan Bisnis*. Ponorogo: CV Wade Grup.

Rasnawati. 2018. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Rayon Lakawan di Kabupaten Enkereng*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Rivai Veithzal. 2011 . *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Rivai Veitzal, dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rochma Amalia Nur. 2020. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Purwokerto*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Purwokerto.

Rst Rosento, Mohamad Amas Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowati. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Trisentosa Adhirajasa Jakarta*. *Jurnal Akrab Juara*. 4 (4).

Sangadji Etta Mamang & Sopiah. 2018. *Metodologi Penelitian*. Bandung. Alfabeta.

Sastrohadwiryo Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1 Cetakan 23*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sufiya Layinatus. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Uji Heteroskedastisitas Oleh Sahid Raharjo, www.Spssindonesia.com , 10 November 2021

Uji Normalitas, www.Spssindonesia.com , 10 November 2021

Wyidayat. 2013. *Metode Penelitian Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.

Wiratna Sujarweni. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Yusuf Muri. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT Galia.

Zahriyah Aminatus. 2018. *Aplikasi Komputer Teori dan Aplikasi dengan SPSS*.
Jember.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN LAMPIRAN

1. Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	RUMUSAN MASALAH
Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja 2. Kompensasi Karyawan 3. Motivasi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kesadaran karyawan b. Mentaati peraturan c. Karyawan bekerja sesuai dengan ketentuan a. Puas terhadap upah dan gaji b. Puas terhadap insentif c. Puas terhadap tunjangan d. Puas terhadap fasilitas a. Daya Pendorong b. Kemauan c. Kerelaan d. Tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wawancara 2. Kuesioner /Angket 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Penelitian Kuantitatif 2. Teknik Pengambilan Sampel yakni dengan metode <i>Quota sampling</i>. 3. Analisa data Uji Asumsi Klasik 4. Menggunakan analisis Regresi Linier Berganda 5. Uji Hipotesis: Uji T, Uji F dan Uji R² 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember? 2. Apakah kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Jember? 3. Apakah disiplin kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja ditengah pandemi covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember?

2. Kuesioner Penelitian

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DITENGAH PANDEMI COVID-19 DI PT. BANK TABUNGAN NEGARA (BTN) KANTOR CABANG JEMBER

A. Pengantar

Saya Syarifah Fatimah Chamaniah Nim. E20181037 Mahasiswa Universitas KH. Achmad Siddiq Jember yang sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi/tugas akhir dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Bank BTN Kantor Cabang Jember.

Dalam rangka penelitian, bersama dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu karyawan Bank BTN sebagai responden dalam penelitian ini. Untuk itu diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu agar meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dengan sejujurnya, semua informasi yang diberikan akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

B. Data Responden

1. No. Responden : (di isi oleh peneliti)
2. Nama :
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Masa bekerja : a. 2-5 th b. < 5-10 th
c. 10-15 th d. > 15 th

C. Petunjuk Pengisian

1. Mohon Bapak/Ibu menjawab seluruh pernyataan yang ada
2. Setiap pernyataan cukup diberikan jawaban satu saja yang paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu, lalu bubuhkan tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia.
3. Setiap jawaban yang dipilih akan diberi skor sebagai berikut:

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

D. Daftar Pertanyaan

1. Variabel Independen Disiplin Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Disiplin kerja mengubah perilaku karyawan					
2	Karyawan diuntut mentaati peraturan perusahaan					
3	Karyawan mematuhi norma sosial perusahaan					
4	Karyawan datang ke kantor sesuai aturan perusahaan					
5	Karyawan menggunakan pakaian seragam sesuai jadwal					

2. Variabel Independen Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
ASAS KEADILAN						
1.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan bobot pekerjaan anda					
2.	Kompensasi yang diberikan perusahaan kurang lebih sama dengan kompensasi yang diberikan perusahaan lain pada posisi pekerjaan sama					
ASAS KELAYAKAN						
3.	Kompensasi yang diberikan perusahaan bisa memenuhi kebutuhan anda dan keluarga					
4.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan UMR yang berlaku					
ASAS KEWAJARAN						
5.	Kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan tingkat pendidikan anda					

3. Variabel Dependen Motivasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima setiap bulan mencukupi kebutuhan dasar rumah tangga.					
2.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan					

	kerja mau memberikan bantuan kepada saya.				
4.	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.				
5.	Saya selalu masuk kerja dan jarang absen.				
6.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya.				
7.	Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan.				
8.	Organisasi memberikan kenyamanan kerja pada setiap karyawannya dilingkungan pekerjaannya.				
9.	Saya berusaha untuk selalu memimpin dalam pekerjaan.				
10.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.				

3. Rekapitulasi Kuesioner X1 (Disiplin Kerja)

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)					
No Butir Angket					Skor Total
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	3	18
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19
4	2	4	4	4	18
5	3	4	4	4	20
4	3	4	4	4	19
5	2	4	4	4	19
4	3	4	4	4	19

5	2	4	4	4	19
5	3	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
5	3	5	4	4	21
5	3	4	4	4	20
5	3	4	4	5	21
5	3	4	4	4	20
5	3	4	4	4	20
5	3	4	4	5	21
5	3	4	4	5	21
5	5	5	5	5	25

4. Rekapitulasi Kuesioner X2 (Kompensasi Karyawan)

VARIABEL KOMPENSASI (X2)					
No Butir Angket					Skor Total
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	4	23
4	5	4	5	5	23
4	4	5	5	5	23
4	5	4	5	5	23
4	5	5	5	4	23
4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	4	23
4	5	5	5	5	24
4	4	5	4	4	21
4	5	4	5	4	22
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	4	4	5	4	21
5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	4	23
5	4	4	5	5	23
5	5	5	4	5	24
4	5	5	5	4	23
4	5	5	5	5	24
5	5	4	4	4	22
5	4	5	5	5	24

5	5	5	5	5	25
3	5	4	4	5	21
5	5	5	5	4	24
4	5	5	4	5	23
5	5	4	5	3	22
5	5	5	4	5	24
4	5	4	4	4	21

5. Rekapitulasi Kuesioner Y (Motivasi Kerja)

VARIABEL MOTIVASI KERJA (Y)										
No Butir Angket										Skor Total
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	40
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	44
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	46
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47

4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	48

6. Lembar Distribusi Frekuensi Responden

Jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	16	53,3	53,3	53,3
	Perempuan	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

7. Lembar Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas X1

		Correlations					
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	skor_total
x1.1	Pearson Correlation	1	,418*	,468**	,437*	,592**	,600**
	Sig. (2-tailed)		,021	,009	,016	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	,418*	1	,914**	,966**	,770**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,021		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	,468*	,914**	1	,935**	,712**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.4	Pearson Correlation	,437*	,966**	,935**	1	,777**	,964**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x1.5	Pearson Correlation	,592**	,770**	,712**	,777**	1	,872**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	,600**	,964**	,934**	,964**	,872**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

b.

c. Uji Validitas X2

Correlations							
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	skor_total
x2.1	Pearson Correlation	1	,060	,255	,000	,043	,571**
	Sig. (2-tailed)		,752	,173	1,000	,822	,001
	N	30	30	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	,060	1	,177	,000	-,030	,395
	Sig. (2-tailed)	,752		,350	1,000	,876	,031
	N	30	30	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	,255	,177	1	,100	,210	,671**
	Sig. (2-tailed)	,173	,350		,599	,266	,000
	N	30	30	30	30	30	30
x2.4	Pearson Correlation	,000	,000	,100	1	-,042	,391
	Sig. (2-tailed)	1,000	1,000	,599		,826	,032
	N	30	30	30	30	30	30
x2.5	Pearson Correlation	,043	-,030	,210	-,042	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,822	,876	,266	,826		,004
	N	30	30	30	30	30	30
skor_total	Pearson Correlation	,571**	,395	,671**	,391	,516**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,031	,000	,032	,004	
	N	30	30	30	30	30	30

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

d. Uji Validitas Y

Correlations												
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Item_9	Item_10	Skor_Nilai
Item_1	Pearson Correlation	1	,543**	,934**	,234	,051	,665**	,426	,527**	,618**	,162	,816**
	Sig. (2-tailed)		,002	,000	,214	,789	,000	,019	,003	,000	,391	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_2	Pearson Correlation	,543**	1	,575**	,318	,369**	,401**	,366	,229	,268	,372**	,686**
	Sig. (2-tailed)	,002		,001	,086	,045	,028	,046	,224	,152	,043	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_3	Pearson Correlation	,934**	,575**	1	,218	,206	,621**	,535**	,492**	,577**	,152	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,247	,274	,000	,002	,006	,001	,424	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_4	Pearson Correlation	,234	,318	,218	1	,608**	,351	,408	,141	,094	,695**	,501**
	Sig. (2-tailed)	,214	,086	,247		,000	,057	,025	,457	,619	,000	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_5	Pearson Correlation	,051	,369**	,206	,608**	1	,157	,386	-,152	-,179	,891**	,389
	Sig. (2-tailed)	,789	,045	,274	,000		,407	,035	,422	,345	,000	,033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Item_6	Pearson Correlation	,665**	,401*	,621**	,351	,157	1	,709*	,636**	,929**	,244	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,000	,057	,407		,000	,000	,000	,194	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_7	Pearson Correlation	,426*	,366*	,535**	,408*	,386*	,709*	1	,428*	,617**	,284	,765**
	Sig. (2-tailed)	,019	,046	,002	,025	,035	,000		,018	,000	,129	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_8	Pearson Correlation	,527**	,229	,492**	,141	-,152	,636**	,428*	1	,693**	-,112	,626**
	Sig. (2-tailed)	,003	,224	,006	,457	,422	,000	,018		,000	,556	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_9	Pearson Correlation	,618**	,268	,577**	,094	-,179	,929**	,617**	,693**	1	-,131	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000	,152	,001	,619	,345	,000	,000	,000		,489	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item_10	Pearson Correlation	,162	,372*	,152	,695**	,891**	,244	,284	-,112	-,131	1	,411*
	Sig. (2-tailed)	,391	,043	,424	,000	,000	,194	,129	,556	,489		,024
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Skor_Nilai	Pearson Correlation	,816**	,686**	,839**	,501*	,389*	,871**	,765**	,626**	,734**	,411*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,033	,000	,000	,000	,000	,024	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

e. Uji Reabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	5

f. Uji Reabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	5

g. Uji Reabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	10

8. Lembar Uji Deskriptif

a. Uji Deskriptif X1

		Statistics					
		skor_total	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		21,97	4,80	3,77	4,47	4,43	4,50
Median		21,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00
Mode		25	5	3	4	4	5

Std. Deviation	2,798	,407	1,135	,507	,504	,572
Variance	7,826	,166	1,289	,257	,254	,328
Range	7	1	3	1	1	2
Minimum	18	4	2	4	4	3
Maximum	25	5	5	5	5	5

b. Uji Deskriptif X2

		skor_total	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5
N	Valid	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		23,00	4,40	4,80	4,67	4,67	4,47
Median		23,00	4,00	5,00	5,00	5,00	4,50
Mode		23	4	5	5	5	5
Std. Deviation		1,287	,563	,407	,479	,479	,571
Variance		1,655	,317	,166	,230	,230	,326
Range		5	2	1	1	1	2
Minimum		20	3	4	4	4	3
Maximum		25	5	5	5	5	5

c. Uji Deskriptif Y

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4,43	4,23	4,40	4,93	4,90	4,63	4,70	4,73	4,67	4,97
Median		4,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00
Mode		4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

9. Lembar Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	t				
1	(Constant)	19,124	7,406			2,582	,016		
	x1	,948	,120	,884		7,928	,000	,853	1,172
	x2	,290	,260	,125		1,116	,274	,853	1,172

a. Dependent Variable: y

10. Lembar Uji Autokorelasi Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,845 ^a	,713	,692	1,665	1,942

a. Predictors: (Constant), x2, x1
b. Dependent Variable: y

11. Lembar Uji Parsial t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,124	7,406		2,582	,016
	Disiplin kerja	,948	,120	,884	7,928	,000
	Kompensasi	,290	,260	,125	1,116	,274

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

12. Lembar Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,150	2	93,075	33,589	,000 ^b
	Residual	74,817	27	2,771		
	Total	260,967	29			

a. Dependent Variable: Motivasi kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja

13. Lembar Uji Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,845 ^a	,713	,692	1,665

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin kerja

14. Lembar Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,124	7,406		2,582	,016
	Disiplin kerja	,948	,120	,884	7,928	,000
	Kompensasi	,290	,260	,125	1,116	,274

a. Dependent Variable: Motivasi kerja

15. Distribusi r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911

4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694

45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

16. Distribusi Tabel Durbin-Watson

n	k=1		k=2		k=3	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002				
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964		
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.711
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589

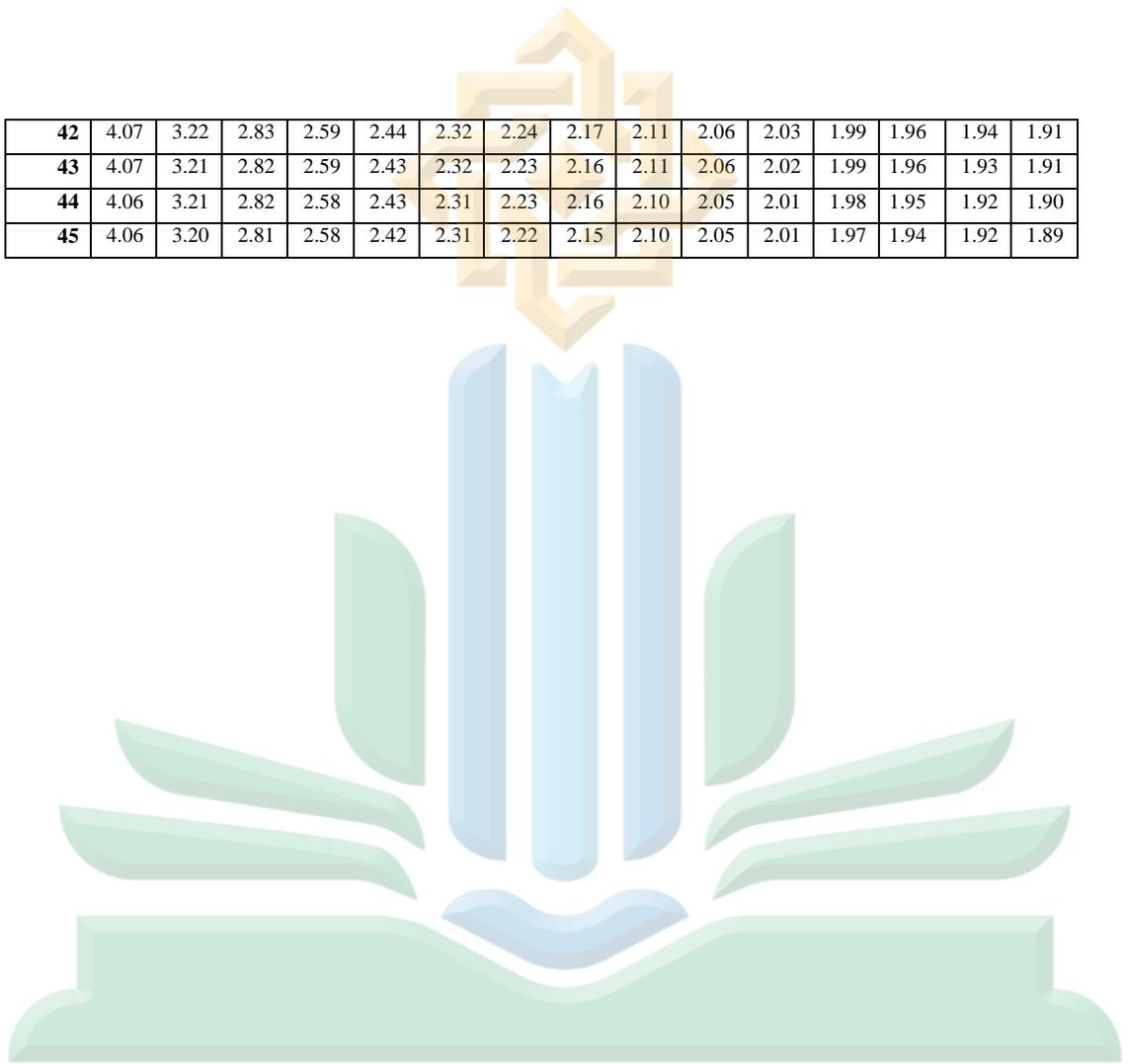
17. Distribusi t Tabel

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.8945	.36462	2.99795	3.4 948	4. 8529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

18. Distribusi f Tabel

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

42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

19. Surat Keterangan Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail. febi@uinkhas.ac.id Website <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B- 322/Un.22/7.a/PP.00.9/04/2022 13 April 2022
Lampiran : -
Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Pimpinan PT. Bank Tabungan Negara,
Kantor Cabang Jember
Jl. Jendral Ahmad Yani No. 156
Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Syarifah Fatimah Chamaniah
NIM : E20181037
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

an Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,



Nurul Widyati Islam Rahayu

20. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Syarifah Fatimah Chamaniah
NIM : E20181037
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Instansi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Ditengah Pandemi Covid-19 di PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Jember” secara keseluruhan adalah hasil kajian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Saa bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 17 Juni 2022

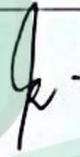


Syarifah Fatimah Chamaniah
E20181037

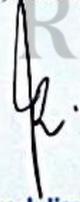
21. Jurnal Kegiatan Penelitian

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi Penelitian :
Kantor Bank BTN Cabang Jember
Jl. Jendral Ahmad Yani, Kp.Using, Kapatihan, Kec. Patrang
Kab. Jember, Jawa Timur 68118

No	Hari / Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	Selasa/17 mei 2022	Menyerahkan surat izin penelitian dan Mini Proposal	
2.	Kamis/2 juni 2022	Memulai penelitian dengan membagikan angket penelitian kepada karyawan Bank BTN Kantor Cabang Jember	
3.	Selasa/7 juni 2022	Pengambilan jawaban angket kuesioner dan menanyakan profil Bank BTN Kantor cabang Jember	
4.	Kamis/9 juni 2022	Melakukan wawancara kepada beberapa karyawan untuk menanyakan alasan pemilihan jawaban dalam item kuesioner	
5.	Selasa/23 Juni 2022	Penelitian selesai, meminta Dokumentasi	

Jember, 23 Juni 2022


Rony Juliantoro
Human Capital Support Officer

22. Surat Keterangan Selesai Penelitian

UIN
UNIVERSITAS
NEGERI

No **720/JMB.III/OPR/VI/2022**

Lampiran :-

Kepada Yth :

Pimpinan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Kabupaten Jember
Di -
Tempat

Perihal : Surat Pemberitahuan

Menanggapi surat permohonan Ijin Penelitian Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : B. 322/UN.22/7.a/PP.00.9/04/2022 maka dengan ini kami beritahukan bahwa peserta yang namanya tertera di bawah :

NO	NIM	NAMA MAHASISWA	PROGRAM STUDI
1.	E20181037	Syarifah Fatimah Chamaniah	Perbankan Syariah

Telah kami terima untuk melaksanakan tugas Penelitian terhitung mulai periode tanggal 02 Juni 2021 – 23 Juni 2022.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Jember, 23 Juni 2022

PT. BANK TABUNGAN NEGARA (Persero), Tbk
KANTOR CABANG JEMBER

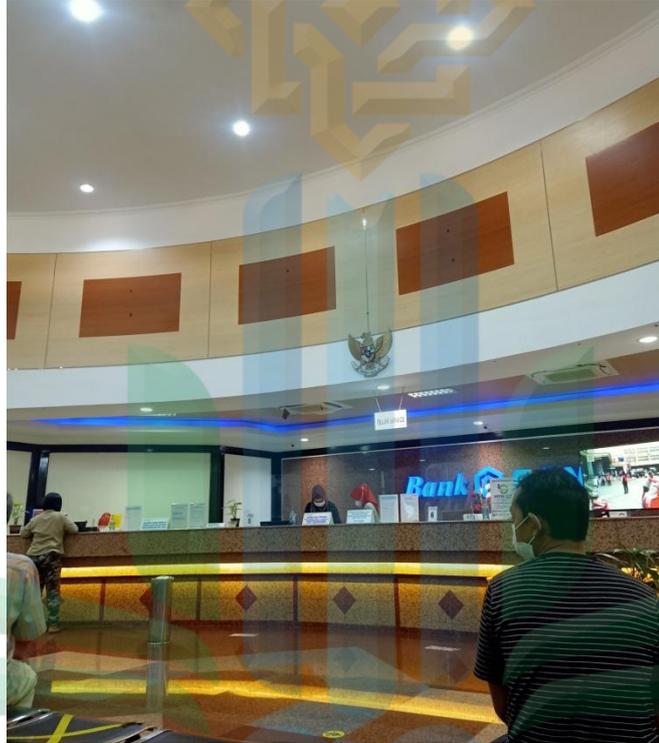

Resi Kartikasari
Operation Unit Head

PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk
Kantor Cabang Jember
Jl. A. Yani No. 5 Jember

Telp. +62331 – 484611
Email kc.jember@bta.co.id
www.bta.co.id

Scanned by TapScanner

23. Dokumentasi





UNIVERSITAS
KIAI HAJI
J

EGERI
SIDDIQ

24. BIODATA PENULIS



✚ Data Diri

Nama : Syarifah Fatimah Chamaniah
Nim : E20181037
Tempat/Tanggal Lahir : Probolinggo, 23 Agustus 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Krajan, Rt08/Rw02 Desa Sumberkledung,
Kecamatan Tegalsiwalan, Kabupaten Probolinggo.
Agama : Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan/Prodi : Ekonomi Islam/Perbankan Syariah
No. Hp : 082249480980
Alamat E-mail : syarifahfatimahc@gmail.com

✚ Riwayat Pendidikan

SMP Zainul Hasan 1 Genggong (Tahun 2015)

MA Zainul Hasan 1 Genggong (Tahun 2018)

UIN KHAS Jember (Tahun 2022)

✚ Riwayat Organisasi

Pengurus HMPS PS UIN KHAS Jember

Pengurus Tanaszaha Komisariat UIN KHAS Jember

Anggota PMII Rayon Febi