

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR AREA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:

HAFIDATUL ISTIKOMAH
NIM. E20151218

Dosen pembimbing

Siti Masrohatin, SE.,M.M
NIP. 19780612 200912 2 001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JULI 2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR AREA JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Institut Agama Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

HAFIDATUL ISTIKOMAH
NIM. E20151218

Disetujui Pembimbing



Siti Masrohatin., SE.,M.M
NIP.19780612 200912 2 001

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN
PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR AREA JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi
salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari : Senin
Tanggal : 29 juni 2020

Tim Penguji

Ketua



MF Hidayatullah, S.H.I, M.S.I
NIP. 19760812 200801 1 015

Sekretaris



Nur Ika Mauliya, SE, M.Ak
NIP. 19880301 201801 2 001

Anggota :

1. Dr. Nurul Widyawati IR, M.Si
2. Siti Masrohatin, SE, MM




Menyetujui

Dekan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khamdan Rifa'I, SE..M.Si
NIP 19680807 200003 1 001

ABSTRAK

Hafidatul Istikomah, Siti Masrohatin., SE., M.M: Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Perusahaan pasti menginginkan usaha yang dimilikinya mampu bersaing dan berhasil mencapai tujuan. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan dengan masalah kinerja karyawannya. Setiap pemimpin pasti berupaya agar setiap kegiatan dan kinerja karyawannya dilaksanakan dengan maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu perbankan harus meningkatkan lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi. Lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi adalah sekian dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah: 1. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor area Jember?. 2. Apakah lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor area Jember?.

Tujuan penelitian adalah: 1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh secara parsial lingkungan kerja, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. 2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Metode penelitian diawali dari pendekatan penelitian kuantitatif teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Penelitian ini menggunakan sampel 30 responden (seluruh karyawan). Teknik pengujian instrumen penelitian ini yaitu uji validitas dan reliabilitas. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linier berganda. Dalam analisis linier berganda, ada tiga hal yang perlu diperhatikan yaitu : Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan). Namun sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu data harus memenuhi Uji Asumsi Klasik, yaitu: Normalitas, Heteroskedastisitas dan Multikolinieritas.

Hasil penelitian ini adalah: 1) Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSM kantor area Jember. ($0,028 > 0,05$). 2) Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSM kantor area Jember ($0,004 > 0,05$). 3) Secara parsial pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor area Jember ($0,001, > 0,05$). 4). Secara simultan lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BSM kantor area Jember. Dengan pengaruh sebesar 99,6% dan sisanya 0,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi, Pemberian Kompensasi.

ABSTRACT

Hafidatul Istikomah, Siti Masrohatin., S.E., M.M: The Effect of the Work Environment, Motivation and Compensation for the Performance of Employees of Bank Syariah Mandiri in Jember Area Office.

The company certainly wants business to be able to compete and succeed in achieving its goals. Every company often deals with employee performance issues. Every leader must try to make every activity and performance of its employees carried out to the maximum and carried out effectively and efficiently. Therefore banks must improve the work environment, motivation and compensation. Work environment, motivation and compensation are some of the factors that affect employee performance.

The research problem of this research are: 1. Does the work environment, motivation and compensation have a partial effect on the performance of employees of Islamic banks in the Jember area office? 2. Does the work environment, motivation and compensation simultaneously influence the performance of employees of Islamic banks in the Jember area office?. The research objectives are: 1. To find out and describe the effect of partial work environment, motivation, and compensation for the performance of employees of PT. Bank Syariah Mandiri Jember Area Office. 2. To find out and describe the simultaneous influence of the work environment, motivation, and compensation for the performance of employees of PT. Bank Syariah Mandiri Jember Area Office.

The research method begins with a quantitative research approach the sampling technique used is saturated sampling. This study used a sample of 30 respondents (all employees). The testing technique of this research instrument is the validity and reliability test. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression. In a multiple linear analysis, there are three things to consider: Determination Coefficient Test (R_2), t Test (Partial) and F Test (Simultaneous). But before conducting a regression analysis, the data must first meet the Classical Assumption Test, namely: Normality, Heteroscedasticity and Multicoliniarity. The results of this study are: 1) Partially, the work environment has a significant effect on the performance of BSM employees in the Jember area office. ($0.028 > 0.05$). 2) Partial motivation has a significant effect on the performance of BSM employees in the Jember area office ($0.004 > 0.05$). 3) Partially giving compensation has a significant effect on the performance of employees of Islamic banks in Jember area office ($0.001, > 0.05$). 4). Simultaneously the work environment, motivation and compensation have a significant effect on the performance of BSM employees in the Jember area office. With an influence of 99.6% and the remaining 0.4% influenced by other variables not explained in this study.

Keywords: Work environment, Motivation, Giving Compensation.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	xiv
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Masalah.....	8
D. Manfaat penelitian.....	8
E. Ruang Lingkup Penelitian.....	10
a. Variabel Penelitian	10
b. Indikator Variabel	10
F. Definisi Operasional.....	11

G. Asumsi Penelitian	13
H. Hipotesis.....	14
I. Metode Penelitian.....	15
a. Pendekatan Dan Jenis Penelitian.....	15
b. Populasi dan Sampel	16
c. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data	18
d. Analisis Pembahasan.....	19
J. Sistematika Pembahasan	29
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	31
A. Penelitian Terdahulu	31
B. Kajian Teori	46
1. Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).....	46
2. Lingkungan kerja.....	53
3. Motivasi kerja.....	53
4. Kompensasi	64
5. Kinerja karyawan	67
BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	70
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	70
B. Penyajian Data	84
C. Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	84
1. Uji validitas	84
2. Uji Reliabilitas.....	84

3. Uji Asumsi Klasik	87
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
5. Uji Koefisien Determinasi	92
6. Uji hipotesis.....	95
D. Pembahasan	97
1. Analisis dan Interpretasi Secara Parsial	101
2. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan.....	101
BAB V PENUTUP.....	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN-LAMPIRAN	114



DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Matrik Penelitian
3. Jurnal Penelitian
4. Surat Ijin Penelitian
5. Surat Selesai Penelitian
6. Kuisisioner Penelitian
7. Tabel Jawaban Responden
8. Output Pengujian SPSS



DAFTAR TABEL

NO	Uraian	Hal
1.1	Kinerja Pertumbuhan Perbankan Umum, Perbankan Syariah, Syariah Mandiri Per Desember 2018	6
1.2	Skor penelitian dan jawaban	19
2.1	Mapping Persamaan Dan Perbedaan.....	42
3.1	Tabel Jam Operasional atau Pelayanan Untuk Nasabah/Debitur	77
3.2	Uji Validitas	78
3.3	Uji Reliabilitas Variabel X dan Y	80
3.4	Uji Multikolinieritas.....	83
3.5	Persamaan Regresi Linier Berganda	86
3.6	Uji Koefisien Determinasi.....	88
3.7	Uji T	89
3.8	Uji F	91

IAIN JEMBER

DAFTAR GAMBAR

NO	URAIAN	Hal
3.1	Uji Normalitas Data	81
3.2	Uji Heteroskedastisitas	84



DAFTAR BAGAN

NO	URAIAN	Hal
1.1	Kerangka Berfikir.....	14
1.2	Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember ..	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada teknologi yang dimiliki oleh suatu perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek SDM (sumber daya manusia) yang dimilikinya. Sehingga dalam hal ini suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Tentu dalam setiap kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap ada dalam perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka karyawan harus memiliki komitmen yang kuat. Sumber daya dalam suatu perusahaan harus di atur dan dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang sebenarnya akan sulit terwujud. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga akan membantu bank dalam mencapai target.¹

¹ Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, *manajemen sumber daya manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) hal 7

Suatu organisasi haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat pegawailah yang menentukan sukses atau tidaknya perusahaan. Kesuksesan organisasi dapat diukur dengan kinerja dari pegawainya. Oleh karena itu setiap perusahaan perlu memikirkan cara agar dapat mendorong kemajuan bagi organisasi dengan cara meningkatkan kinerja pegawainya. Setiap organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki agar pencapaian sasaran dapat terlaksana, namun hal tersebut tidaklah mudah perlu adanya strategi yang tepat agar organisasi dapat meningkatkan produktivitas pegawainya.²

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memiliki penerangan yang baik, dengan hal tersebut akan mendukung tingkat kinerjanya, lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya, mereka akan cepat merasa malas dan lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan motivasi mereka untuk lebih giat dalam bekerja.³

Motivasi adalah dorongan/keinginan dalam diri (diri sendiri) atau *internal tention*, hal yang menyebabkan, menyalurkan, merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang yang menyebabkan orang

² H. Malayu dan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2000) hal 10

³ Sedarmayanti, *Tata Kelola Kerja dan Produktifitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009) hal 30

tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Menurut Robbins menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.⁴

Menurut Greenberg dan Baron berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian proses yang membangkitkan (*arous*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

⁵Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Tanpa motivasi, seseorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan lebih, namun tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.⁶

Maka dari itu untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai pada suatu organisasi perlu adanya kompensasi/penghargaan diluar gaji. Pemberian kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada suatu organisasi. Jika dikelola dengan baik kompensasi ini akan membantu tujuan perusahaan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik, kompensasi adalah salah satu cara

⁴Wibowo, *manajemen kinerja*, (Jakarta: Rajawali press 2016) hal 322

⁵ Ibid; hal 322-323.

⁶ Setiawan, *Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan Malang*, *Jurnal ilmu Manajemen*, volume 9 nomer 1 februari 2015

organisasi/perusahaan meningkatkan motivasi karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebaliknya tanpa kompensasi ini karyawan akan kehilangan motivasinya untuk bekerja optimal sehingga akan memengaruhi hasil akhir dan pencapaian tujuan akan sulit dicapai. Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja pegawainya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawannya yang sudah ada. Mungkin lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja ditempat lain yang menerapkan beberapa faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.⁷

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta perusahaan yang bersangkutan.⁸ Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk penilaian kinerja perlu dilakukan oleh suatu perusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja menurut Wibowo adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.⁹ Sesuai dengan firman Allah SWT dalam Al-Qur'an surat Al- ahqaaf ayat 19 yang berbunyi:

⁷ Hasibuan, *majemen sumber daya manusia Ed Revisi* (Jakarta: Bumi aksara 2013) hal 21

⁸ Mangkuprawira, dan Hubeis, *Menejemen Mutu Sumber Daya Manusia*. (Bogor: Ghalia Indonesia 2007) hal 153.

⁹ Wibowo, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2008) hal

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan (Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19). Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa akan ada derajat (pangkat) menurut apa yang telah dikerjakannya. Allah akan membalas pekerjaan mereka sesuai dengan prosinya masing-masing.¹⁰ (Q.S, Ahqaaf: 19).

Maksud ayat diatas adalah Allah SWT akan membagi hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan, Allah akan menaikkan derajat/pangkat berdasarkan hasil pekerjaan kita, seperti karyawan diperusahaan yang memiliki prestasi kerja terbaik, maka dia akan mendapatkan hadiah berupa penghargaan maupun kenaikan pangkat.

PT Bank Syariah Mandiri sampai dengan kuartal III 2018 lalu mencatat kinerja yang positif hal ini tercermin dari perbaikan asset dan pembiayaan perseroan. PT Bank Syariah Mandiri juga hadir dan tampil sebagai bank yang memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani. Setelah Bank Syariah Mandiri yang terus berkembang pesat dalam perbankan di Indonesia, kini Bank Mandiri Syariah menggunakan jurus akad-akad terbaru akhir-akhir ini yang banyak diminati oleh masyarakat.

PT. Bank Syariah Mandiri juga adalah bank syariah pertama yang mendapatkan penghargaan "Kinerja Keuangan Terbaik" selama 10 tahun berturut-turut penghargaan berupa piagam, piagam tersebut diberikan oleh: *Infobank, IAEI Award, Champion Indonesia Original Brand 2019, Best Islamic Trade Finance Bank Indonesia, Karim award, Best Islamic Retail*

222
¹⁰ Al-Qur'an, 46: 19,

*Bank Indonesia, Islamic bank of the Years, Banking Service Excellence Award 2019, The Best Digital Brand 2014-2019, Peringkat 1 NPS (Net Promotor Score), peringkat 1 Statisfactions.*¹¹ Dalam kiprahnya di perbankan Indonesia Bank Syariah Mandiri memiliki 765 kantor layanan diseluruh Indonesia, dengan akses lebih dari 219.642 jaringan ATM. Berikut adalah kinerja pertumbuhan Bank Syariah mandiri, Perbankan Umum dan Perbankan Syariah

Tabel 1.1
Kinerja Pertumbuhan Perbankan Umum, Perbankan Syariah, PT. Bank Syariah Mandiri Per Desember 2018

Indikator	PT. Bank Syariah Mandiri	Perbankan Syariah	Perbankan Umum
Asset	11,83	12,53	9,22
Pembiayaan	11,63	12,06	11,75
Dana Pihak Ketiga	12,28	12,09	6,45
Ekuitas	9,91	18,81	9,91
Laba bersih	65,74	65,99	14,38

Sumber: Statistik Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan (SPS OJK), Desember 2018

Pertumbuhan aset PT. Bank Syariah Mandiri mencapai 11,83%, lebih tinggi dibandingkan pertumbuhan aset perbankan umum sebesar 9,21%. Di sisi lain, pertumbuhan pembiayaan PT. Bank Syariah Mandiri mencapai 11,63% sedikit di bawah pertumbuhan perbankan syariah dan perbankan umum masing-masing sebesar 12,06 dan 11,75%. Meskipun demikian, pertumbuhan dana pihak ketiga Mandiri Syariah mencapai 12,28%, jauh lebih tinggi dibandingkan perbankan umum sebesar 6,45% dan perbankan syariah sebesar 12,09%. Pertumbuhan laba bersih PT. Bank Syariah Mandiri

¹¹ <https://www.mandirisyahiah.co.id/tentang-kami/penghargaan/07/09/2019/05.00>.

mencapai 65,74% lebih rendah dibandingkan perbankan syariah sebesar 65,99% dan perbankan umum sebesar 14,38%.

Dewan Komisaris menilai bahwa kinerja direksi di tahun 2017 berlangsung dengan baik. Hal ini terlihat dari berbagai pencapaian positif yang terjadi di tahun 2017. PT. Bank Syariah Mandiri Dewan Komisaris menilai bahwa kinerja BSM menunjukkan perkembangan yang menggembirakan, hal ini tercermin dari tercapainya realisasi indikator-indikator keuangan utama BSM antara lain pertumbuhan 25 laporan 2017, BSM melakukan penyelesaian pembiayaan bermasalah dengan penguatan berbagai aspek antara lain *business refocusing, fixing the fundamental* (penyesuaian struktur organisasi, *refining business process*, peningkatan produktivitas dan efisiensi, dan sebagainya).¹²

PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember Selain pelayanan yang bagus, juga tersedia sofa yang empuk dan nyaman untuk masyarakat, fasilitas yang diberikan pun sesuai bahkan lebih dari yang dibutuhkan, seperti teller yang berjumlah 5 orang, itu dilakukan agar nasabah tidak mengantri. Jika harus mengantri pun, nasabah duduk dengan nyaman di sofa. Dari hasil observasi peneliti di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember dihasilkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi sangatlah dibutuhkan guna untuk mendukung dan lebih mengembangkan kinerja karyawannya. Dalam mamacu/ memotivasi karyawannya PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember memberikan *reward* kepada semua karyawan yang berprestasi setiap tahunnya, dan karyawan yang memiliki prestasi kerja

¹² Annual Report Bank Syariah Mandiri 2017

terbaik mendapatkan hadiah tambahan yaitu berupa Umroh Gratis, hadiah dan promosi jabatan hal itulah yang menarik masyarakat untuk bertransaksi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.¹³

Atas dasar tersebutlah peneliti tertarik untuk meneliti di PT. Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember dengan mengangkat judul penelitian. **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember?
2. Apakah ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh secara parsial lingkungan kerja, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi, dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

¹³ Wawancara, Dani Jember 04 oktober 2019 pada pukul 13.00-14.00 WIB

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

- a. Untuk menambah referensi tentang kajian sumber daya manusia terkait pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan
- b. Sebagai acuan dan referensi bagi peneliti sejenis yang dilakukan di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh semasa kuliah serta penelitian ini diharapkan dapat membantu mahasiswa agar mendapat pengetahuan dan pengalaman praktek bidang perbankan khususnya bidang sumber daya manusia. Selain itu diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa untuk penelitian dan kegiatan lainnya.

- b. Bagi Almamater IAIN Jember dan Mahasiswa khususnya jurusan perbankan syariah, Fakultas ekonomi dan bisnis islam.

- 1) Menambah dan memperkaya bahan kajian teori dan pustaka serta menambah pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

- 2) Menjadi referensi dan saran penelitian bagi kalangan akademisi maupun praktisi dalam menunjang penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan datang sebagai bahan perbandingan.

c. Bagi Instansi/perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan pikiran atau tambahan informasi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dibidang peningkatan sumber daya manusia dan pada bank yang bersangkutan dalam hal ini adalah PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (*dependen variabel*) atau variabel yang bergantung pada variabel lainnya, serta variabel bebas (*independen variabel*). Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah

a. Variabel Bebas (X)

Variabel bebas adalah variabel *antecedent* yang memengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

- 1) Lingkungan Kerja (X_1)
- 2) Motivasi(X_2)
- 3) Kompensasi (X_3)

- b. Variabel terikat adalah variabel konsekuensi yang terjadinya dipengaruhi oleh adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah. “kinerja karyawan (Y)”

2. Indikator variabel

a. Lingkungan Kerja ¹⁴

- 1) Lingkungan Kerja Fisik
- 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

b. Motivasi ¹⁵

- 1) Kebutuhan Fisiologi atau kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan Aktualisasi diri

c. Kompensasi ¹⁶

- 1) Gaji Pokok
- 2) Bonus atau intensif
- 3) Tunjangan-tunjangan
- 4) Fasilitas

d. Kinerja Karyawan¹⁷

- 1) Kualitas

¹⁴ Sedarmayanti, *tata kerja dan Produktivitas kerja*, (Bandung, Mandar Maju 2009) hal 28

¹⁵ Wilson Bangun, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Erlangga 2012) hal 316-318

¹⁶ Kadarisman M, *manajemen kompensasi* (Jakarta: rajawali press 2002)

¹⁷ Sidik Priadana, *Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja serta Implikaisnya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Enerjurnal Ekonomi, Bisnis dan Enterpreurship*, Vol 7, No 2, Oktober 2013, 58

- 2) Kuantitas
- 3) Pelaksana Tugas
- 4) Tanggung jawab

F. Definisi Operasional variabel

1. Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja secara umum adalah kehidupan sosial, politik, dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada di dekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali.¹⁸

2. Motivasi

Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong keinginan manusia untuk bekerja atau melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi juga sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹⁹

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawannya sebagai balas jasa pekerjaan yang telah dilakukan baik berupa gaji, bonus, insentif, hadiah maupun penghargaan.²⁰

¹⁸ Sedarmayanti, *Sedarmayanti Tata Kerja dan produktifitas Kerja*, (bandung: Mandar maju, 2009), hal 31

¹⁹ Mathis & Jackson, *Manajemen Sumber daya Manusia, edisi 10* (Jakarta: Salemba Empat 2006) hal 89

²⁰ Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: Pt Rajagrafindo persada,2014) hal 236

4. Kinerja karyawan²¹

Merupakan gambaran tingkat pekerjaan yang dimulai dari perencanaan, *action* dan *strategi* yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari definisi operasional diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja karyawan adalah suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan dalam membentuk suatu ikatan kerja yang optimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan cara memberikan hak, melindungi dan mensejahterakan karyawan.

G. Asumsi Penelitian

1. Asumsi Penelitian atau biasa disebut sebagai anggapan dasar merupakan sebuah titik pemikiran dimana kebenarannya dapat diterima oleh peneliti. Anggapan dasar harus dirumuskan secara jelas sebelum penelitian ini mencapai tahap pengumpulan data. Maka Anggapan dasar dari penelitian ini adalah lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

2. Kerangka Berfikir

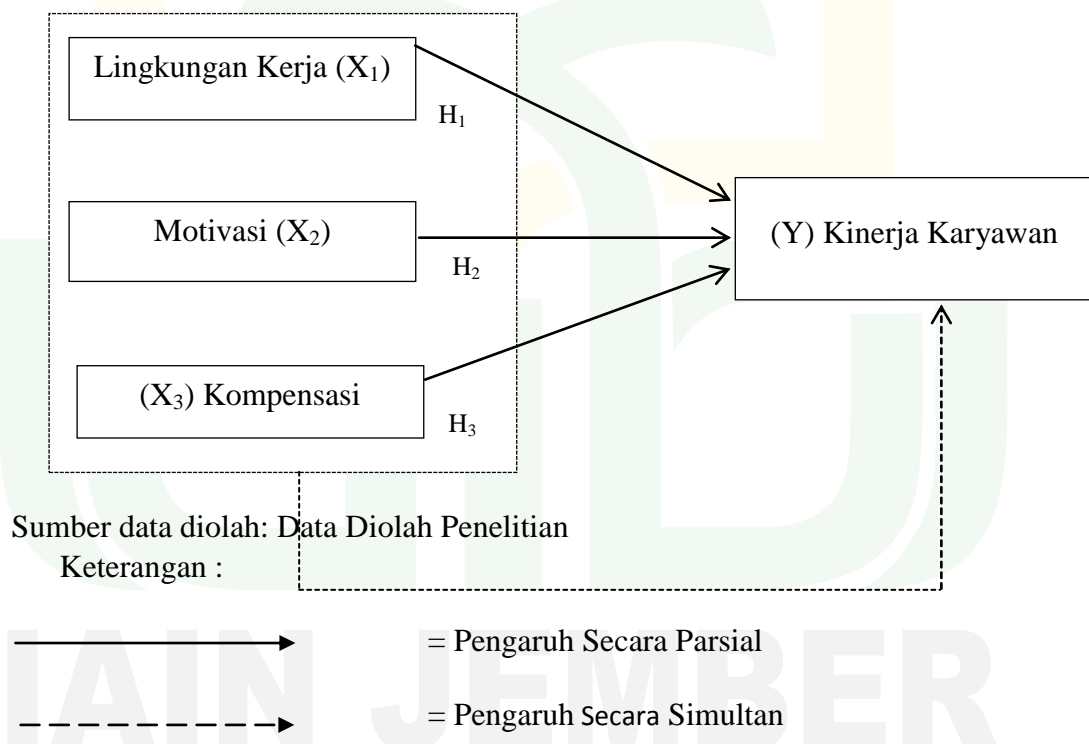
Uma sekaran dalam bukunya *bussines research* (1992) mengemukakan bahwa, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

²¹ Wibowo, *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 2008) hal 222

Kerangka berfikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian ini terdapat dua variabel atau lebih. Maka dari definisi tersebut kerangka berfikir dalam penelitian ini adalah jika lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi baik, maka akan meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi buruk, maka karyawan akan enggan/malas bahkan mencari tempat lain yang lebih menjanjikan dalam melaksanakan pekerjaannya

Bagan 1.1

Kerangka Berfikir



H. Hipotesis²²

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian atau kesimpulan-kesimpulan teoritis yang diperoleh dari telaah pustaka. Dalam penelitian ini dapat diambil hipotesis sebagai berikut: Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H_1 : Ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Pemberian Kompensasi (X_3) Terhadap kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Area Jember

H_0 : Tidak ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2) dan Kompensasi (X_3) Terhadap kinerja Karyawan Bank Mandiri Syariah Kantor Area Jember

2. H_2 : Ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

H_0 : Tidak ada pengaruh secara simultan Lingkungan kerja, motivasi dan Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis penelitian

Pendekatan adalah metode atau cara mengadaan penelitian seperti halnya eksperimen atau non-eksperimen. Tetapi disamping itu juga

²² Marzuki, *metodelogi Riset Panduan Penelitian bidang bisnis dan Sosial* edisi 10. (Jakarta: Salemba Empat 2005) hal 35

menunjukkan jenis atau tipe penelitian yang diambil.²³ Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Asosiatif berbentuk hubungan kasual. Hal ini terlihat dari rumusan masalah yang ditanyakan peneliti bersifat ingin mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Selain itu, penelitian ini tergolong penelitian yang berbentuk hubungan kasual didalam metode asosiatif, hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab-akibat.²⁴

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian Statistik deskriptif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan survey untuk menentukan frekuensi dan presentasi tanggapan mereka.²⁵

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Teknik *sampling jenuh* (sensus). Teknik sampling jenuh merupakan metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

2. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini termasuk penelitian Populasi karena

²³ Suharisimi Arikunto, *prosedur penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta Grafindo, 2010), 36-37.

²⁴ Sugiyono, *metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 64

²⁵ Ibid hal 11

jumlah seluruh karyawan pada Bank Syariah Mandiri Jember dapat dihitung secara pasti yaitu berjumlah 30 orang. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan 30 responden.²⁶

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

3. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer: Yaitu data yang diperoleh dan digali langsung dari Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. Data primer ini diperoleh melalui hasil kuesioner yang disebarakan kepada sejumlah karyawan yang menjadi sampel atau responden dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember tahun 2019
- 2) Data Sekunder: Data yang diperoleh dalam bentuk dokumentasi, kepustakaan.

²⁶ Sugiyono, metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. (Bandung: CV Alfabeta 2013), 116

4. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Bagian terpenting dalam proses penelitian adalah yang berkenaan dengan data penelitian, sebab inti dari sebuah penelitian adalah terkumpulnya data atau informasi, kemudian data tersebut diolah atau di analisis kemudian hasilnya diterjemahkan sebagai kesimpulan penelitian.

Adapun instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan dalam angket tidak akan terlepas dari indikator-indikator dari variabel yang terdapat pada judul penelitian yaitu:²⁷

- 1) Lingkungan kerja (X_1)
- 2) Motivasi (X_2)
- 3) Kompensasi (X_3)
- 4) Kinerja karyawan (Y)

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan *teknik sensus*. Metode teknik sensus ini adalah semua jumlah populasi dijadikan sample sesuai jumlah karyawan yaitu berjumlah 30 orang.

Untuk pemberian skor pada angket dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*, maka variabel yang diukur dijabarkan

²⁷ Sugiyono, *metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: CV Alfabeta 2013) hal 137

menjadi indikator variabel. Kemudian variabel indikator tersebut dijadikan sebagai titik untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang digunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif dengan pemberian skor.²⁸

Tabel 1.2
Skor penelitian dan Jawaban

NO	Jawaban	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2017:93)

5. Dokumentasi

Teknik Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menyertakan dokumentasi-dokumentasi pada saat melakukan penelitian. Adapun data yang akan diperoleh dari dokumentasi ini adalah sejarah berdirinya PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember:

- a. Sejarah PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember
- b. Visi dan Misi PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember
- c. Motto yang ada di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember
- d. Letak geografis PT. Bank Syarah Mandiri Kantor Area Jember
- e. Struktur PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

²⁸ Ibid hal 138

- f. Mekanisme Operasioanl PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

6. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, 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, metabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk hipotesis yang telah diajukan.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk melihat suatu ukuran suatu instrumen yang memiliki tingkat kevalidan. Apabila suatu intstrumen memiliki tingkat validasi tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh peneliti. Sedangkan apabila validitas rendah maka instrumen tersebut mewakili variabel yang diteliti. Pengukuranya menggunakan uji korelasi person. Uji korelasi person ini bertujuan untuk menguji hubungan antar dua variabel yang berdata rasio ataupun data kuantitatif yaitu data yang berisi angka sesungguhnya (saat mengambil data langsung dalam bentuk angka misal data penjualan).

Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan dan seberapa besar hubungannya dapat dilihat dengan nilai r .

Keputusan:

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak²⁹

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik yang digunakan untuk mengukur Reliabilitas yaitu menggunakan teknik *Alpha Cronbach* teknik ini digunakan untuk menentukan apakah suatu instrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3, dan 1-5, 1-7 atau jawaban yang menginterpretasikan penilaian sikap.³⁰ Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ dan jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.³¹

²⁹ Sugiyono, *metode penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2017) hal 68

³⁰ Imam Ghazali, *aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2013) hal 47

³¹ Ibid hal 48

c. Uji Asumsi Klasik

Model regresi liner berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi Normalitas data dan bebas dari asumsi klasik statistik baik itu Multikollinieritas dan Heteroskedastisitas.

1) Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian suatu data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot, dapat diketahui dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan³²:

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

³² Imam Ghozali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDP, 2011) 163

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* jika hasil angka signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel Independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai R yang dihasilkan sangat tinggi, tetapi secara individual variable independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variable dependen.
- b. Menganalisis matriks korelasi variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

c. Jika VIF yang dihasilkan 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas³³

3) Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* sesuatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- a) Titik-titik menyebar diatas dan bawah atau sekitar angka 0.
- b) Titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- c) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- d) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/ dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan satu variabel terikat.

Adapun variabel independen dari penelitian ini adalah lingkungan, motivasi dan, kompensasi. Sedangkan yang dijadikan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Rumus sebagai berikut:

³³ Imam Ghazali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDP, 2013), 105

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Kinerja Karyawan
a	: Konstanta atau intercept
b ₁	: Koefisien Variabel
X ₁	: Lingkungan Kerja
X ₂	: Motivasi
X ₃	: Kompensasi
b ₃	: Koefisien Variabel
b ₂	: Koefisien Variabel
e	: Standart Error

Untuk mengetahui cara menentukan pengaruh koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan bantuan aplikasi SPSS ver 23.

e. Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah koefisien determinasi yakni nilai yang menggambarkan total variasi dari Y (variabel terikat) dari suatu persamaan regresi nilai koefisien determinasi yang benar menunjukkan bahan regresi tersebut mampu menjelaskan secara benar pula. Pada intinya determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam nol atau satu. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel

dependen sangat terbatas. Untuk menunjukkan nilai koefisien determinasi dinyatakan dengan nilai adjusted R square.

Rumus koefisien determinasi (Kd) yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd =Koefisien Determinasi

r =Koefisien korelasi

Dimana apabila:

- 1) Kd = 0, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, lemah.
- 2) Kd = 1, Berarti pengaruh variabel X terhadap variabel Y, kuat

f. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji t dalam regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

t: Nilai uji t

r: Nilai efisiensi korelasi

n: Jumlah Sampel

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- a) Uji t bisa dengan cara membandingkan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$ adapun kriteria keputusannya adalah, jika:

- a) $\text{Sig} < 0,05$ = berpengaruh positif (H_a diterima, H_0 ditolak)
- b) $\text{Sig} > 0,05$ = tidak berpengaruh positif (H_a ditolak, H_0 diterima)

b) Cara kedua dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel.

Adapun kriteria keputusannya adalah;

- a) $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ = berpengaruh positif (H_a diterima, H_0 ditolak).
- b) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ = tidak berpengaruh positif (H_a ditolak, H_0 diterima).³⁴
- c) Mencari t tabel

Dimana: $[df = n - k (a/2)]$

df: degree of freedom

n : jumlah sampel

k : jumlah variabel bebas dan variabel terikat

a : 5% (0,05)

2) Uji F (Simultan)

Uji F atau Uji Koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tahap-tahap pengujian sebagai berikut:

³⁴ M. Iqbal Hasan, *pokok-pokok Materi Statistik 2 (statistic inferensial)*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2002), 267.

- a) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternative
- b) Menentukan taraf signifikan. Taraf signifikan menggunakan 0,05
- c) Mencari F hitung dan F kritis

Pengambilan keputusan:

F hitung < kritis jadi H_0 diterima

F hitung > kritis jadi H_0 ditolak

J. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan merupakan dasar dalam penelitian yang terdiri dari: latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan. Fungsi bab ini adalah memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam skripsi Menjelaskan tentang variabel penelitian, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dipaparkan kajian kepustakaan terkait dengan kajian terdahulu yang serta literatur yang berhubungan dengan skripsi. Penelitian terdahulu yang mencantumkan penelitian sejenis yang telah dilakukan

sebelumnya. Dilanjutkan dengan teori yang memuat pandangan tentang Pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor area Jember. Fungsi ini adalah landasan teori pada bab berikutnya guna menganalisa data yang diperoleh dan penelitian.

BAB III PENYAJIAN DATA DAN ANALISA DATA

Bab ini memuat beberapa sub, yaitu gambaran objek penelitian. Dalam penelitian ini berisi gambaran umum tentang Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember, penyajian data, analisis pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB IV PENUTUP

Merupakan bab terakhir yang menerangkan tentang kesimpulan dari penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari hasil penelitian. Bab ini berfungsi untuk memperoleh suatu gambaran dari suatu hasil penelitian berupa kesimpulan penelitian akan dapat membantu memberikan saran-saran konstruktif dengan penelitian.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Bagian ini peneliti menunjukkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah dipublikasikan belum dipublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, dan sebagainya).¹Dengan melakukan langkah ini maka dapat dilihat sejauh mana orientasi dan perbedaan penelitian yang hendak dilakukan. Berikut ada beberapa penelitian terdahulu antara lain:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Mujahidin Yunani, 2017 dengan judul, “Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan *Sales* PT. Quamed Yogyakarta, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

Fokus penelitian, 1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan *sales* PT Quamed Yogyakarta, 2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *sales* PT Quamed Yogyakarta, 3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi, lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan *sales* PT Quamed Yogyakarta. Jenis penelitian

¹ Tim penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, 39

yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*field resource*). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif.

Hasil penelitiannya yaitu: a. Motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *sales* PT Quamed Yogyakarta b. Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan *sales* PT Quamed Yogyakarta

Perbedaannya adalah terletak pada variabel yang diteliti berbeda, peneliti menggunakan variabel tiga variabel independen dan satu variabel dependen, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan satu variabel *intervening*. Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif deskriptif.²

2. Penelitian yang dilakukan oleh Elok Faiqoh, 2017 dengan judul, “Pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) kantor area jember”.³

Fokus masalah dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh partisipasi, pengembangan karier, kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Jember baik secara

² Mujahidin, *analisis pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales PT Quamed Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Skripsi, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Surakarta

³ Elok Faiqoh, “Pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) kantor area jember”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Jember, Jember: 2017). 56

parsial maupun secara simultan. Dengan hasil penelitian yaitu partisipasi, pengembangan karier dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri kantor area jember.

Hasil penelitiannya yaitu a. variabel partisipasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor area Jember. b. Variabel pengembangan karier berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri kantor area Jember. c. Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti berbeda, peneliti menggunakan variabel (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi), sedangkan peneliti terdahulu menggunakan variabel (partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi). Persamaanya adalah Peneliti dan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan tempat penelitian yang sama yaitu di Bank Syariah Mandiri Jember

3. Skripsi ditulis Oleh Muhammad Habib Siregar, “Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTAN di Pusat Sumatera Utara”. Tahun 2017.⁴

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis dan sumber data yang dalam penelitian ini berupa kuesioner yang diperoleh langsung dari pegawai melalui kuesioner.

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

⁴ Muammad Habib Seregar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al- Ijarah Indonesia Finace Lampung”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Islam Universitas Negeri Sumatera Utara, 2017), 98.

Hasil dari penelitian ini dapat dilihat pada uji t dimana t hitung 2,938 lebih besar dari t tabel 1,689 dengan signifikansi 0,035 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,189. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirtan di Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. motivasi berpengaruh terhadap kemiskinan secara signifikan terlihat dari uji t dimana t hitung lebih besar dari t tabel, 1689 dengan signifikansi 0,020 dan dengan nilai koefisien sebesar 0,368. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan PDAM Tirtan di Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara. Pengawasan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja secara signifikan. Dengan tingkat signifikansi sebesar $0,011 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtan di Medan Kantor Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis terletak pada variabel independen dan obyek penelitian. Dimana variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengawasan dan motivasi sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel kemampuan kerja dan kepuasan. Obyek penelitian dalam penelitian ini yaitu dibidang industri sedangkan obyek yang digunakan oleh penulis adalah bidang perbankan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada variabel dependen dan metode penelitian. metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dengan penelitian penulis

sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Dan variabel dependen yang digunakan sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutmainah, 2017, judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Displin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang.”⁵

Fokus Penelitian untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis penelitian kuantitatif, Teknik sampling yang diambil adalah teknik sampling jenuh (semua karyawan bank BNI Syariah KC Semarang).

Dengan hasil penelitiannya yaitu a. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan b. Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan c. disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan d. kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya peneliti menggunakan tiga variabel bebas (Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompensasi) dan teknik sampling yang digunakan peneliti adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh sedangkan peneliti terdahulu menggunakan empat variabel bebas (Motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan Kompensasi). Persamaanya adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan objek penelitian

⁵ Nurul Mutmainnah, Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah, Studi kasus di BNI Syariah KC Semarang. (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Salatiga 2017), 77

sama-sama dilakukan pada bank syariah serta terdapat variabel yang sama yaitu (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi).

5. Skripsi Sumiati Paramban, 2018 “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan”.⁶

Fokus penelitiannya adalah 1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan studi kasus Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. 2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan studi kasus Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif, data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yang diperoleh dari wawancara dan kuesioner/ angket. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini adalah berdasarkan uji t secara parsial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. berdasarkan uji t secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

⁶ Sumiati Parambanan, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta: 2018), 99.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada obyek penelitian dan variabel independen X_1 yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan variabel yang digunakan penulis yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu di bidang pemerintahan. Sedangkan obyek yang digunakan penulis yaitu di bidang perbankan. Adapun persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada variabel dependen dan metode penelitian. Variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

6. Skripsi ditulis oleh Miftah Fajar, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta” tahun 2018.⁷

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Sampel yang diambil yaitu sebanyak 40 orang responden dengan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini adalah dapat dilihat dari hasil uji statistik t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian motivasi berpengaruh positif dan

⁷ Miftah Fajar, “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2018), 86.

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. kemudian pada uji F dan koefisien determinasi menunjukkan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 57,2 % sedangkan sisanya 42,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel independen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel yang digunakan oleh penulis variabel independennya yaitu lingkungan kerja motivasi dan Pemberian kompensasi. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada metode penelitian, analisis data, obyek penelitian, dan variabel dependen. Penelitian ini sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif, analisis data sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, obyek yang digunakan sama-sama di bidang perbankan syariah, dan variabel dependennya sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan.

7. Skripsi ditulis oleh Rido Sanjaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat”. Tahun 2018.⁸

⁸ Rido Sanjaya, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung: 2018), 90.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer diperoleh dari kuesioner dan wawancara sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan secara regresi sederhana menunjukkan bahwa tingkat t hitung $>$ t tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel independen, analisis data dan obyek penelitian. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja. Sedangkan variabel independen yang digunakan penulis yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan analisis data yang digunakan penulis yaitu analisis regresi linier berganda. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu di bidang pemerintahan sedangkan obyek yang digunakan penulis yaitu di sektor perbankan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis yaitu terletak pada variabel dependen dan metode penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan dan

metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Amiliyatul Mawaddah, 2018 dengan Judul “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai puskesmas Wringin Kabupaten Bondowoso”.⁹

Fokus penelitiannya yaitu: Apakah ada pengaruh secara Parsial, simultan dan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai puskesmas Wringin Kab Bondowoso. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif, dan menggunakan pendekatan penelitian statistik deskriptif. Perbedaannya adalah peneliti menggunakan tiga variabel bebas dan meneliti karyawan Bank sedangkan peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitiannya dilakukan pada pegawai puskesmas. Persamannya adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan penelitian statistik deskriptif.

Hasil penelitiannya yaitu : 1. Kompetensi dan komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan puskesmas Wringin Kabupaten Bondowoso. 2. Kompetensi dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan puskesmas Wringin Kabupaten Bondowoso. 3. Diantara kompetensi dan komitmen karyawan yang paling dominan adalah komitmen karyawan berpengaruh secara

⁹ Amiliyatul Mawaddah, “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai puskesmas Wringin Kabupaten Bondowoso”. (Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Abdurrahman Shaleh Situbondo, Situbondo:2018). 65

signifikan terhadap kinerja karyawan puskesmas Wringin Kabupaten Bondowoso.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Dionisius Ady danaswara, 2018 judul “Pengaruh lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan produksi bagian cutting PT Eagle Glove Indonesia, Purwomartani, Yogyakarta”.¹⁰

Fokus penelitiannya yaitu Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan produksi bagian cutting PT Eagle Glove Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah jenis penelitian kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling: *sampling convenience*.

Hasil penelitiannya adalah a. lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan b. kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaannya adalah peneliti menggunakan tiga variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi) dan meneliti karyawan Bank dan teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas (lingkungan kerja dan kompensasi), teknik sampling yang digunakan: *sampling convenience* dan meneliti pada karyawan PT perusahaan (Persero). Persamaanya adalah sama-sama menggunakan dua variabel

¹⁰ Dionisius Danaswara, “Pengaruh lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan produksi bagian cutting PT Eagle Glove Indonesia, Purwomartani, Yogyakarta”. (Skripsi,

yang sama (Lingkungan kerja dan Kompensasi) dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.

10. Skripsi Theresia Retno Puspa Henani “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo)” Tahun 2018.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Sumber data yang diperoleh yaitu menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan statistik Deskriptif.

Hasil penelitian ini adalah berdasarkan uji t dapat dilihat dari nilai t hitung lebih kecil dari t tabel 1.974 dan nilai t tabel sebesar 2,048 artinya t hitung lebih kecil dari t tabel $1,974 < 2,048$ dan nilai signifikansi 0.058. nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen yang digunakan adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan dalam penelitian penulis adalah menggunakan variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Persamaanya adalah sama-sama menggunakan satu variabel yang sama (Lingkungan kerja dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif).

Penjelasan lebih lanjut mengenai perbedaan dan persamaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian penulis akan dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Mapping Persamaan dan Perbedaan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mujahidin Yunani, 2017	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta	Persamaannya adalah sama-sama menggunakan metode penelitian yang sama yaitu kuantitatif deskriptif.	Perbedaannya adalah terletak pada variabel yang diteliti berbeda, peneliti menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan satu variabel intervening.
2.	Elok Faiqoh, 2017	Pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) kantor area jember	Persamaannya adalah Peneliti dan peneliti terdahulu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan tempat penelitian yang sama yaitu di Bank Syariah Mandiri Jember	Perbedaannya terletak pada variabel yang diteliti berbeda, peneliti menggunakan variabel (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi), sedangkan peneliti terdahulu menggunakan variabel (partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi).
3.	Muhammad Habib Siregar, (2017)	Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM TIRTAN di Pusat Sumatera Utara	Persamaannya terletak pada metode penelitian dan variabel dependen. Yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan	Perbedaannya terletak pada obyek penelitian dan variabel independen. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengawasan dan motivasi sedangkan penelitian penulis menggunakan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			sama-sama menggunakan variabel dependen kinerja karyawan.	variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu di bidang industri sedangkan penelitian penulis di bidang perbankan.
4.	Nurul Mutmainah, 2017, Syariah	Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Displin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI KC Semarang	Persamaannya adalah peneliti dan peneliti terdahulu sama menggunakan jenis pendekatan penelitian kauntitatif.	Perbedaannya adalah peneliti menggunakan tiga variabel (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi) dan menggunakan metode assosiatif berbentuk kasual, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan dua variabel (gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja,) dan menggunakan metode statistik objektif.
5.	Sumiati paramban, (2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.	Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitaif dan variabel depedennya sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabel X_1 dan obyek penelitian. Variabel X_1 yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel kemampuan kerja. Obyek dalam penelitian ini melakukan penelitian di sektor pemerintahan sedangkan penelitian

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				penulis melakukan penelitian di sektor perbankan.
6.	Miftah fajar, (2018).	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta	Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan variabel dependennya sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabel independen yang digunakan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja.
7.	Rido sanjaya, (2018).	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat	Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dan variabel dependennya sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan.	Perbedaannya terletak pada variabel independen dan analisis data. Dalam penelitian ini variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja sedangkan penelitian penulis menggunakan dua variabel independen yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana sedangkan penelitian penulis menggunakan analisis regresi linier berganda.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Amiliyatul Mawadah, 2018	Judul Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai puskesmas Wringin Kabupaten Bondowoso	Persamaannya terletak pada jenis pendekatan penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaannya adalah Peneliti menggunakan tiga variabel bebas dan meneliti karyawan Bank sedangkan peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas dan penelitiannya dilakukan pada pegawai puskesmas.
9.	Dionisius Ady danaswara , 2018	Pengaruh lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan produksi bagian cutting PT Eagle Glove Indonesia, Purwomartani, Yogyakarta”	Persamaanya adalah sama-sama menggunakan dua variabel yang sama (Lingkungan kerja dan Kompensasi) dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.	Perbedaannya adalah peneliti menggunakan tiga variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi) dan meneliti karyawan Bank dan teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling dengan teknik sampling jenuh, sedangkan peneliti terdahulu menggunakan dua variabel bebas (lingkungan kerja dan kompensasi), teknik sampling yang digunakan: sampling convenience dan meneliti pada karyawan PT perusahaan (Persero).
10.	Theresia Retno Puspa Henani, 2018	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi	Persamaanya adalah sama-sama menggunakan satu variabel yang sama (Lingkungan kerja	Perbedaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Kasus Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo)	dan sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif deskriptif.	dependen yang digunakan adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan dalam penelitian penulis adalah menggunakan variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja.

Sumber: Data diolah dari peneliti terdahulu

B. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah seluruh perkakas dan bahan yang digunakan ditempat mereka bekerja, pengaturan cara kerjanya dan peraturan yang berlaku.¹¹ Memberikan penjelasan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja, semisal hubungan dengan pegawai lainnya.

Sesuai dengan keputusan menteri kesehatan

No.261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan

Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman, dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran.

Pengertian lingkungan kerja secara umum adalah kehidupan sosial

¹¹ Sedarmayanti *Tata Kerja dan produktifitas Kerja*, (bandung: Mandar maju,2009), hal 31

politik dan fisik yang mempunyai pengaruh kepada pekerjaan dan dalam melaksanakan tugasnya, kehidupan, manusia tidak bisa lepas dari keadaan lingkungan yang berada di dekatnya, antara manusia dan lingkungan mempunyai hubungan yang dekat sekali.

b. Indikator Lingkungan kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu seluruh kondisi yang berada didekat tempat kerja yang dapat menjadi pengaruh pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni lingkungan kerja langsung dan lingkungan kerja perantara /umum.

a) Lingkungan kerja langsung

Berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja kursi dan lain sebagainya.

b) Lingkungan kerja perantara/umum.

Lingkungan kerja yang mempengaruhi manusia, antara lain misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.¹²

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah seluruh kondisi yang ada yang berhubungan dengan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan harus dapat memberi contoh kondisi

¹² Ibid 21

yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan ataupun yang mempunyai status sama. Kondisi yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan terkendalinya diri. Sehingga lingkungan kerja non fisik adalah kelompok kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Manfaat lingkungan kerja

Adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja menjadi tinggi. Sementara itu, manfaat yang didapat karena bekerja dengan orang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang berarti pekerjaan diselesaikan dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditetapkan. Pekerjaannya akan dipantau oleh dirinya sendiri sehingga tidak akan mengakibatkan begitu banyak pengawasan dan juga semangat juang tinggi. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik terdapat beberapa hal yang harus menjadi perhatian, antara lain:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang luas
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terdapat sarana angkungan khusus ataupun secara umum untuk karyawan menjadi nyaman dan mudah.¹³

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikat. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja dari seseorang yang mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong keinginan manusia untuk bekerja atau melakukan aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi juga sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Hasibuan, mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.¹⁴

Motivasi juga dikemukakan oleh Wexley dan Yukl, menurutnya motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja lebih giat lagi.

¹⁴ H. Malayu dan Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2000)

b. Teori Motivasi

1) Teori Kebutuhan

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow, mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibandingkan dengan teori-teori motivasi lainnya. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori motivasi ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*”, mulai dari kebutuhan yang pertama sampai pada kebutuhan yang tertinggi. Adapun kelima kebutuhan tersebut diuraikan sebagai berikut:

- a) Kebutuhan Fisiologi (*Psychological need*), mencakup kebutuhan yang paling dasar dalam kehidupan manusia. Manusia dalam hidupnya lebih mengutamakan kebutuhan fisiologis, karena kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar bagi hidup manusia. Setelah kebutuhan ini terpenuhi, manusia baru dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan fisiologis ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks dan istirahat.
- b) Kebutuhan Rasa Aman (*safety need*), mencakup kebutuhan tingkat kedua sebagai penggantinya, yaitu kebutuhan rasa aman.

Ini merupakan kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik. Manusia mendirikan rumah yang bebas dari bahaya, seperti mendirikan rumah bukan di tepi pantai, atau mendirikan rumah yang bebas dari ancaman binatang buas, dan bebas dari banjir. Dalam sebuah organisasi, dimisalkan adanya rasa aman tenaga kerja untuk mengerjakan pekerjaannya, misalnya adanya asuransi, tunjangan kesehatan dan tunjangan pensiun.

c) Kebutuhan Sosial (*Social Need*), mencakup manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam suatu kelompok tertentu dan persahabatan. Umumnya manusia setelah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan rasa aman ingin untuk memenuhi kebutuhan sosial. Pada tingkat ini manusia sudah ingin bergabung dengan kelompok-kelompok lain di tengah-tengah masyarakat.

d) Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Need*), mencakup faktor penghormatan dari setiap harga diri, otonomi dan prestasi serta faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan dan perhatian. Pada tingkat ini, manusia sudah menjadi *image*, karena merasa harga dirinya sudah berbeda dari sebelumnya baik cara bicara, tidak sembarang tempat untuk berbelanja, dan lain sebagainya.

e) *Kebutuhan Aktualisasi (Need for self actualization)*, kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya dalam mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.¹⁵

c. Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

2) Meningkatkan produktivitas karyawan

Dengan produktivitas yang tinggi, tentu pekerjaan yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga hal tersebut akan membantu tujuan perusahaan yang nantinya akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

3) Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan perusahaan. Dengan kedisiplinan ini tugas karyawan akan cepat terselesaikan sehingga akan sangat menguntungkan bagi perusahaan.

¹⁵ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga 2012) hal 318

4) Meningkatkan hubungan kerja yang baik.

Atasan yang ramah, serta rekan kerja yang ramah, memahami dan menghargai satu sama lain, akan menciptakan hubungan yang baik antar sesama.

5) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.

Karyawan ikut berpartisipasi dan ikut mengajukan ide-ide kreatif yang akan membantu perusahaan dalam mengembangkan produk-produknya, dan membantu perusahaan dalam membuat keputusan.

6) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi, karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi pula, dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

d. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Motivasi¹⁶

Motivasi yang ada pada diri kita, dipengaruhi oleh beberapa factor antara lain:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang akan mempengaruhi diri seseorang adalah:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Hidup merupakan hak setiap manusia, keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di

¹⁶ Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Sucita cetakan ketiga 2002) hal 202-207

bumi ini. Untuk bertahan hidup seseorang membutuhkan makan dan minum, untuk memenuhi semua itu, maka mereka harus bekerja entah memilih pekerjaan yang halal ataupun haram.

b) Keinginan untuk dapat memiliki.

Jika sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup, maka seseorang biasanya akan berkeinginan untuk memiliki hal yang lebih, seperti ingin memiliki rumah pribadi, mobil, dll. Hal inilah yang akan mendorong mereka untuk bekerja keras.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, maka seseorang harus bekerja keras demi memperbaiki nasib dan mencari rezeki untuk keluarganya maupun untuk dirinya sendiri.

Agar dapat diakui dan dihormati oleh masyarakat.

2) Faktor Ekstern

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh sarana dan prasarana yang berada di sekitar karyawan, meliputi, tempat, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan antar karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan kebutuhan utama bagi setiap karyawan untuk menghidupi dirinya sendiri beserta keluarganya, maka dengan kompensasi yang tinggi perusahaan

telah memberikan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Supervisi bertugas untuk membimbing, mengarahkan para karyawan agar melaksanakan pekerjaan dengan baik, sehingga kesalahan minim dilakukan, dengan demikian perusahaan harus memiliki supervisi yang baik dan cerdas.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki jaminan pekerjaan untuk menunjang masa tua para karyawannya.

e. Jenis-jenis Motivasi

Jenis motivasi terbagi menjadi dua bagian:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif ini merupakan motivasi manajer kepada karyawannya, jika prestasi kerja karyawan bagus, maka manajer memotivasi mereka dengan cara memberikan penghargaan ataupun hadiah.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif merupakan motivasi yang diberikan dengan cara mengancam akan memberikan hukuman bagi karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, baik berupa gaji, insentif, hadiah, maupun penghargaan. Kompensasi merupakan balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang, atau yang lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi bisa juga disebutkan dua bagian, kompensasi langsung seperti gaji, bonus dan komisi sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan.¹⁷

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekadar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, tetapi juga berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Seperti tanggung jawab, perhatian, kesempatan, dan

¹⁷ Yusuf, Burhanuddin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: Pt Rajagrafindo persada, 2014) hal 236

penghargaan, sedangkan bentuk lingkungan kerja berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status, dan kebijakan.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Sofiandy Jenis kompensasi terbagi menjadi dua bagian yaitu: ¹⁸

- 1) Kompensasi langsung berupa gaji, bonus dan komisi, bonus
- 2) Kompensasi tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, tunjangan hari raya, dll.

c. Tujuan Kompensasi

Menurut Malayu S.P Hasibuan¹⁹ tujuan dari kompensasi itu sendiri adalah sebagai berikut:

- 1) Menghargai Prestasi Kerja

Seorang karyawan yang telah menyelesaikan tugasnya dengan baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasinya, sebab itu sudah sepatutnya perusahaan menghargai kerja keras karyawannya dengan memberinya kompensasi yang sesuai dan memadai.

- 2) Menjamin Keadilan

Dengan adanya keadilan dalam kompensasi maka hubungan antar karyawan akan terjalin baik.

¹⁸ Sofiandy, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008) hal 159-160

¹⁹ Suparno, widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Belajar 2015) hal 156

3) Mempertahankan karyawan

Perusahaan membutuhkan karyawan yang disiplin, rajin dan bertanggung jawab serta cerdas dalam melakukan pekerjaannya, maka untuk mempertahankan karyawan yang demikian perusahaan akan melakukan segala cara seperti memberikannya kompensasi langsung maupun tidak langsung.

4) Pengendalian Biaya

Dengan pemberian kompensasi yang baik, maka akan mengurangi seringnya rekrutmen akibat adanya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

5) Mematuhi peraturan-peraturan tuntutan dari pemerintah yang membuat perusahaan memberikan kompensasi yang baik.

6) Memfasilitasi saling pengertian

Sistem manajemen kompensasi ini harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajemen operasi, dan pekerja.

d. Fungsi Kompensasi

Pemberian Kompensasi akan memberikan fungsi sebagai berikut:

1) Pengalokasian Sumber daya Manusia secara efisien.

Pemberian kompensasi yang baik pada karyawan yang berprestasi akan mendorong karyawan bekerja lebih baik lagi.

2) Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi

Sistem pemberian kompensasi ini akan menstabilkan perusahaan dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara.

e. Indikator Kompensasi

Menurut Kadarisman (2002) ²⁰Indikator kompensasi terbagi menjadi 4 bagian:

1) Gaji

Gaji adalah kompensasi yang diberikan secara periodik yang diberikan kepada karyawan tetap.

2) Tunjangan-tunjangan adalah Kompensasi yang diberikan karena karyawan tersebut telah ikut serta membatu tujuan perusahaan tercapai. Biasanya tunjangan tersebut diberikan kepada karyawan yang telah lama bekerja.

3) Bonus atau intensif

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi

4) Fasilitas

Pada Umumnya fasilitas yang diberikan berupa, lingkungan kerja, kesehatan, antar jemput mobil perusahaan, makan siang, dan fasilitas perumahan.

²⁰ Kadarisman M, *manajemen kompensasi* (Jakarta: rajawali press 2002)

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Suatu perusahaan jika ingin maju dan berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang sesuai dan tentu berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang memiliki kinerja baik yang dapat memenuhi target atau sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105 dijelaskan bahwa Allah SWT memerintahkan umat untuk bekerja, ayatnya sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."²¹(Q.S At Taubah: 105)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi, organisasi kekuasaan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi, kinerja setiap orang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga

²¹ Al-Qur'an, 9: 105

kelompok, kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen²².

Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan seorang karyawan yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yaitu, dalam arti kualitas, kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif, pendapat tersebut ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat kemajuan seseorang karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Faktor Individual

Secara *psikologis*, individu yang normal memiliki integritas yang tinggi antara fungsi *psikis* (rohani) dan fisiknya (jasmani), dengan adanya integritas yang tinggi antara *psikis* dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal.

2) Faktor lingkungan perusahaan

Faktor lingkungan kerja yang dimaksud adalah uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang

²² Simanjuntak *Manajemen dan Evaluasi kinerja* (Jakarta: Fakultas ekonomi UI 2005) hal 210

menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklan kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.²³

c. Indikator-indikator kinerja karyawan

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara adalah:

- 1) Kualitas: Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
- 2) Kuantitas: Kuantitas kerja ini didapat dari kecerdasan, kecepatan dan kemampuan setiap individu karyawan.
- 3) Pelaksana Tugas: Pelaksana tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan tugasnya dengan akurat, cepat dan tepat waktu.
- 4) Tanggung Jawab : Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.²⁴

²³ Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya 2009) hal 16-17

²⁴ Supranto, *Analisis Multivariate Intrepensi*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2008) hal 227

BAB III

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah berdirinya Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

Bank Syariah Mandiri merupakan lembaga perbankan di Indonesia. Bank ini berdiri pada 1955 dengan nama Bank Industri Nasional. Bank ini beberapa kali berganti nama dan terakhir kali berganti nama menjadi Bank Syariah Mandiri pada tahun 1999 setelah sebelumnya bernama Bank Susila Bakti yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi.

Kehadiran Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus keberkahan pasca krisis ekonomi dan moneter 1997 – 1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank – bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestruksisasi dan merekapitalisasi sebagian bank – bank di Indonesia.¹

¹ <http://www.syariahamandiri.co.id/tentang-kami/sejarah/>. diakses pada tanggal 20 oktober 2019, jam 19.30

Lahirnya Undang – Undang No 10 tahun 1998, tentang Perbankan pada bulan November 1998 yang merupakan penyempurnaan dari UU No 7 tahun 1992 tentang Perbankan telah memberi peluang yang sangat baik bagi tumbuhnya bank – bank syariah di Indonesia. Undang – undang tersebut memungkinkan bank beroperasi sepenuhnya secara syariah atau membuka cabang khusus syariah. Inilah awal dari masa dalam dunia perbankan yang disebut *dual banking system*.

Falsafah dasar beroperasinya bank syariah yang menjiwai seluruh hubungan transaksinya adalah efisiensi, keadilan, dan kebersamaan. Efisiensi mengacu pada prinsip saling membantu secara sinergis untuk memperoleh keuntungan sebesar mungkin. Kegiatan bank syariah dalam hal penentuan harga produknya sangat berbeda dengan bank konvensional. Penentuan harga bagi bank syariah didasarkan pada kesepakatan antara bank dengan nasabah penyimpan dana sesuai dengan jenis simpanan dan jangka waktunya, yang akan menentukan besar kecilnya porsi bagi hasil yang akan diterima penyimpan.²

Yang membedakan dengan bank konvensional yakni apabila bank syariah memiliki beberapa prinsip seperti pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (*mudharabah*), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (*musyarakah*), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (*murabahah*), pembiayaan barang modal berdasarkan sewa murni tanpa pilihan (*ijarah*), pilihan pemindahan kepemilikan atas barang

² <http://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah/>. diakses pada tanggal 20 oktober 2019, jam 19.31

yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (*ijarah wa iqtina*). Dalam rangka menjalankan kegiatannya bank syariah harus berlandaskan pada Al – Qur'an dan hadist. Bank syariah mengharamkan penggunaan harga produknya dengan bunga tertentu. Bagi bank syariah, bunga bank adalah *riba*.³

PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai – nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai – nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia. BSM hadir untuk bersama membangun Indonesia menuju yang lebih baik. Dewan Komisaris PT Bank Syariah Mandiri berkomitmen untuk proaktif dalam melaksanakan fungsi pengawasan Bank, baik pada proses perumusan rencana strategik perusahaan, implementasi rencana bisnis, pemantauan kinerja, serta penerapan manajemen risiko yang sehat dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/GCG*).

Sehingga diharapkan dengan adanya Bank Syariah Mandiri dapat menumbuhkan ekonomi bangsa dengan memberikan kesempatan bagi pihak – pihak berkeinginan menghimpun usaha yang berawal dari masyarakat dan mengeluarkan kembali kepada masyarakat dengan bentuk pembiayaan atau pendanaan tanpa adanya bunga, karna bunga bank termasuk *riba*.

³ Dila, *wawancara*, 25 oktober 2019

Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember merupakan salah satu dari sekian banyak kantor cabang yang berada di Provinsi Jawa Timur, yang berdiri pada tanggal 24 Desember 2004 di Jl. P.B Sudirman Nomor 41-43 kelurahan panggih Jember Lor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember, Jawa Timur. Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember sebelumnya berlokasi di Jl. P.B Susirman Nomor 52 Jember, dengan pimpinan bapak Edi Mulyono. Sebelum diganti oleh pimpinan yang baru yaitu Bapak Muntaha Mahfud.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

a. Visi Bank Syariah Mandiri

”Bank Syariah Terdepan Dan Modern”

Bank Syariah Terdepan: Menjadi bank syariah yang selalu unggul diantara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada *segmen consumer, micro, small medium interprise (SME), commersial dan corporate*

Bank Syariah Modern: Menjadi bank syariah dengan sistem layanan dan teknologi muktahir yang melampaui harapan nasabah.

1) Misi Bank Syariah Mandiri

- a) Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan
- b) Megutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.

- c) Merekrut dan mengembangkan pegawai profesional dalam lingkungan kerja yang sehat.
- d) Mengembangkan nilai – nilai syariah universal
- e) Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.
- f) Meningkatkan kepedulian terhadap masyarakat dan lingkungan.

3. Motto PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

Bank Syariah Mandiri mempunyai motto yang berbunyi “menjadi yang terdepan dan modern” sebagai perwujudan dari visi dan misi Bank Syariah Mandiri sendiri yang mempunyai arti bank syariah mandiri ingin menjelaskan bahwa seluruh *stake holder* Bank Syariah Mandiri baik internal (seluruh karyawan) maupun eksternal (nasabah) merupakan instrumen yang penting dalam rangka mewujudkan visi BSM sebagai Bank Syariah Terdepan dan Modern (*The Leading & Modern Sharia Bank*).⁴

a. Nilai-nilai Budaya Kerja PT. Bank Syariah Mandiri

- 1) *Shiddiq* (integrasi) menjaga martabat dengan integritas. Awali dengan niat dan hati yang tulus, berpikir jernih, bicara benar, sikap terpuji, dan perilaku teladan.
- 2) *Istiqomah* (konsisten): konsisten adalah kunci menuju sukses. Pegang teguh komitmen, sikap optimis, pantang menyerah, kesabaran dan percaya diri.

⁴ <https://www.syahiahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah/>. di akses pada Tanggal 20 Oktober 2019 Jam 19:40

- 3) *Fathanah* (profesionalisme): profesional adalah gaya kerja kami. Semangat belajar berkelanjutan, cerdas, inovatif, terampil dan adil.
 - 4) *Amanah* (tanggung jawab): terpercaya karena penuh tanggung jawab. Menjadi terpercaya, cepat, tanggap, obyektif, akurat dan disimplin.
 - 5) *Tabligh* (kepemimpinan): kepemimpinan berlandaskan kasih sayang, selalu transparan, membimbing, visioner, komunikatif, dan memberdayakan.
- b. Fungsi dan Tujuan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember
- 1) Menyelenggarakan praktikum dan simulasi Bank Syariah untuk memenuhi kebutuhan kompetensi dan keahlian pada bidang terkait.
 - 2) Menyiapkan mahasiswa memiliki keahlian keterampilan dasar sebagai *customer service, Teller, staf, back office*, staf administrasi pembiayaan, bagian umum dan sebagai manajer operasional Bank Mandiri Syariah.
 - 3) Mendukung pendidikan dan pengajaran dibidang ekonomi syariah terutama implementasi beberapa mata kuliah terkait.
 - 4) Menyelenggarakan kerja sama dengan Bank untuk mengembangkan pengetahuan, wawasan, dan keahlian yang mendukung.
 - 5) Terselenggaranya laboratorium Bank Mandiri Syariah yang dapat beroperasi secara nyata pada jurusan Muamalah.⁵

⁵ <https://www.syariahamandiri.co.id/fungsi-dan-tujuan>. di akses pada Tanggal 20 Oktober 2019
Jam 19:45

c. Produk PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember yang bergerak atau yang operasionalnya di bidang perbankan syariah. Dalam hal pelaksanaannya BSM menyediakan produk dan pelayanan jasa yang dapat dimanfaatkan oleh setiap nasabah.

Berikut adalah informasi mengenai produk pendanaan, produk pembiayaan, dan produk jasa-jasa keuangan lainnya pada PT. Bank Syariah Mandiri:

1) Pendanaan

a) Tabungan

(1) Tabungan Mudharabah

Adalah tabungan dalam mata uang rupiah dengan akad *mudharabah mutlaqah* yang penarikannya berdasarkan syarat-syarat tertentu yang disepakati.

(2) Tabungan Wadi'ah

Adalah tabungan dalam mata uang rupiah berdasarkan prinsip *wadi'ah*, yang penarikannya dapat dilakukan setiap saat berdasarkan syarat-syarat tertentu yang disepakati.

(3) BSM Tabungan Berencana

Adalah tabungan berjangka yang memberikan nisbah bagi hasil berjenjang serta kepastian bagi penabung maupun ahli waris untuk memperoleh dananya sesuai target pada waktu yang diinginkan, dengan perlindungan asuransi gratis.

(4) BSM Tabungan Investa cendekia

Adalah tabungan berjangka yang diperuntukkan bagi masyarakat dalam melakukan perencanaan keuangan, khususnya perencanaan dana pendidikan bagi putra/putri.

(5) BSM Tabungan Mabrur

Adalah tabungan yang bertujuan membantu masyarakat untuk merencanakan ibadah haji dan umrah.

b) Deposito

(1) Deposito BSM

Adalah investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang rupiah yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah* untuk perorangan dan non perorangan.

(2) Deposito BSM Valas

Adalah investasi berjangka waktu tertentu dalam mata uang dollar yang dikelola berdasarkan prinsip *Mudharabah Mutlaqah* perorangan dan non-perorangan.

c) Giro

(1) BSM Giro

Adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang rupiah untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhomanah*.

(2) BSM Giro Euro

Adalah sarana penyimpanan dalam mata uang Euro untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhomanah* untuk perorangan dan non-perorangan.

(3) BSM Giro Valas

Adalah sarana penyimpanan dana dalam mata uang US Dollar untuk kemudahan transaksi dengan pengelolaan berdasarkan prinsip *wadiah yad dhamanah* perorangan dan non- perorangan.

2) Pembiayaan

a) Pembiayaan Mudharabah BSM

Adalah pembiayaan dimana seluruh modal kerja yang dibutuhkan nasabah di tanggung oleh Bank. Keuntungan yang diperoleh dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

b) Pembiayaan Musyarakah BSM

Adalah pembiayaan khusus untuk modal kerja, dimana dana dari Bank merupakan bagian dari modal usaha nasabah dan keuntungan dibagi sesuai dengan nisbah yang disepakati.

c) Pembiayaan Murabahah BSM

Adalah pembiayaan berdasarkan akad jual beli antara Bank dan nasabah. Bank membeli barang yang dibutuhkan dan menjualnya kepada nasabah sebesar harga pokok ditambah

dengan margin keuntungan yang disepakati. Dapat dipergunakan untuk keperluan usaha (investasi, modal kerja) dan pembiayaan konsumen

d) Pembiayaan Talangan Haji BSM

Adalah pembiayaan pinjaman dana talangan dari Bank kepada nasabah khusus untuk menutupi kekurangan dana untuk memperoleh kursi/*sear* haji dan pada saat pelunasan BPIH.

e) Pembiayaan Istishna BSM

Adalah pembiayaan jangka pendek, menengah, dan panjang yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan pengadaan barang (obyek *Istishna*), dimana masa angsuran melebihi periode pengadaan barang (*good in process financing*) dan Bank mengakui pendapatan yang menjadi haknya pada periode angsuran, baik pada saat pengadaan berdasarkan persentase penyerahan barang, maupun setelah barang dikerjakan.

f) Pembiayaan dengan Skema IMPBT (*Ijaroh muntahiya bit tamliik*)

Adalah fasilitas pembiayaan dengan skema sewa atas suatu obyek sewa antara bank dan nasabah dalam periode yang ditentukan yang diakhiri dengan kepemilikan barang ditangan nasabah.

g) Pembiayaan *Mudharabah Muqoyyadah off balance sheet*

Adalah penyaluran dana *Mudharabah Muqoyyadah* dimana Bank bertindak sebagai agen (*channelling agen*), sehingga Bank tidak menanggung resiko.

h) Gadai Emas BSM

Adalah produk pembiayaan atas dasar jaminan berupa emas sebagai salah satu alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat.

3) Jasa

a) Jasa produk

(1) Kartu atau ATM BSM

Adalah sebuah kartu pembayaran secara elektronik yang diterbitkan oleh bank. Kartu ini dapat berfungsi sebagai pengganti pembayaran dengan uang tunai. Kartu ini mengacu pada saldo tabungan Bank di Bank penerbit tersebut.

(2) BSM SMS Banking

Adalah produk layanan perbankan berbasis teknologi seluler yang memberikan kemudahan melakukan berbagai transaksi perbankan.

(3) Mandiri Syariah Mobile

Adalah layanan melalui saluran distribusi elektronik Bank untuk mengakses rekening yang dimiliki nasabah di Bank

melalui jaringan komunikasi dengan sarana telepon seluler atau komputer tablet.

b) Jasa Operasional

(1) Setoran kliring adalah penagihan warkat Bank yang lain dimana lokasi Bank tertariknya berada *hearts* satu wilayah kliring.

(2) Inkaso adalah penagihan warkat Bank lain dimana Bank tertariknya berada di wilayah kliring atau berada di luar Negeri, hasilnya penagihan akan di kredit ke rekening nasabah.

c) Jasa Investasi

(1) Reksadana Syariah

Bank syariah Mandiri telah terdaftar dan memiliki ijin sebagai agen penjual efek Reksadana dari otoritas jasa keuangan. BAPEPAM-LK berdasarkan surat tanda terdaftar sebagai agen penjual efek Reksadana No.25/BL/STTD/APERD/2007 Tanggal 24 April 2007. Reksadana adalah wadah yang dipergunakan untuk menghimpun dana dari masyarakat pemodal untuk selanjutnya di investasikan dalam portofolio efek oleh manajer investasi.

(2) Sukuk Negara Ritel

“Investasi Rakyat Penuh Manfaat” Bank Syariah Mandiri sebagai penjual di pasar perdana, menawarkan produk surat berharga syariah Negara (SBNN) yang bersifat ritel atau yang dikenal dengan istilah sukuk negara ritel. Sukuk negara ritel adalah surat berharga Syariah negara (*sukuk negara*) yang dijual kepada individu atau perorangan warga negara Indonesia melalui agen penjualan di pasar perdana dalam negeri

4. Letak geografis PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember yang beralamatkan: Jl. P.B Sudirman Nomor 41-43, Kelurahan Pagah Jember Lor, Kecamatan Patrang, Kabupaten Jember.

Selatan : Pujasera (Wisata Kuliner Jember)

Utara : Gedung milik PJKI

Timur : Kodim 0824

Barat : Stasiun Kereta Api

Web = www.syariahmandiri.co.id

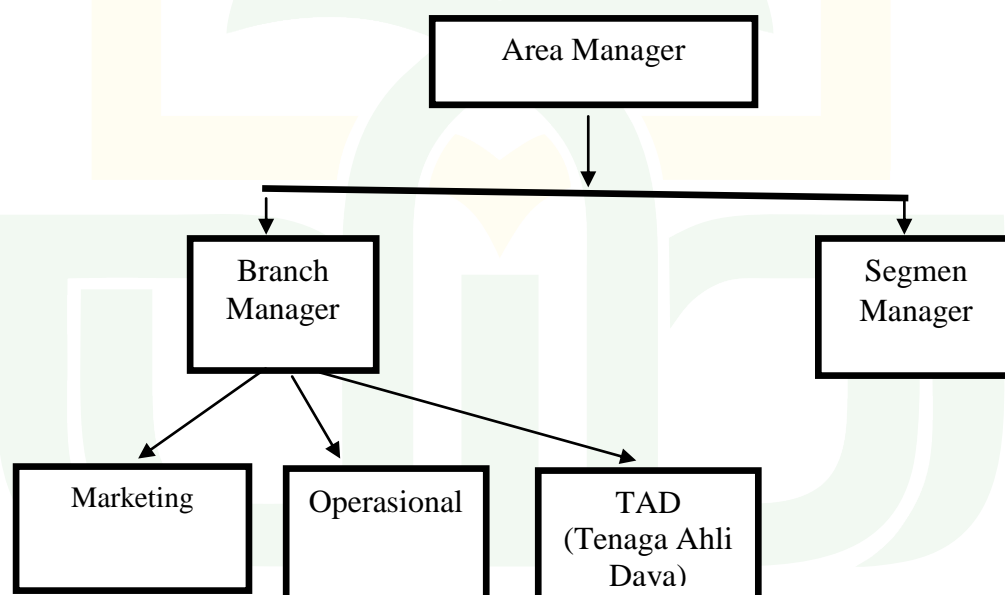
Telp = (0331) 411522, fax = (0331) 411522

5. Struktur organisasi PT. Bank syariah Mandiri Kantor Area Jember

Struktur organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember merupakan tempat kegiatan manajemen dan operasional dijalankan. Setiap organisasi memiliki suatu pola struktur organisasi yang disesuaikan dengan

keadaan perusahaan, besar kecilnya perusahaan dan kompleks tugas-tugasnya. Dalam setiap perusahaan memiliki elemen yang penting untuk digunakan sebagai instrument demi tercapainya tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan harus ada *job discription* yang jelas dari masing-masing fungsi yang ada dalam sebuah organisasi itu sendiri, sehingga bila struktur organisasi telah tersusun dengan baik dan bisa dikatakan *solid* maka tidak menutup kemungkinan kecil dan besarnya tujuan dari perusahaan akan mudah tercapai.⁶

Bagan 3.1
Struktur Organisasi PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember



Sumber data: PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

⁶ <https://www.syariahmandiri.co.id/consumer-banking/jasa-produk-/bsm-mobile-banking>. di akses pada Tanggal 20 Oktober 2019, Jam 20.00

6. Mekanisme Operasional Lembaga PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

Daerah operasional atau lembaga kerja PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember adalah Jember, Bondowoso, Situbondo, Banyuwangi, Lumajang. Jam operasional atau pelayanan untuk nasabah/debitur di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jam Operasional Atau Pelayanan Untuk Nasabah/Debitur

Hari	Jam kerja dan keterangan
Senin – Jumat (kecuali tanggal merah)	Pelayanan nasabah dimulai jam 08:00 WIB sampai dengan tutup kas jam 16:00 WIB. Istirahat senin sampai kamis jam 12:00-13:00 WIB. sedangkan hari jumat jam 11:30-13:00 WIB.

Sumber data: PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember

B. Penyajian Data

Dalam penelitian ini untuk memperoleh data tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember peneliti menggunakan kuesioner atau angket yang diberikan kepada responden sebanyak 30 karyawan.

C. Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk melihat suatu ukuran/suatu instrumen yang memiliki tingkat kevalidan. Apabila suatu instrumen memiliki tingkat validasi tinggi maka data tersebut dinilai valid dan dapat dianggap mewakili variabel yang diukur sesuai yang diinginkan oleh

peneliti. Sedangkan apabila validitas rendah maka instrumen tersebut mewakili variabel yang diteliti. Pengukurannya menggunakan uji korelasi person. Uji korelasi person ini bertujuan untuk menguji hubungan antar dua variabel yang berdata kuantitatif yaitu data yang berisi angka sesungguhnya.

Untuk mengetahui terdapat hubungan atau tidak dapat dilihat dari nilai signifikan dan seberapa besar hubungannya dapat dilihat dengan nilai r .

Keputusan:

Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak⁷

Tabel 3.2
Nilai hasil Uji Validitas

No	Variabel	pertanyaan	Alpha (α)	r tabel	r hitung	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X_1)	P1	0,05	0,373	0,762	Valid
		P2	0,05	0,373	0,381	
		P3	0,05	0,373	0,620	
		P4	0,05	0,373	0,771	
		P5	0,05	0,373	0,580	
		P6	0,05	0,373	0,659	
2	Motivasi Kerja (X_2)	P1	0,05	0,373	0,496	Valid
		P2	0,05	0,373	0,661	
		P3	0,05	0,373	0,501	
		P4	0,05	0,373	0,655	
		P5	0,05	0,373	0,630	
		P6	0,05	0,373	0,577	
3	Kompensasi (X_3)	P1	0,05	0,373	0,779	Valid
		P2	0,05	0,373	0,408	
		P3	0,05	0,373	0,417	
		P4	0,05	0,373	0,396	
		P5	0,05	0,373	0,501	
		P6	0,05	0,373	0,532	

⁷ Sugiyono, *metode penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2017) hal 68

Sumber: Hasil data diolah (Terlampir)

Berdasarkan hasil uji validitas diatas dapat diketahui bahwa semua butir pertanyaan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa r tabel $<$ r hitung sehingga dapat dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu variabel dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik yang digunakan untuk mengukur Reabilitas yaitu menggunakan teknik *Alpha Cronbach* teknik ini digunakan untuk menentukan apakah penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-3, dan 1-5, 1-7 atau jawaban yang menginterpretasikan penilaian sikap.⁸ Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 dan jika nilai *Cronbach Alpha* $<$ 0,60 maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.⁹

IAIN JEMBER

⁸ Imam Ghozali, *aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2013) hal 47

⁹ Ibid hal 48

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standarisasi	N of items	Tingkat Reliabilitas
1	Lingkungan kerja (X_1)	0,754	0,60	6	Reliabel
2	Motivasi kerja (X_2)	0,871	0,60	6	Reliabel
3	Pemberian kompensasi (X_3)	0,775	0,60	6	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah (terlampir)

Berdasarkan keterangan tabel 3.3 perhitungan SPSS diperoleh nilai *Cronbach Alpha* pada masing-masing variabel lebih besar dari tingkat standarisasi yaitu 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* untuk masing-masing variabel ternyata tingkat reliabilitasnya lebih besar dari 0,60.¹⁰

3. Uji Asumsi Klasik

Model regresi liner berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan asumsi klasik statistik baik itu Multikolinieritas, dan Heteroskedastisitas.

a. Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Pengujian suatu data berdistribusi normal atau tidak

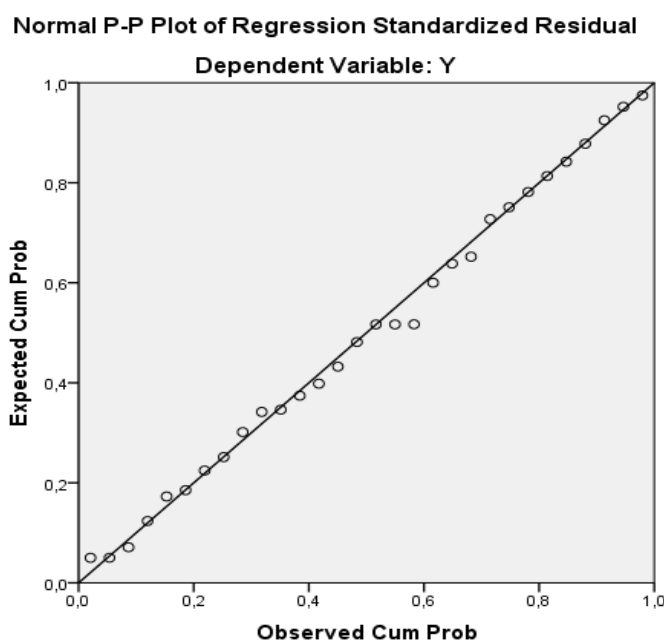
¹⁰ Hasil olah data SPSS, 2018,

dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot, dapat diketahui dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan¹¹:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik normal p-p plot:

Gambar 3.1
Hasil Uji Normalitas Data (Grafik P-Plot)



¹¹ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDP, 2011)
163

Berdasarkan grafik normal plot diatas terlihat titik – titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal. Artinya data layak digunakan dalam penelitian.¹²

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel Independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pendeteksian ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R yang dihasilkan sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matriks korelasi variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel independen tidak

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2001), 86

berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- 3) Jika VIF yang dihasilkan 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas¹³

Tabel 3.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	,982	1,019
	X2	,975	1,026
	X3	,987	1,014

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS Ver 23 di olah 2020

Berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh nilai VIF pada lingkungan kerja 1,019 dan nilai *Tolerance* 0,98 yang berarti menunjukkan bahwa nilai dari VIF dan nilai *Tolerance* dibawah 10. Nilai VIF pada variabel motivasi kerja 1,026 dan *tolerance* 0,97 dibawah 10. Begitu juga dengan nilai VIF Kompensasi 1,019 dan *Tolerance* 0,98 dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Jika dalam penelitian terjadi gejala multikolinieritas berarti model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas.

¹³ Imam Ghozali, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: UNDP, 2013), 105

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* sesuatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

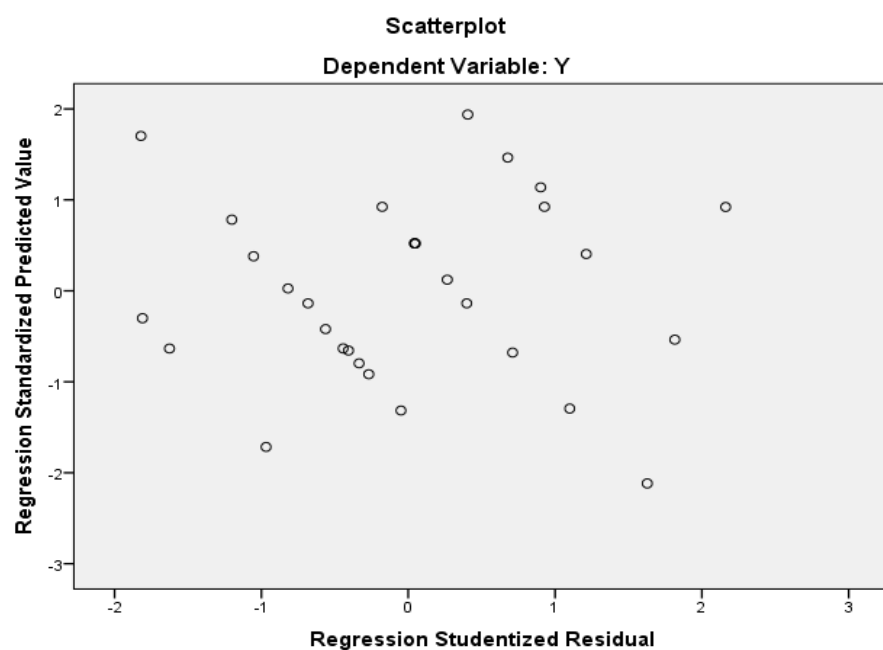
Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu penelitian dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika:

- 1) Titik-titik menyebar diatas dan bawah atau sekitar angka 0.
- 2) Titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Berikut adalah hasil uji heterokidastisitas dengan menggunakan

SPSS

Gambar 3.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan grafik *scatterplots* diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikatnya (Y) dihubungkan/ dijelaskan lebih dari satu variabel, mungkin dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan satu variabel terikat. Adapun variabel independen dari penelitian ini adalah lingkungan, motivasi dan, kompensasi. Sedangkan yang dijadikan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta atau intercept

b_1 : Koefisien Variabel

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Motivasi

X_3 : Kompensasi

b_3 : Koefisien Variabel

b_2 : Koefisien Variabel

e : Standart Error

Untuk mengetahui cara menentukan pengaruh koefisien variabel bebas terhadap variabel terikat, maka digunakan bantuan aplikasi SPSS ver 23.

Berikut ini adalah hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 3.5
Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,306	5,656		3,944	,001
	Lingkungan kerja	,259	,111	,407	2,330	,028
	Motivasi	,657	,120	,601	3,583	,004
	Kompensasi	,709	,152	,226	2,311	,001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data SPSS ver 23 diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian dengan metode regresi linier berganda diatas, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi memiliki nilai konstanta sebesar 22,306. Artinya apabila lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan akan turun sebesar 22,306. Untuk menguji variabel-variabel bebas yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi, maka dapat disusun sebuah persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

$$Y = 22,306 + 0,259 + 0,657 + 0,709 + e$$

a. Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Lingkungan kerja adalah sebesar 0,259, artinya lingkungan

kerja lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,259 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b_1 bertanda positif, sehingga apabila lingkungan kerja baik menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan dan sebaliknya.

- b. Dari hasil perhitungan SPSS menunjukkan nilai koefisien regresi Motivasi adalah sebesar 0,657 yang artinya adalah setiap peningkatan 1 satuan Motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,657 dengan asumsi kondisi variabel bebas lain tetap. Koefisien b_2 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Motivasi dengan kinerja karyawan. Semakin meningkat nilai motivasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat pula, begitu juga sebaliknya.
- c. Dari hasil perhitungan uji SPSS menunjukkan nilai koefisien regresi kompensasi adalah sebesar 0,709 yang berarti bahwa setiap peningkatan 1 satuan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,709 dengan asumsi kondisi variabel bebas lain adalah tetap. Koefisien b_3 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Begitu juga sebaliknya.

5. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel independen. Nilai

koefisien determinasi adalah nol sampai satu. Koefisien determinasi tersebut ditunjukkan dengan nilai *R Square* pada tabel berikut:¹⁴:

Tabel. 3.6
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,182
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Motivasi, Kompensasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data SPSS Ver 23 diolah 2019

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dihitung menggunakan SPSS ver 23 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* adalah sebesar 0,996. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 0,996 atau 99,6% sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh sebesar 99,6% terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. Artinya kemampuan variabel independent menerangkan variabel dependen besarnya adalah 99,6%.

6. Uji Hipotesis

Untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis-hipotesis yang diajukan, perlu digunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel –variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan, serta mengetahui besarnya dominasi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

¹⁴ Supranto, *Analisis Multivariate Intrepensi*. (Jakarta : Rineka Cipta, 2008) hal 227

a. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Berikut adalah hasil uji t dengan menggunakan SPSS

Tabel 3.7
Uji t

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,306	5,656		3,944	,001		
	Lingkungan kerja	,259	,111	,407	2,330	,028	,982	1,019
	Motivasi	,657	,120	,601	3,583	,004	,975	1,026
	kompensasi	,709	,152	,226	2,311	,001	,987	1,014

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data di Olah SPSS Ver 23

Berdasarkan perhitungan uji t menggunakan SPSS diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil uji t yang dihitung menggunakan SPSS Ver 23 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,028. Hal ini berarti nilai signifikansi pada uji t diatas kurang dari 0,05 ($0,028 < 0,05$). Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis diterima berdasarkan uji t dalam penelitian ini. Sehingga bisa dinyatakan bahwa model regresi tersebut signifikan secara parsial. Jadi, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah

Mandiri Kantor Area Jember. Jika dilihat pada koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif maka pengaruh yang disebarkan oleh lingkungan kerja adalah pengaruh positif yang berarti semakin meningkat lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di BSM. Tapi jika Lingkungan kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pada BSM menurun.

- 2) Berdasarkan perhitungan SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel Motivasi X_2 adalah sebesar 0,004. Hal ini berarti nilai signifikansi pada uji t diatas kurang dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis diterima berdasarkan uji t dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. Jika dilihat pada koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif maka pengaruh yang disebarkan oleh motivasi kerja adalah pengaruh positif yang berarti semakin meningkat motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di BSM. Tapi jika motivasi kerja mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pada BSM akan menurun.

- 3) Berdasarkan perhitungan SPSS pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Kompensasi sebesar 0,001, hal ini berarti nilai signifikansinya kurang dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan

penulis diterima berdasarkan penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. Jika dilihat pada koefisien regresi yang menunjukkan tanda positif maka pengaruh yang disebarkan oleh pemberian kompensasi adalah pengaruh positif yang berarti semakin meningkat pemberian kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan di BSM. Tapi jika pemberian kompensasi mengalami penurunan, maka kinerja karyawan pada BSM akan menurun.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak/ bersama-sama pengaruhnya apakah signifikan atau tidak. Berikut ini adalah hasil Uji F berdasarkan perhitungan SPSS

Tabel 3.8

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,214	3	2,405	2,708	,000 ^b
	Residual	23,086	26	,888		
	Total	30,300	29			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompensasi						

Hasil Uji Anova

Sumber: Output SPSS Ver 23

Dari hasil pengolahan data SPSS, Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F adalah sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Oleh sebab itu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis diterima berdasarkan uji F dalam penelitian ini. Sehingga bias dinyatakan bahwa model regresi tersebut signifikan secara silmultan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel independent yang meliputi lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember. Artinya Hipotesis yang diajukan peneliti diterima, bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah mandiri Kantor Area Jember.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan Uji t dapat dilihat bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan hasil perhitungan SPSS yang telah dilakukan oleh peneliti, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,028, motivasi, 0,004 dan pemberian kompensasi 0.001. Hal ini berarti nilai signifikansi pada Uji t kurang dari 0,05 ($0,028 < 0,05$), ($0,004 < 0,05$), ($0,001 < 0,05$).

Berdasarkan analisis dan interpretasi diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mutmainnah tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank BNI Syariah KC Semarang, mengemukakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁵ Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam preseptif ekonomi islam di Dinas Sosial tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat yang mengemukakan bahwa secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan¹⁶. Sedangkan, menurut Theresia Retno Puspa Henani tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo, yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁷

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja, semisal hubungan dengan pegawai lainnya. Lingkungan kerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa

¹⁵ Nurul Mutmainnah, Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah, Studi kasus di BNI Syariah KC Semarang. (Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Salatiga 2017), 77

¹⁶ Rido Sanjaya, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Preseptif Ekonomi Islam Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat". (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Negeri Raden Intan Lampung: 2018), 90.

¹⁷ Theresia Retno Puspa Henani, "Pengaruh beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi status pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo", (Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018), 104

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi, kinerja karyawan yang tinggi merupakan hasil dari lingkungan kerja dan sumber daya pendukung lainnya. Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Apabila kinerja karyawan meningkat tentu akan berdampak pada perkembangan perusahaan, dan tujuan perusahaan akan tercapai.¹⁸

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja dari seseorang yang mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi motivasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja *extra* mengumpulkan semua tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan hasil dari motivasi kerja dan sumberdaya pendukung lainnya. Motivasi tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan.¹⁹

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

¹⁸ Sedamaryanti *Tata Kerja dan produktifitas Kerja*, (bandung: Mandar maju,2009), hal 31

¹⁹ H. malayu dan hasibuan, *manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Sinar grafika offset, 2000)

kinerja karyawan. Jadi kompensasi yang tinggi akan mendorong seseorang untuk bekerja *extra* mengumpulkan semua tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin dengan tujuan tertentu yang ingin dicapai. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan hasil dari kompensasi dan sumberdaya pendukung lainnya. kompensasi tinggi akan berdampak pada kinerja karyawan yang tinggi sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan. Dan jika perusahaan sudah sampai pada tujuan maka keuntungan yang didapat akan mempengaruhi kompensasi yang diberikan perusahaan tentu akan bertambah.²⁰

2. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan.

Berdasarkan uji F (simultan) dapat dilihat bahwa lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil pengujian SPSS ver 23 yang telah dilakukan oleh peneliti, dimana nilai signifikansi yang dihasilkan untuk lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi adalah sebesar 0.000 karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 Berdasarkan analisis dan interpretasi yang telah diuraikan diatas dapat diartikan bahwa secara simultan lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

²⁰ Yusuf, Burhanuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Depok: Pt Rajagrafindo persada,2014) hal 236

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi yang dihitung menggunakan SPSS Ver 23 dapat dilihat bahwa *R Square* adalah sebesar 0,996. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 0,996 atau 99,6 % sedangkan sisanya sebesar 0,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh sebesar 0,996 atau 99,6 % sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh sebesar 99,6 terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut

1. Menurut pengujian secara parsial lingkungan kerja nilai signifikannya 0,028, Motivasi 0,004 dan Pemberian Kompensasi 0,001 hal ini berarti nilai signifikansi dari uji t tersebut kurang dari 0,05. Jadi dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis diterima dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi tersebut signifikan secara parsial (individu), Jadi variabel lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.
2. Menurut pengujian secara simultan (Uji F) Lingkungan kerja, Motivasi, dan Pemberian Kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,000 hal ini berarti nilai signifikansi dari uji F tersebut kurang dari 0,05. Jadi dengan demikian hipotesis yang diajukan penulis diterima dalam penelitian ini. Sehingga bisa dikatakan bahwa model regresi tersebut signifikan secara simultan (Bersama-sama), Jadi variabel lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Menurut pengujian koefisien determinasi yang dihitung menggunakan SPSS Ver 23 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,996. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independent atau variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh sebesar 0,996 atau 99,6% sedangkan sisanya sebesar 0,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi berpengaruh sebesar 99,6 terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, pembahasan dan merumuskan kesimpulan dari hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran yang berkaitan dengan penelitian yang telah dilakukan untuk dijadikan masukan dan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

1. Diharapkan perusahaan lebih mementingkan kepentingan seluruh karyawan seperti memberikan tempat yang nyaman lingkungan yang damai dan aman, hubungan kerja sesama rukun, dan memberikan apresiasi kepada karyawan lebih meningkatkan kompensasi dan tunjangan lain, dengan mempertimbangan pekerjaan/hasil kerja yg telah dicapai minimal satu tahun sekali, dengan cara memberikan upah diluar gaji dalam bentuk bonus, reward maupun property sehingga hal ini dapat membantu motivasi dalam bekerja lebih optimal.

2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi saja, namun ada faktor-faktor lain yang memengaruhi seperti, kemampuan kerja, kepuasan kerja, kualitas pelayanan dan lain lain diluar penelitian ini. Maka dari itu peneliti menyarankan untuk menambahkan faktor tersebut sehingga penelitian tentang kinerja lainnya dapat berkembang. Peneliti juga menyarankan kepada perusahaan untuk lebih meningkatkan produk-produk perbankan yang lebih unik lainnya sehingga dapat menarik masyarakat untuk bertransaksi di BSM.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Al-Qur'an, 46: 19
- Annual Report Bank Syariah Mandiri 2017
- A.Aji Tri Budiarto, Amelia katini. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT Perusahaan Gas Negara (Persero) tbk SBU Distribusi wilayah Jakarta*. Jurnal. Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No.1
- Ayu, Dwi. 2016. *Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah KC Jember* “. Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Jember
- Bangun, Wilson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Burhanuddin, Yusuf. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Pt Rajagrafindo persada
- Danaswara, Ady Dionisius. 2018. *Pengaruh lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan produksi bagian cutting Pt Eagle Glove Indonesia, Purwomartani, Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Faiqoh, Elok. 2016. *Pengaruh partisipasi karyawan, pengembangan karier, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) kantor area jember*. Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Jember
- Ghozali. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar grafika offset
- Hasibuan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Akasara
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Statistik 2 (statistic inferensial)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasanah, Uswatun. 2016. *Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Cabang Jember*. Skripsi. Fakultas ekonomi dan bisnis islam IAIN Jember
- Hendro, Timoti. 2018. *Pengaruh kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang*, AGORA Vol 6. No 1. 4
- Jackson, Mathis. 2006. *Metodologi Riset Panduan Penelitian bidang Bisnis dan Sosial Edisi 10* Jakarta: Salemba Empat
- Kadarisman. 2002. *manajemen kompensasi* Jakarta: Rajawali press
- Kurnia, Jodi Rofi 2016. *Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit condong catur Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta
- Mangkunegara. 2009. *Manejemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Marzuki. 2005. *Metodelogi Riset Panduan Penelitian Bidang Bisnis dan Sosial edisi 10*. Jakarta: Salemba Empat
- Mawaddah Amiliyatul. 2018. *Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai puskesmas Wringin Kabupaten Bondowoso*. Situbondo Universits Abdurrahman Saleh.
- Muammad Habib Seregar, 2018 “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Al- Ijarah Indonesia Finace Lampung*”, (Skripsi, Fakultas Ekonomi Islam Universitas Negeri Sumatera Utara.
- Mujahidin, *analisis pengaruh motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales PT Quamed Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Skripsi, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Surakarta
- Muljani ninuk, 2012” *Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Manjemen dan kewirausahaan Vol 4. N0 2*.
- Mundakir dan Zainuri, 2018 “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening*”. (jurnal business management analysis journal (BMAJ) vol 1 no 1

- Mutmainah, Nurul. 2017. judul “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, Displin Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah KC Semarang*”. Skripsi. IAIN Salatiga
- Miftah Fajar, 2018 “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. BRI Syariah Surakarta*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga,
- Rido Sanjaya, 2018 “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
- Setiawan, 2015. *Pengaruh disiplin kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada rumash sakit umum daerah kanjuruhan Malang*, Jurnal ilmu Manajemen, volume 9 nomer 1.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan produktifitas Kerja* Bandung: Mandar maju
- Siagian. 2003. *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Pt Rineka Cipta
- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas ekonomi UI
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV, Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian administrasi*. Bandung: CV, Alfabeta
- Sulistiyani, Rosidah, Ambar. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sumiati Parambanan, 2018 “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pusdiklat Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*”. (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Timoti, Hendro. 2018. *Pengaruh kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang*. AGORA Vol 6, No 1

Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sucita cetakan ketiga

Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Belajar

Zainuri, Mundakir. 2018. *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan sebagai variabel intervening*". *Bussines Manajemen Analisis Journal*. Vol. 1 No 1

<https://www.syariahmandiri.co.id/tentang-kami/sejarah/>.

<https://www.mandirisyariah.co.id/tentang-kami/penghargaan/07/09/2019/05.00>.



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Hafidatul Istikomah
NIM : E20151218
Prodi/Jurusan : PS/Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember**" adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.


Jember, 07 Maret 2020
Saya yang menyatakan



HAFIDATUL ISTIKOMAH
NIM. E20151218

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Hipotesis	Rumusan Masalah
Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pemberian kompensasi terhadap kinerja Bank Syariah Mandiri Jember	<p>A. Variabel (X)</p> <p>1. Lingkungan Kerja (X₁)</p> <p>2. Motivasi (X₂)</p> <p>3. Pemberian kompensasi (X₃)</p> <p>B. Variabel Y</p> <p>1. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>1. Lingkungan Kerja Fisik</p> <p>2. Lingkungan Kerja Non Fisik.</p> <p>a. Kebutuhan Fisiologi atau kebutuhan fisik.</p> <p>b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan</p> <p>c. Kebutuhan social</p> <p>d. Kebutuhan akan penghargaan</p> <p>e. Kebutuhan Aktualisasi diri</p> <p>a. Gaji Pokok</p> <p>b. Bonus atau intensif</p> <p>c. Tunjangan-tunjangan</p> <p>d. Fasilitas</p> <p>1) Kualitas</p> <p>2) Kuantitas</p> <p>3) Pelaksana Tugas</p> <p>4) Tanggung jawab</p>	<p>1. Data primer :</p> <p>a. Seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri Jember</p> <p>b. Dokumentasi</p> <p>c. Kepustakaan</p>	<p>1. Pendekatan penelitian : Kuantitatif</p> <p>2. Jenis penelitian : Statistik dekriptif</p> <p>3. Pengumpulan data :</p> <p>a. dokumentasi</p> <p>b. observasi</p> <p>c. kuesioner</p> <p>4. Analisis data :</p> <p>a. Uji Validitas</p> <p>b. Uji Reliabilitas</p> <p>c. Uji Asumsi Klasik</p> <p>d. Analisa Regresi Linear Berganda</p> <p>e. Uji hipotesis</p>	<p>H₁ diduga ada pengaruh secara parsial Lingkungan kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan Pemberian Kompensasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)</p> <p>H₀ diduga tidak ada pengaruh secara parsial Lingkungan kerja (X₁), Motivasi (X₂) dan Pemberian Kompensasi (X₃) terhadap kinerja karyawan (Y)</p> <p>H₂ Diduga ada pengaruh secara simultan Lingkungan kerja (X₁), Motivasi (X₂), Pemberian Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja karyawan (Y)</p> <p>H₀ Diduga tidak ada pengaruh secara simultan Lingkungan kerja (X₁), Motivasi (X₂), Pemberian Kompensasi (X₃) terhadap Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1. Apakah ada pengaruh secara parsial lingkungan kerja, Motivasi dan Pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Jember?</p> <p>2. Apakah ada pengaruh secara simultan lingkungan kerja, motivasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Jember?</p>

JURNAL PENELITIAN

No.	Hari/Tanggal	Kegiatan	PARAF
1	Rabu, 6 Agustus 2019	Menyerahkan surat penelitian	
2	Selasa, 16 september 2019	Diskusi mengenai penelitian dengan pihak bank	
3	Jum'at, 08 desember Agustus 2019	Menyerahkan CV dan contoh Koesioner	
4	Selasa, 17 Desember 2019	Diskusi mengenai penyebaran Angket	
5	Selasa, 24 Desember 2019	Menyebarkan Angket kepada seluruh karyawan BSM KC Jember	
6	Jumat, 6 Januari 2020	Pengambilan Angket yang telah disebar kepada seluruh karyawan BSM KC Jember	

Jember,
PT BANK SYARIAH MANDIRI
KC JEMBER


mandiri
syariah
KC JEMBER



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.iain-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id

J E M B E R

Nomor : B-571/In.20/7.a/PP.00.9/09/2019

Lampiran : Proposal
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Kepada Yth.

Yth : Pimpinan Bank Syariah Mandiri Kc. Jember

Di-

TEMPAT

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Diberitahukan dengan hormat bahwa untuk penyelesaian Program Sarjana S-1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian kepada mahasiswa dengan identitas sebagai berikut:

Nama : Hafidatul Istikomah
NIM : E20151218
Semester : VIII (Delapan)
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Alamat : Dusun Krajan, RT 001/ RW 001, Desa Penanggungan, Kecamatan Maesan, Kabupaten Bondowoso.
No TLP : 081338859821
Judul Skripsi : Pengaruh lingkungan kerja, Motivasi dan Pemberian Kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kc. Jember

Demikian Surat izin ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Jember, 18 September 2019

an Dekan,

Dekan Bidang Akademik
Dan Pengembangan Lembaga



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.Ed

NIP. 19730830 199903 1 002

SURAT KETERANGAN

No. 22/423-3/081

PT BANK SYARIAH MANDIRI yang berkedudukan di Jalan PB. Sudirman No 41-43 Jember.
dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : HAFIDATUL ISTIKOMAH
NIM : E20151218
Fakultas / Prodi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : IAIN Jember

Telah melaksanakan penelitian/riset di PT Bank Syariah Mandiri – Kantor Cabang

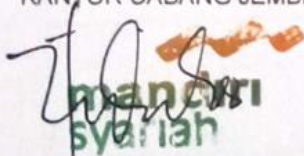
Jember dengan judul skripsi "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember**".

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 24 Juni 2020

PT BANK SYARIAH MANDIRI

KANTOR CABANG JEMBER



mandiri
syariah

Frida Herawati

Branch Operation and Service Manager

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI (BSM) KANTOR AREA JEMBER

Kepada Responden Yang Terhormat,

Dalam Rangka menyelesaikan studi/ tugas akhir Strata 1 (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam Prodi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri Jember, maka dari itu diperlukan dukungan bapak/ibu saudara/i. Untuk membantu saya mengisi koesioner ini

Koesioner ini diedarkan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember. Untuk itu, saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu saudara/i meluangkan waktu untuk mengisi koesioner ini. Masukan informasi yang jujur, benar, dan akurat, sangat diharapkan agar informasi ilmiah yang akan disajikan benar- benar dapat dipertanggung jawabkan dan berguna bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Area Jember.

Terimakasih atas bantuan dan kesediaannya dalam meluangkan waktu untuk mengisi koesioner ini.

1. Identitas Responden

Nama :

Umur :

Jenis kelamin :

Jabatan :

2. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda pilih !

Keterangan :SS : Sangat Setuju

S : Setuju

RR : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak setuju

➤ **Lingkungan Kerja (X₁)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pencahayaan di tempat kerja saya membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Tempat kerja saya selalu bersih					
3	Ventilasi udara ditempat saya kerja cukup baik					
4	Tersedianya pengharum ruangan ditempat kerja saya, untuk menghindari bau tidak sedap					
5	Komunikasi antar karyawan ditempat kerja saya sangat baik, sehingga mampu membantu semangat saya dalam bekerja					
6	Para karyawan mendapat perlakuan secara adil					

➤ **Motivasi Kerja (X₂)**

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja ekstra jika atasan akan mengevaluasi pekerjaan saya					
2	Saya bekerja dengan jumlah waktu dan jumlah pekerjaan secara tepat					
3	Saya peduli dan tertarik dengan tugas-tugas yang diberikan					
4	Saya mau melakukan pekerjaan ini hanya karena komisi					
5	Saya berdisiplin tinggi untuk					

	menghindari hukuman dari atasan					
6	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.					

➤ **Kompensasi (X³)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mendapatkan gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan pada perusahaan					
3	Perusahaan memberikan bonus kepada saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan					
4	Pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi					
5	Saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan					
6	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.					

➤ **Kinerja (Y)**

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Apakah anda setuju melaksanakan pekerjaan harus sesuai dengan tingkat pencapaian hasil kerja ?					
2	Apakah anda setuju dibutuhkan ketelitian dan kerapian dalam kinerja anda ?					

3	Apakah anda bekerja sesuai dengan waktu bekerja yang ditentukan perusahaan ?					
4	Apakah anda mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan?					
5	Apakah anda bekerja dengan kemampuan berkomunikasi yang baik dengan rekan kerja serta melaksanakan perintah kerja dengan baik?					
6	Apakah anda mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja?					

Terimakasih



TABEL SKOR JAWABAN RESPONDEN

No Respoden	X ₁						TOTAL
	LINGKUNGAN KERJA						
	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	
1	5	4	4	4	5	4	26
2	5	4	5	5	4	5	28
3	5	4	4	4	5	5	27
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	4	5	4	2	4	23
7	3	4	5	4	3	4	23
8	4	4	5	4	2	4	23
9	5	4	4	4	4	4	25
10	4	5	4	4	3	3	23
11	4	4	4	5	5	4	26
12	4	4	4	4	5	4	25
13	4	5	5	4	3	4	25
14	5	5	5	5	4	5	29
15	4	4	4	5	5	4	26
16	5	5	5	5	4	5	29
17	5	5	5	5	5	4	29
18	4	4	4	5	5	4	26
19	4	4	5	4	5	2	24
20	4	5	5	4	3	4	25
21	3	5	4	3	4	5	24
22	4	5	4	4	3	3	23
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	5	5	4	3	3	23
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	3	4	5	4	3	4	23
28	4	4	5	4	2	4	23
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	4	4	3	3	23

No	X ₂	TOTAL
----	----------------	-------

Responden	MOTIVASI						
	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	
1	5	4	3	4	5	4	25
2	5	5	5	4	5	5	29
3	4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	5	5	4	5	27
5	4	5	5	5	5	5	29
6	4	3	5	4	2	4	22
7	3	4	5	4	3	4	23
8	4	3	5	4	2	4	22
9	4	5	4	4	4	4	25
10	5	5	4	4	3	3	24
11	4	5	4	5	5	4	27
12	4	5	4	4	5	4	26
13	3	4	5	4	3	4	23
14	4	4	5	5	4	5	27
15	3	5	4	5	5	4	26
16	5	4	5	5	4	5	28
17	5	3	5	5	5	4	27
18	5	3	4	5	5	4	26
19	4	4	5	4	5	2	24
20	5	4	5	4	3	4	25
21	4	4	4	3	4	5	24
22	4	4	4	4	3	3	22
23	5	4	5	5	5	5	29
24	5	5	5	4	3	3	25
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	4	5	5	5	5	29
27	4	4	5	4	3	4	24
28	5	4	5	4	2	4	24
29	5	4	5	5	5	5	29
30	5	5	4	4	3	3	24

No Responden	X ₃						TOTAL
	KOMPENSASI						
	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	
1	4	4	5	3	4	4	24

2	4	5	4	4	4	4	25
3	4	5	5	5	5	4	28
4	4	4	4	5	5	4	26
5	4	3	4	4	4	4	23
6	4	4	5	5	4	4	26
7	4	4	4	4	5	3	24
8	4	3	5	3	4	3	22
9	4	3	5	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	5	5	4	4	4	26
12	4	4	4	4	4	5	25
13	4	4	5	4	5	5	27
14	4	4	5	4	4	5	26
15	4	4	5	4	5	3	25
16	5	5	5	4	4	5	28
17	4	4	5	5	5	5	28
18	4	4	5	3	4	5	25
19	4	3	5	5	4	4	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	5	4	4	4	25
22	4	5	5	4	5	5	28
23	4	3	5	5	4	3	24
24	4	3	5	3	5	3	23
25	4	4	4	4	5	2	23
26	4	5	5	4	4	4	26
27	4	3	5	5	5	5	27
28	4	4	5	3	5	4	25
29	4	3	5	4	4	4	24
30	4	3	5	4	5	4	25

No Responden	Y KINERJA						TOTAL
	P ₁	P ₂	P ₃	P ₄	P ₅	P ₆	
	1	5	5	3	4	5	
2	5	4	5	4	5	5	28
3	4	5	4	4	5	4	26
4	5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	5	5	5	30

6	4	4	5	4	2	4	23
7	3	4	5	4	3	4	23
8	4	4	5	4	2	4	23
9	5	4	4	4	4	4	25
10	4	5	4	4	3	3	23
11	4	4	4	5	5	4	26
12	4	4	4	4	5	4	25
13	4	5	5	4	3	4	25
14	5	5	5	5	4	5	29
15	4	4	4	5	5	4	26
16	5	5	5	5	4	5	29
17	5	5	5	5	5	4	29
18	4	4	4	5	5	4	26
19	4	4	5	4	5	2	24
20	4	5	5	4	3	4	25
21	3	5	4	3	4	5	24
22	4	5	4	4	3	3	23
23	5	5	5	5	5	5	30
24	3	5	5	4	3	3	23
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	5	5	5	5	5	30
27	3	4	5	4	3	4	23
28	4	4	5	4	2	4	23
29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	5	4	4	3	3	23

IAIN JEMBER

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,213	,130	,645**	,520**	,527**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,259	,493	,000	,003	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	,213	1	,259	,193	,034	,200	,400*
	Sig. (2-tailed)	,259		,167	,307	,858	,288	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,130	,259	1	,300	-,222	,252	,311
	Sig. (2-tailed)	,493	,167		,108	,238	,179	,095
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,645**	,193	,300	1	,540**	,464**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,307	,108		,002	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,520**	,034	-,222	,540**	1	,334	,702**
	Sig. (2-tailed)	,003	,858	,238	,002		,072	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,527**	,200	,252	,464**	,334	1	,738**
	Sig. (2-tailed)	,003	,288	,179	,010	,072		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,813**	,400*	,311	,811**	,702**	,738**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,028	,095	,000	,000	,000	
	N	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).

Motivasi X₂

X ₂		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	-,043	,037	,182	,143	,102	,423*
	Sig. (2-tailed)		,821	,848	,335	,451	,592	,020
	N	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	-,043	1	-,289	-,052	,281	-,061	,305
	Sig. (2-tailed)	,821		,122	,786	,132	,748	,102
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,037	-,289	1	,264	-,226	,284	,219
	Sig. (2-tailed)	,848	,122		,158	,229	,128	,246
	N	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	,182	-,052	,264	1	,515**	,442*	,720**
	Sig. (2-tailed)	,335	,786	,158		,004	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	,143	,281	-,226	,515**	1	,328	,759**
	Sig. (2-tailed)	,451	,132	,229	,004		,077	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,102	-,061	,284	,442*	,328	1	,665**
	Sig. (2-tailed)	,592	,748	,128	,014	,077		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,423*	,305	,219	,720**	,759**	,665**	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,102	,246	,000	,000	,000	
	N	30	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).

Motivasi X₂

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
Pearson Correlation	1	,292	,112	-,020	-,152	,239	,330
P1 Sig. (2-tailed)		,118	,556	,918	,424	,204	,075
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,292	1	-,086	,015	,019	,260	,583**
P2 Sig. (2-tailed)	,118		,651	,937	,919	,166	,001
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,112	-,086	1	-,056	,031	,227	,347
P3 Sig. (2-tailed)	,556	,651		,769	,872	,227	,060
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,020	,015	-,056	1	,130	,136	,488**
P4 Sig. (2-tailed)	,918	,937	,769		,494	,473	,006
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	-,152	,019	,031	,130	1	-,127	,299
P5 Sig. (2-tailed)	,424	,919	,872	,494		,505	,109
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,239	,260	,227	,136	-,127	1	,691**
P6 Sig. (2-tailed)	,204	,166	,227	,473	,505		,000
N	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,330	,583**	,347	,488**	,299	,691**	1
TOTAL Sig. (2-tailed)	,075	,001	,060	,006	,109	,000	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	,320	,106	,634**	,507**	,510**	,815**
	Sig. (2-tailed)		,084	,576	,000	,004	,004	,000
Reliability Statistics								
N		Cronbach's Alpha			Cronbach's Alpha Based on Standardized Items		N of Items	
	Pearson Correlation							
P2	Sig. (2-tailed)					,501	,218	,020
	N	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	,106	,025	1	,264	-,226	,284	,285
	Sig. (2-tailed)	,576	,897		,158	,229	,128	,127
P4	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,634**	,174	,264	1	,515**	,442*	,786**
P5	Sig. (2-tailed)	,000	,357	,158		,004	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	,507**	,128	-,226	,515**	1	,328	,705**
	Sig. (2-tailed)	,004	,501	,229	,004		,077	,000
TOTAL	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,510**	,232	,284	,442*	,328	1	,740**
TOTAL	Sig. (2-tailed)	,004	,218	,128	,014	,077		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,815**	,424*	,285	,786**	,705**	,740**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,020	,127	,000	,000	,000	
TOTAL	N	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).



2. Uji Reliabilitas

Variabel (X₁)

,754	,817	6
------	------	---

Variabel (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,871	,686	6

Variabel (X₃)

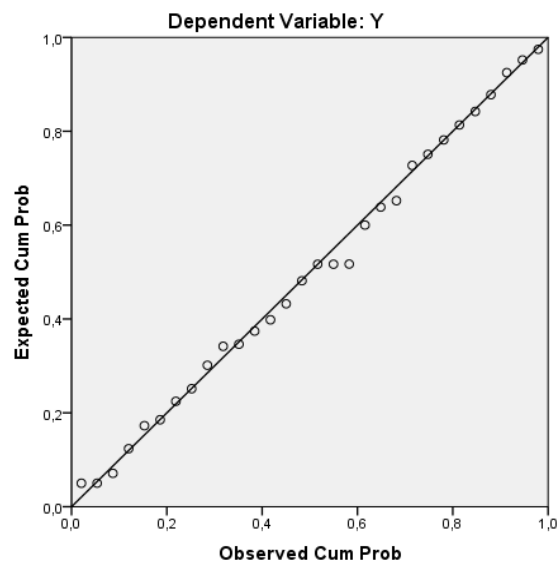
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,775	,604	6

3. Uji

Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



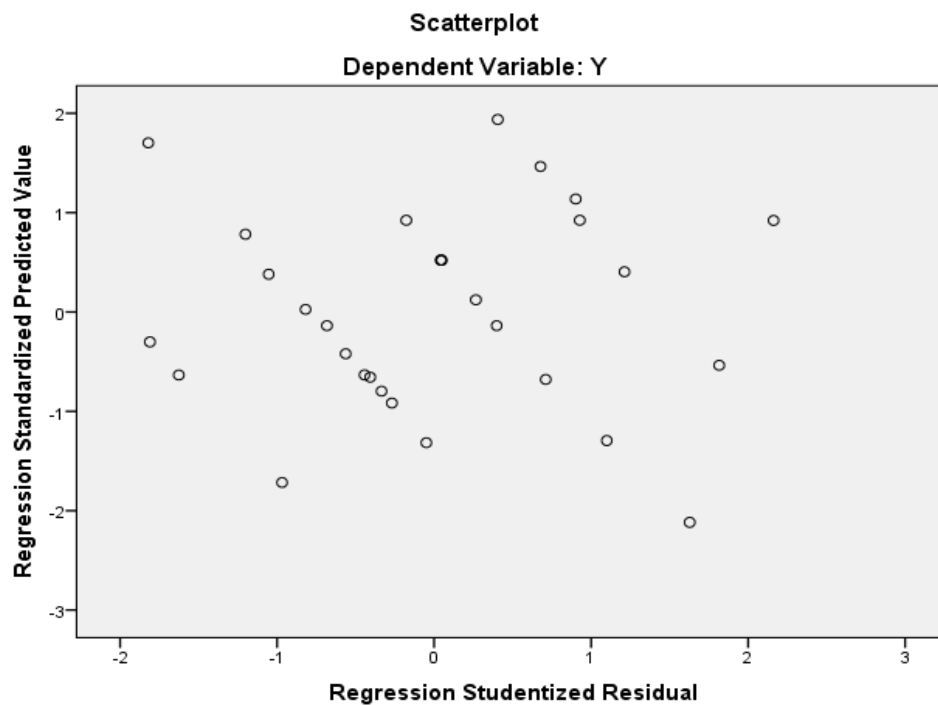
4. Uji Multikolinieritas

Table 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
22,306	5,656		3,944	,001		
,259	,111	,407	2,330	,028	,982	1,019
,657	,120	,601	3,583	,004	,975	1,026
,709	,152	,226	2,311	,001	,987	1,014

a. Dependent Variable: Y

5. Uji Heteroskedastisitas



6. Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,306	5,656		3,944	,001		

	X1	,259	,111	,407	2,330	,028	,982	1,019
	X2	,657	,120	,601	3,583	,004	,975	1,026
	X3	,709	,152	,226	2,311	,001	,987	1,014
a. Dependent Variable: Y								

7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,182
a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1				
b. Dependent Variable: Y				

8. Uji t

Hasil Uji Regresi

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	22,306	5,656		3,944	,001		
	X1	,259	,111	,407	2,330	,028	,982	1,019
	X2	,657	,120	,601	3,583	,004	,975	1,026
	X3	,709	,152	,226	2,311	,001	,987	1,014
a. Dependent Variable: Y								

IAIN JEMBER

9. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,214	3	2,405	2,708	,000 ^b
	Residual	23,086	26	,888		
	Total	30,300	29			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1						



CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Hafidatul Istikomah
Tempat, tanggal lahir : Bondowoso, 14 juli 1996
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Tinggi badan : 153
Alamat : Dsn Krajan, Ds Penanggungan, Kec. Maesan, Kabupaten Bondowoso
Handphone : 081338859821
Status : Mahasiswa
E-mail : Hafidatulistikomah8@gmail.com



DATA PENDIDIKAN

Sekolah dasar : SDN 01 Pakuniran
SMP : SMPN 02 Maesan
SMA : SMAN 01 Pademawu
Perguruan Tinggi : IAIN Jember – Jurusan Perbankan Syariah (Semester 10)