

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH SURIYAH
CILACAP**



SKRIPSI

**THOHIR THOBRONI
NIM. 15.3.066**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SEKOLAH TINGGI ILMU
EKONOMI MUHAMMADIYAH CILACAP
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH SURIAH CILACAP**

SKRIPSI

Thohir Thobroni
NIM. 153066

telah diseminarkan dalam konsorsium di depan tim penguji
Pada tanggal 16 Oktober 2019

1. Rustina Dewi W, S.E, M.Si
Pembimbing I
2. Muslim Fikri, S.E, M.Si
Pembimbing II
3. H. Sudiyono, SE,M.Si.
Penelaah

Cilacap, 16 Oktober 2019

**PROGRAM STUDI MANAJAEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MUHAMMADIYAH**

Ketua
STIE Muhammadiyah Cilacap

Ketua
Program Studi Manajemen

Tri Nurindahyanti Y., SE, M.Si, Ak
NIP. 197505232005012001

Zamroni, SE, M.Si
NIK. 8509319

PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Thohir Thobroni

NIM : 153066

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.

Cilacap, 16 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan

Thohir Thobroni

MOTTO

العلم بتعلم

“ Ilmu Itu Berupa Pengamalan ”

“ Juara sejati ialah orang yang mampu mengalahkan diri sendiri ”

-Gus Mus (K.H Ahmad Mustofa Bisri)-

“ Cinta bukanlah bertahan seberapa lama, tetapi seberapa
jelas dan ke arah mana.”

-Emha Ainun Nadjib (Cak Nun)-

Hidup hanyalah mengolah keluhan menjadi senandung, Kekasih

-Sujiwo Tejo-

RINGKASAN

Thohir Thobroni, Program Studi Manajemen (Program Sarjana), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembiayaan Syariah Suriyah Cilacap. Dengan dosen pembimbing I Rustina Dewi W, S.E, M.Si dan dosen pembimbing II Muslim Fikri, S.E, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan kerja (Y) Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Pembiayaan Syariah Suriyah Cilacap. Jumlah responden yang ditetapkan sebanyak 40 orang. Sebagai variabel independen, yaitu Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, MSI (*Method Successive Interval*), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan analisis koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil uji T pada hipotesis pertama variabel Kompensasi diperoleh nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $3,659 > 1,68709$ hipotesis diterima. Pada hipotesis kedua variabel Motivasi diperoleh nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ sebesar $0,722 < 1,68709$ hipotesis ditolak. Pada hipotesis ketiga variabel Kepuasan Kerja diperoleh nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ sebesar $1,126 < 1,68709$ hipotesis ditolak. kemudian hasil analisis yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $7,522 > 2,85$.

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil penelitian variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompensasi dengan koefisien (β) sebesar 0,509. Nilai Koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,334. Hal ini berarti Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) memiliki kontribusi sebesar 0,334 atau 33,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT BPRS Suriyah Cilacap, sedangkan sisanya 0,666 atau 6,66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan

SUMMARY

Thohir Thobroni, Management Study Program (Bachelor Program), Muhammadiyah Cilacap College of Economics, Effects of Compensation, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance at PT Bank Syariah Syariah Suriyah Cilacap. With supervisor I Rustina Dewi W, S.E, M.Sc and supervisor II Muslim Fikri, S.E, M.Sc.

This study aims to determine the effect of Compensation (X1), Motivation (X2) and Job Satisfaction (Y) on Employee Performance at PT Bank Syariah Syariah Suriyah Cilacap. The number of respondents determined was 40 people. As an independent variable, namely Compensation, Motivation, Job Satisfaction and the dependent variable is employee performance. The analysis used includes validity test, reliability test, MSI (Method Successive Interval), classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination analysis.

Based on the results of the T test on the first hypothesis of the Compensation variable the value of $T_{count} > T_{table}$ of $3.659 > 1.68709$ hypothesis is accepted. In the second hypothesis Motivation variables obtained T_{count} value $< T_{table}$ of $0.722 < 1.68709$ hypothesis was rejected. In the third hypothesis the Job Satisfaction variable obtained by the $t_{count} < t_{table}$ of $1.126 < 1.68709$ the hypothesis was rejected. then the analysis results obtained by the value of $F_{count} > F_{table}$ of $7.522 > 2.85$.

The conclusion of this study is based on the results of research the most dominant variable that affects employee performance, namely compensation with a coefficient (β) of 0.509. Adjusted R Square determination coefficient value of 0.334. This means that Compensation (X1), Motivation (X2), Job Satisfaction (X3) has a contribution of 0.334 or 33.4% to Employee Performance (Y) at PT BPRS Suriyah Cilacap, while the remaining 0.666 or 6.66% is influenced by factors others that are not researched.

Keywords: Compensation, Motivation, and Job Satisfaction Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat, rahmat dan anugrah-Nya, peneliti akhirnya berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriah Cilacap ”.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Manajemen pada STIE Muhammadiyah Cilacap. Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang dialami oleh peneliti, Oleh sebab itu dukungan dari berbagai pihak sangat dibutuhkan. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada pihak, yaitu :

1. Yang Terhormat Ibu Tri Nurindahyanti Yulian, SE.M.Si, Ak selaku ketua STIE Muhammadiyah Cilacap.
2. Yang Terhormat Bapak Zamroni, S.E, M.Si selaku kepala prodi manajemen STIE Muhammadiyah Cilacap.
3. Yang Terhormat Ibu Rustina Dewi W, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah banyak membantu dalam mengarahkan, membimbing, dan memberi dorongan sampai skripsi selesai.
4. Yang Terhormat Bapak Muslim Fikri, SE, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan saran serta bimbingan sampai skripsi selesai.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen beserta Staf dan Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muhammadiyah Cilacap.

6. Kepada Pimpinan PT BPRS Suriyah Cilacap, beserta Staff dan Karyawannya. Yang telah memberikan ijin dan partisipasinya dalam penelitian ini.
7. Kepada Orang tua dan seluruh keluarga yang selama ini telah memberikan doa dan dukungan baik moril maupun materiil dalam menyelesaikan kuliah sampai skripsi ini.
8. Seluruh teman-teman dan sahabat seperjuangan program studi Manajemen angkatan 2015 yang senantiasa mendukung, menyemangati dan memberikan bantuan serta berbagi cerita, cinta, dan doa.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga tersusunya skripsi ini. Skripsi ini, masih terdapat kekurangan, jika terdapat kesalahan pada skripsi ini, maka peneliti meminta kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Cilacap, 16 Oktober 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGATAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	3
C. Batasan Penelitian	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kompensasi	6
B. Motivasi	11
C. Kepuasan Kerja	14
D. Kinerja Karyawan	22
E. Penelitian Terdahulu	29
F. Kerangka Pemikiran	31

G. Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Waktu dan Tempat Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Definisi Operasional Variabel (Indikator)	34
1. Variabel Bebas (X).....	34
2. Variabel Terikat (Y).....	37
E. Data Penelitian	38
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Teknik Analisis Data	40
1. Uji Validitas	40
2. Uji Reliabilitas	42
H. Metode Successive Interval (MSI)	43
I. Uji Asumsi Klasik	44
1. Uji Normalitas.....	44
2. Uji Multikolinearitas	44
3. Uji Heteroskedastisitas.....	45
J. Analisis Regresi Linear Berganda	46
K. Uji Hipotesis	46
1. Uji T	46
2. Uji F	48
L. Analisis Koefisien Determinasi/R ²	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B. Gambaran Umum Responden	55
C. Hasil Analisis	57
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	57
a. Uji Validitas	57
b. Uji Reliabilitas	59
2. <i>Metode Successive Interval</i> (MSI).....	60

3.	Uji Asumsi Klasik.....	63
a.	Uji Normalitas.....	63
b.	Uji Multikolinearitas.....	64
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	65
4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
5.	Uji Hipotesis	67
a.	Uji Parsial (Uji T)	67
b.	Uji Simultan (Uji F).....	69
6.	Analisis Koefisien Determinasi / R^2	70
D.	Pembahasan	71
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	74
A.	Kesimpulan	74
B.	Saran	75
	DAFTAR PUSTAKA	76
	LAMPIRAN.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 3 Tabulasi Jawaban Responden	86
Lampiran 4 Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X_1)	90
Lampiran 5 Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X_2)	91
Lampiran 6 Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (X_3)	92
Lampiran 7 Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel (Y)	93
Lampiran 8 Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_1)	94
Lampiran 9 Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_2).....	96
Lampiran 10 Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (X_3).....	98
Lampiran 11 Output Dasar Perhitungan MSI Variabel (Y).....	100
Lampiran 12 Output Hasil Uji Asumsi Klasik.....	103
Lampiran 13 Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda	108

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Kerangka Pemikiran	31
Gambar2 Struktur	54

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 2 Data Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan	55
Tabel 3 Data Umur Karyawan	55
Tabel 4 Data Tingkat Pendidikan Karyawan	56
Tabel 5 Data Masa Kerja Karyawan	56
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1).....	57
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_2)	58
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (X_3).....	59
Tabel 9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	59
Tabel 10 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner	59
Tabel 11 Distribusi Jawaban Responden Kompensasi (X_1) Dengan Menggunakan MSI.....	60
Tabel 12 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X_2) Dengan Menggunakan MSI	61
Tabel 13 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (X_3) Dengan Menggunakan MSI	62
Tabel 14 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) Dengan Menggunakan MSI	63
Tabel 15 Ringkasan Uji Normalitas	64
Tabel 16 Uji Multikoleniaritas	64
Table 17 Uji Heteroskedastisitas	96
Tabel 18 Analisis Regresi Linear Berganda	65
Tabel 19 Analisis Uji T	67

Tabel 20 Analisis Uji F	69
Tabel 21 Analisis Koefisien Determinasi / R^2	70

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan, karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Simamora (2006) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Panggabean (2004:75) mengemukakan kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Robbin (2007:148) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan

dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jada yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000: 142).

Sebagian besar perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Salah satu upaya yang ditempuh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan. Dengan memberikan kompensasi, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Apabila seorang karyawan merasa termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya maka seorang karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan memberikan kontribusi yang besar pada perusahaan. Motivasi kerja tentunya juga akan memberikan kepuasan kerja tersendiri bagi karyawan salah satunya untuk selalu hadir di kantor dan berkontribusi secara maksimal pada tempatnya bekerja.

Motivasi kerja pada diri setiap karyawan sangat memberikan dampak yang positif atau negatif pada hasil pekerjaan karyawan, sehingga apabila seorang karyawan memiliki semangat yang baik maka juga akan memberikan hasil dan kontribusi yang baik bagi perusahaan begitu juga sebaliknya.

Faktor kepuasan kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Nicholson dan Goodge yang dikutip Ivancevich (2014:45) Kepuasan kerja pegawai tampak dari instrinsik yang meliputi rasa bangga atas pekerjaannya, rasa berhasil, rasa tanggung jawab, memiliki, dihargai dan rasa aman karena pekerjaannya. Juga

kepuasan pegawai tampak dari ekstrinsik pegawai yang terdiri dari rasa kekeluargaan, saling menghormati dan saling mendukung dalam pekerjaan Fred Luthans (2012:264) kepuasan kerja pegawai pada umumnya masih belum sepenuhnya optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap.”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang di ungkapkan di atas, dapat di buat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap?
4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap?

5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap?

C. BATASAN PENELITIAN

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan tentang pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap.

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap.
2. Untuk menguji dan menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap.
3. Untuk menguji dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap.

4. Untuk menguji dan menganalisis kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriah Cilacap.
5. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriah Cilacap.

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti
 - a. Dapat memberikan wawasan dan pengembangan ilmu.
 - b. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriah Cilacap.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan titik tolak bagi penelittian yang ingin mengembangkan teori–teori SDM yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. KOMPENSASI

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Husein Umar (2007:16) pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan.

Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh sebuah organisasi.

Pemberian kompensasi yang baik kepada pekerja/karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah organisasi, diantaranya:

- a. Memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat.
- b. Perusahaan mendapat pekerjaan yang berkualitas baik.
- c. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum

d. Menjadikan daya pikat bagi pencari kerja yang berkualitas

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi

Menurut Sutrisno (2009:190) Organisasi atau perusahaan dalam menentukan besarnya kompensasi sangat dipengaruhi oleh::

a. Adanya permintaan dan penawaran tenaga kerja

Perminntaan tenaga kerja artinya pihak perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja, maka secara otomatis kompensasi relatif tinggi. Penawaran tenaga kerja artinya pihak individu yang membutuhkan pekerjaan, maka tingkat kompensasi relatif lebih rendah.

b. Produktivitas kerja/prestasi kerja karyawan

Kemampuan karyawan dalam menghasilkan prestasi kerja akan sangat mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan diterima karyawan.

c. Posisi atau jabatan karyawan

Tingkat jabatan yang dipegang karyawan akan menentukan besar kecilnya kompensasi yang akan diterimanya, juga berat ringannya beban dan tanggung jawab suatu pekerjaan.

d. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja

Pendidikan dan pengalaman berperan dalam menentukan besarnya kompensasi bagi karyawan. Semakin tinggi pendidikan

karyawan dan semakin banyak pengalaman kerja, maka semakin tinggi pula kompensasinya.

3. Indikator- Indikator Kompensasi

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2009: 21) sebagai berikut:

a. Bayaran Pokok

Bayaran pokok merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Bayaran Prestasi

Bayaran Prestasi merupakan kenaikan tahunan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

4. Jenis-Jenis Kompensasi

a. Kompensasi finansial secara langsung berupa; bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi,

- pembagian laba/keuntungan dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham)
- b. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
 - c. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

5. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibun (2010 : 121) adalah sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja.
- b. Ikatan kerja sama.
- c. Motivasi.
- d. Pengadaan Efektif.
- e. Pengaturan serikat buruh.
- f. Disiplin.
- g. Pengaruh pemerintah.

6. Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan, baik secara finansial maupun non finansial. Sedangkan kinerja adalah hasil suatu aktivitas fungsi tertentu yang dilaksanakan seorang karyawan.

Dengan demikian besar kecilnya kompensasi yang diterima, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang nilainya besar, diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan demikian pula sebaliknya.

Menurut Robbin (1996:221) yang mempersepsikan suatu hubungan yang kuat antara kinerja dengan kompensasi karyawan, jika motivasinya dioptimalkan. Salah satu bukti yang mendukung pentingnya hubungan tersebut yaitu dengan diadakan suatu studi penelitian terhadap 400 perusahaan manufaktur pada tingkat karyawan operasional, menemukan bahwa perusahaan dengan program insentif upah dapat mencapai produktivitas 43% sampai 64% lebih besar dibandingkan dengan perusahaan tanpa program kompensasi seperti itu.

Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan pemberian kompensasi. Untuk lebih jelasnya hubungan kompensasi dengan kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini, dimana effort-performance expectancies, performance outcome expectancies dan attractiveness of outcomes, merupakan variabel kompensasi.

Menurut Gibson et.al. (1996:69) bahwa terdapat keterkaitan antara rewards dengan kinerja, dimana ada tiga alternatif argumentasi berkenaan dengan kinerja yaitu :

B. MOTIVASI KERJA

1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Nawawi (2011:351) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Menurut Winardi (2015:322) motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Manajer perlu memahami proses psikologis ini apabila mereka ingin berhasil membina pekerja menuju pada penyelesaian sasaran organisasi.

Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya insentif kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.

Menurut Manulang (2002:281) motivasi yaitu apa yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan sesuatu kegiatan. Dari pendapat-pendapat tersebut diatas dapat disimpulkan

bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan tujuan.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009:116) motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup.
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki.
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja.
- 2) Kompensasi yang memadai.
- 3) Supervise yang baik.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

5) Membangun Motivasi

Menurut Wibowo (2016:324) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi jumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara yang dapat dilakukan untuk dapat membangun motivasi:

1) Menilai sikap.

2) Menjadi manajer yang baik.

3) Memperbaiki komunikasi.

4) Menciptakan budaya tidak menyalahkan.

5) Mendorong inisiatif

3. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.

b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

- c. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.
- d. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

C. KEPUASAN KERJA

1. Pengertian kepuasan kerja

Seorang karyawan akan merasa nyaman dan tinggi loyalitasnya pada perusahaan apabila memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Sedangkan Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan dan ukuran organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan turnover mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan turnover

yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka turnover karyawan tinggi.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004:475) adalah:

a. Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetapi merupakan discrepancy yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman,

kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

c. Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu.

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi.

Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygienefactors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status.

Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

2. Faktor-faktor Dalam Menentukan Kepuasan Kerja

Menurut Moekijat (2000:64) kepuasan kerja dapat diukur melalui persentase pegawai di tempat kerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat produktivitas kerja. Untuk memahami unsur-unsur kepuasan kerja berikut diuraikan penjelasan masing-masing unsur:

a. Presensi

Presensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya perusahaan selalu mengharapkan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga perusahaan tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Presensi atau kehadiran karyawan dapat diukur melalui:

- 1) Kehadiran karyawan di tempat kerja.
- 2) Ketepatan karyawan datang dan pulang kerja.
- 3) Kehadiran karyawan apabila mendapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau secara dalam instansi.

b. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-

sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sastrohadiwiryo (2001: 291) disiplin merupakan suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerja.

Menurut I.S. Levine (1980: 72) adalah apabila karyawan datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya. Berdasarkan pengertian di atas, maka tingkat kedisiplinan kerja karyawan dapat diukur melalui:

- 1) Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan tata tertib di perusahaan.
- 2) Kepatuhan karyawan terhadap intruksi yang datang dari atasan.
- 3) Bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
- 4) Memakai pakaian seragam sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 5) Menggunakan dan memelihara peralatan dengan baik.

c. Kerja Sama

Kerjasama merupakan tindakan konkret seseorang dengan orang lain Winardi (2006:51) kerjasama juga diartikan sebagai suatu sikap

dari individu maupun kelompok terhadap kesukarelaannya untuk bekerja sama agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh.

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi tergantung pada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Untuk itu, penting adanya kerjasama yang baik di antara semua pihak dalam organisasi, baik dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan. Pengukuran tingkat kerjasama dapat menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1) Kesadaran pegawai untuk bekerjasama dengan atasan, teman sejawat, maupun bawahan.
- 2) Adanya kemauan untuk membantu teman yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan.
- 3) Adanya kemauan untuk memberi dan menerima kritik serta saran dari orang lain.
- 4) Bagaimana tindakan seseorang apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan keharusan pada seseorang yang melaksanakan kegiatan selayaknya apa yang telah diwajibkan kepadanya. Tanggung jawab juga merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan segala sesuatu yang telah diwajibkan kepadanya, dan jika terjadi kesalahan yang disebabkan karena

kelalaiannya, maka seseorang dapat dituntut atau dipermasalahkan.

Tingkat tanggung jawab seseorang dapat melalui:

- 1) Dapat dituntut atau dipermasalahkan. Kesanggupan dalam melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.
- 2) Kemampuan menyelesaikan tugas dengan tepat dan benar.
- 3) Melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya
- 4) Mempunyai kesadaran bahwa pekerjaan yang diberikan bukan hanya untuk kepentingan instansi, tetapi juga untuk kepentingan dirinya sendiri.

Menurut Hasibuan (2001:199) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya.

4. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Selain itu menurut Moh. As'ad (2004:115) indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut

a. Psikologi

Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Sosial

Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

c. Fisik

Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.

d. Finansial

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

5. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, dan komitmen itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan.

Menurut Robert L. Mathis & John H. Jackson (2001:99) meskipun kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan

D. KINERJA KARYAWAN

1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika

Suyadi Prawirosentono (1999: 64) Kinerja merupakan suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja.

Pengertian lain mengatakan bahwa kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri dari:

- a. Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya.

- b. Pengalaman, yang tidak sekadar berarti jumlah waktu dan lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.
- c. Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama atau keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan (Hadari Nawawi, 2006: 64-65).

Pengertian-pengertian kinerja dalam uraian di atas menunjukkan bahwa kinerja bukan sifat atau karakteristik individu, tetapi kemampuan kerja yang ditunjukkan melalui proses atau cara bekerja dan hasilnya yang dicapai. Di dalamnya terdapat unsur penting yang terdiri dari:

- 1) Unsur kemampuan.
- 2) Unsur usaha.
- 3) Unsur.
- 4) Kesempatan, yang bermuara pada hasil kerja yang dicapai.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkuprawira (2007: 155) kinerja karyawan merupakan konstruksi multidimensi yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sementara itu, Dale Timpe (2000:33) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Faktor internal, yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan

organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan (supervisi), sistem upah (kompensasi) dan lingkungan sosial.

3. Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Suryadi Prawirosentono (1999: 27-32) indikator untuk menilai kinerja pegawai dibagi menjadi empat bagian, yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya dapat dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat dari kegiatan yang tidak dicari mempunyai nilai lebih penting sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walau efektif, maka hal tersebut tidak efisien. Dapat dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas atau wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat dan hormat kepada perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan, dan berkaitan dengan sanksi yang

akan dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Bila karyawan disiplinnya baik maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal ini, jika seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dapat disimpulkan bahwa inisiatif merupakan daya dorong kemajuan bagi organisasi yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Mangkuprawira (2003: 224-225) Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat yaitu sebagai berikut:

a. Perbaikan Kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialis personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu yang antisipatif, misalnya bentuk penghargaan.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mengembangkan diri.

e. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik karyawan.

f. Definisi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam hal kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan staf di departemen SDM

g. Ketidakakuratan informasi

Kinerja buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Hal demikian akan mengarah pada

ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan dan keputusan konseling.

h. Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Lewat penilaian dapat didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.

i. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat yang secara aktual menghitung keitannya dengan kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah sesuatu yang bersifat diskriminasi.

j. Tantangan-tantangan eksternal

Terkadang lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya. Jika masalah-masalah tersebut tidak diatasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.

k. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

E. PENELITIAN TERDAHULU

Ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, antara lain:

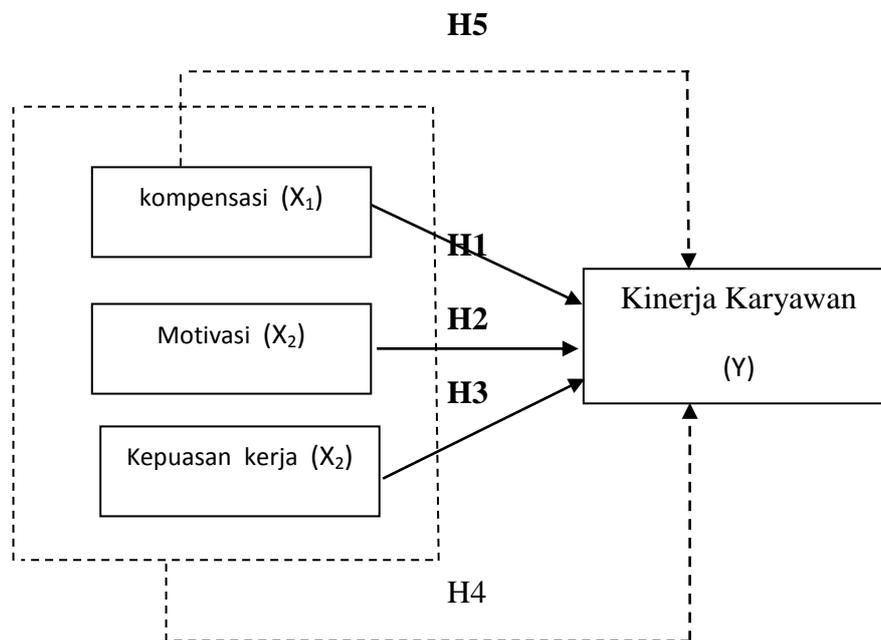
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

NO	Penelitian Tahun	Judul Peneliti	Hasil Peneliti
1	Utama (2012)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan.
2	Komara (2014)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung.	Kompensasi berada pada kategori tidak sesuai, motivasi kerja berada pada kategori rendah, kepuasan kerja berada pada kategori rendah dan kinerja berada pada kategori kurang baik.
3	Fernanda (2016)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta	Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM di desa Wisata Bobung Gunungkidul

4	Tiana (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Prasmanan AN-Nur Pare	Yogyakarta. Kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	Prihantini (2017)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, Motivasi negatif dan tidak signifikan sedangkan Disiplin Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT BPR Kertha Arthamandiri.
6	Ardianti (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Alam Santoso Pratama.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai koefisien positif, artinya jika semakin baik motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja maka kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

F. KERANGKA PEMIKIRAN

Dari kerangka berpikir yang telah dijelaskan di atas dapat dibuat paradigma untuk variabel independen yaitu Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan kerja serta variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

G. HIPOTESIS

Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka berfikir di atas, maka dalam penelitian ini dapat di rumuskan dalam beberapa hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilacap.

H4 : Kompensasi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilacap.

H5 : Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Cilacap.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. JENIS PENELITIAN

Sesuai dengan judul penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan dengan cara survey yaitu penelitian yang mengambil sejumlah sampel dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yaitu penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

B. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN

Untuk memperoleh data yang di butuhkan daalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap waktu penelitian mulai dari September - Oktober 2019.

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

1. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*.

Menurut Arikunto (2006:120) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada.

D. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL PENELITIAN

Definisi operasional adalah operasionalisasi konsep agar dapat diteliti atau diukur melalui gejala-gejala yang ada. Di dalam penelitian ini, definisi operasional diarahkan kepada karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriah Cilacap yang diperoleh melalui variabel-variabel yang diteliti.

Di mana penelitian ini menguji dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen. Yang termasuk ke dalam kategori variabel independen (variabel bebas) adalah kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja, sedangkan yang termasuk ke dalam variabel dependen (variabel terikat) adalah kinerja karyawan.

1. Kompensasi sebagai variabel bebas (X_1)

Adapun indikator kompensasi yang dikembangkan oleh Simamora (2009: 21) sebagai berikut:

- a. Bayaran Pokok

Bayaran pokok merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa

tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

b. Bayaran Prestasi

Bayaran Prestasi merupakan kenaikan tahunan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan, seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya dan lain-lain.

2. Motivasi kerja sebagai variabel bebas (X_2)

Menurut Hasibuan (2017:145) bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kompetensi dan kebutuhan akan kekuasaan. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi, yaitu suatu keinginan untuk mengatasi/mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan, dan pertumbuhan.

b. Kebutuhan akan afiliasi, yaitu dorongan untuk melakukan hubungan dengan orang lain.

c. Kebutuhan akan kompetensi, yaitu dorongan untuk melakukan pekerjaan yang bermutu.

d. Kebutuhan akan kekuasaan, yaitu dorongan yang dapat mengendalikan suatu keadaan. Dalam hal ini ada kecenderungan untuk mengambil resiko dan menghancurkan rintangan yang terjadi.

3. Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X_3)

Selain itu menurut Moh. As'ad (2004: 115) indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut

a. Psikologi

Psikologi sebagai indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

b. Sosial

Indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaan.

c. Fisik

Indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan kerja dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu penerangan, pertukaran udara, umur dan kondisi kesehatan karyawan.

d. Finansial

Indikator yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

4. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y)

Menurut Suryadi Prawirosentono (1999: 27-32) indikator untuk menilai kinerja pegawai dibagi menjadi empat bagian, yaitu:

a. Efektivitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan akhirnya dapat dicapai, dapat dikatakan bahwa kegiatan tersebut adalah efektif. Tetapi bila akibat dari kegiatan yang tidak dicari mempunyai nilai lebih penting sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walau efektif, maka hal tersebut tidak efisien. Dapat dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan, dan dikatakan efisien bila memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas atau wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat dan hormat kepada perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan, dan berkaitan dengan sanksi yang akan dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Bila karyawan disiplinnya baik maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal ini, jika seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku

dalam organisasi perusahaan, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dapat disimpulkan bahwa inisiatif merupakan daya dorong kemajuan bagi organisasi yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi bersangkutan.

E. DATA PENELITIAN

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi dua, yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen atau alat kuesioner (angket) yang merupakan daftar pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sifatnya mendukung data primer yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan dan laporan-laporan yang ada relevansinya dengan penelitian ini. Data sekunder berupa jumlah karyawan, tingkat absensi, dan profil perusahaan.

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan pertanyaan lisan kepada subyek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran dari permasalahan yang biasanya terjadi karena sebab-sebab khusus yang tidak dapat dijelaskan dengan kuesioner (angket).

2. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Dalam kuesioner ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pertanyaan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan penskoran dalam skala model Likert dengan skala penilaian dari 1 sampai dengan 5. Tanggapan positif (maksimal) diberi nilai paling besar 5 dan tanggapan negatif (minimal) diberi nilai paling kecil 1.

Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

G. TEKNIK ANALISA DATA

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji t dan uji determinan (R²) penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrument yang valid. Dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil.

Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan pearson

correlation product moment yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor.

Menurut Ghozali (2006:41). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas dari kuesioner diambil dengan menggunakan teknik Correlation Product Moment (J. Supranto, 2009 : 142) sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien Correlation Product Moment

X = Nilai dari jawaban kuesioner

Y = Nilai dari total jawaban

N = Jumlah sampel

Dengan menggunakan derajat kebebasan (n-2) dan $\alpha = 0,05$ maka apabila $R_{xy} > r$ tabel (tabel angka kritik nilai r) berarti kuesioner dinyatakan valid. $R_{xy} \leq r$ tabel berarti kuesioner dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ukuran konsistensi internal dan indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana secara umum laten (*the common laten*). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat *confidence* bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan cronbach alpha yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,6 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

Adapun rumus uji reliabilitas (Johnson dan Christensen, 2012:305) sebagai berikut:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_n = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah variabel butir

σ_t^2 = variabel total

Jika $r_n > r_{table}$, maka kuesioner memenuhi syarat reliabilitas.

Jika $r_n < r_{table}$, maka kuesioner tidak reliabilitas.

3. Analisis Method Succesive Interval (MSI)

Data yang diperoleh dari hasil kuesioner adalah data yang berskala ordinal sehingga tidak langsung dapat dianalisa dengan menggunakan metode regresi. Mentransformasi data ordinal menjadi data interval gunanya untuk memenuhi sebagian syarat analisa yang berskala interval (Sedarmayanti dan Syarifudin Hidayat, 2011:55). Teknik transformasi yang paling sederhana dengan menggunakan Method Succesive Interval (MSI). Langkah-langkah transformasi data ordinal ke data interval adalah sebagai berikut:

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari angket yang disebutkan.
- b. Pada setiap butir ditentukan berapa orang yang mendapat skor 1,2,3,4 dan 5 yang disebut sebagai Frekuensi.

Setiap Frekuensi dibagi dengan banyaknya responden dan hasilnya disebut Proporsi dengan rumus: $P_i = F_i/n$.

- c. Tentukan nilai proporsi kumulatif dengan menjumlahkan nilai proporsi secara berurutan perkolom skor, caranya adalah dengan menjumlahkan P (Proporsi) secara berurutan untuk setiap item pertanyaan, sehingga didapatkan hasil proporsi kumulatif dengan rumus: $P_{ki} = P_k (1-1) + P_i$.
- d. Gunakan tabel Distribusi Normal, hitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh.

e. Tentukan nilai tinggi densitas untuk setiap nilai Z yang diperoleh (dengan menggunakan table tinggi densitas).

f. Tentukan nilai skala dengan menggunakan rumus:

$$NS = \frac{(Density\ at\ Lower\ Limit) - (Density\ at\ Upper\ Limit)}{(Area\ Below\ Upper\ Limit) - (Area\ Below\ Lower\ Limit)}$$

g. Tentukan nilai transformasi dengan rumus $Y = NS + (1 + (NSmin))$

4. Pengujian Asumsi Klasik

Agar model regresi yang diajukan menunjukkan persamaan hubungan yang valid atas BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*), mode tersebut harus memenuhi asumsi dasar klasik OLS (Ordinary Least Square), yakni diantaranya adalah (Gujarati, 1995:228).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal (Santosa dan Ashari, 2005:231). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan tabel *Kolmogorov Smirnov*.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu situasi korelasi antara variabel-variabel bebas. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi.

Karena adanya multikolinearitas akan sangat sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi variabel tergantungnya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas diadakan dengan menguji *Variance Inflation Factor* (VIF) dan matrik korelasi antara variabel bebas.

Kriteria Pengujian VIF yaitu sebagai berikut (Singgih Susanto, 2002):

$VIF > 10$, berarti terdapat gejala multikolinearitas.

$VIF \leq 10$, berarti tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Kriteria pengujian matrik korelasi antar variabel bebas:

$r > 0,5$, berarti terdapat gejala multikolinearitas.

$r \leq 0,5$, tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu.

Cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser adalah meregresikan setiap variabel bebas terhadap variasi variabel terikat yang berasal dari kesalahan pengganggu.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus (Djarwanto, 2001 : 186) yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi

e = Standar kesalahan

e. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

1) Uji Parsial (Uji t)

Pengujian yang dilakukan adalah uji parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independen (X)

dan variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2013:250) menggunakan rumus:

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

Keterangan:

t = Nilai uji t

r = Koefisien korelasi pearson

r^2 = Koefisien determinasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 uji dua pihak dan $db = n - 2$, kriteria sebagai berikut:

- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$

- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Jika hasil pengujian statistik menunjukkan H_0 ditolak, maka berarti variabel-variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Tetapi apabila H_0 diterima, maka berarti variabel-variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Dalam pengujian hipotesis ini, penulis menggunakan uji signifikan atau uji parameter r, maksudnya untuk menguji tingkat signifikansi maka harus dilakukan pengujian parameter r.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dengan menggunakan taraf nyata ($\alpha=5\%$). Adapun rumus uji f (Sugiyono, 2013 : 257) sebagai berikut:

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

f. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus koefisien determinasi (J. Supranto, 1992:300). Rumusnya yaitu:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 Y + b_2 \sum x_2 Y}{Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

b_1, b_2 = Koefisien untuk X_1, X_2

Y = Nilai Kinerja

X_1 = Nilai Gaya Kepemimpinan

X_2 = Nilai Lingkungan Kerja

BAB IV

PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1. Sejarah singkat PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah

Bank Syariah Suriyah atau juga disebut dengan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah “Suriyah” didirikan di Cilacap sebuah kota Kabupaten di barat daya propinsi Jawa Tengah yang menjadi tempat Kantor Pusatnya.

Didirikan dengan Akta No. 3 Notaris Naimah, SH pada tanggal 6 Januari 2005 dan telah disahkan oleh Departemen Hukum dan HAM Republik Indonesia Nomor : C-02469 HT.01.01 tahun 2005 tertanggal 31 Januari 2005, masuk dalam Berita Negara Republik Indonesia Nomor 62 tahun 2005 dan tambahan Berita Negara Nomor 8311 serta beberapa kali mengalami perubahan anggaran dasar yang terakhir Akta Notaris No. 14 tanggal 12 Juni 2012 yang dibuat dihadapan Notaris Sumardi, SH Notaris di Cilacap dan telah diterima oleh Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia dengan Surat Nomor AHU-AH.01.10-23812 tanggal 29 Juni 2012.

Bank Syariah Suriyah mulai beroperasi menjalankan kegiatan usaha dibidang perbankan syariah sejak tanggal 1 April 2005 setelah mendapat Salinan Keputusan Gubernur Bank Indonesia No. 7/14/KEP.GBI/2005 tanggal 21 Maret 2005 tentang Pemberian Izin Usaha PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah.

2. Visi dan misi

a. Visi :

- 1) Menjadi BPRS yang kompetitif, efisien dan memenuhi prinsip kehati-hatian sehingga mampu mendukung sektor riil secara nyata melalui kegiatan pembiayaan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka keadilan, tolong menolong menuju kebaikan dan kemaslahatan ummat dan memperluas jaringan pelayanan serta pembinaan Sumber Daya Insani (SDI) yang profesional dan berintegritas.

b. Misi :

- 1) Ikut membangun ekonomi ummat
- 2) Menyediakan produk-produk perbankan syariah yang mampu mendorong masyarakat untuk menjalankan bisnis secara produktif, efisien, dan akuntabel.
- 3) Pertumbuhan bank secara optimal.
- 4) Memelihara hubungan kerja yang baik.

3. Lokasi PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriah.

PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriah beralamat di jalan D.I. Panjaitan No. 47 A Donan, Cilacap Tengah, Cilacap – Jawa Tengah.

4. Jaringan Kantor

- a. 5 Kantor Cabang
- b. 6 Kantor Kas
- c. 1 Mobil Layanan Gerak

5. Kas Keliling

Layanan Kas Keliling Bank Suriah adalah layanan gerak menggunakan kendaraan roda empat yang mengutamakan pelayanan prima, kehandalan dan area jangkauan yang luas demi kemudahan dalam memberikan pelayanan transaksi kepada para Nasabah.

Kas Keliling Bank Suriah ini melayani semua jenis transaksi, para nasabah yang menjadi sasaran utama dari layanan ini adalah para pedagang di pasar-pasar serta para siswa di Instansi pendidikan di wilayah kabupaten Cilacap.

Dengan layanan ini diharapkan Nasabah dapat terbantu dalam melakukan transaksi demi meningkatnya kehidupan ekonomi nasabah.

Transaksi yang dapat dilakukan nasabah melalui layanan ini yaitu berupa cek saldo tabungan, mengambil uang langsung dan bahkan bisa setor tabungan atau angsuran pembiayaan. Kelebihan Layanan ini antara lain :

- a) Memudahkan nasabah dalam bertransaksi baik menabung maupun pembayaran angsuran pembiayaan serta penarikan dana;
- b) Menghemat waktu karena nasabah tidak perlu datang ke bank

c) Dapat menyajikan informasi rekening kepada nasabah dan cetak Buku Tabungan nasabah

d) Nasabah dapat mengisi dan mengajukan permohonan pembiayaan

Untuk saat ini hanya ada 1 unit mobil Layanan yang bertempat di kantor Pusat BPRS Suriyah Cilacap beralamat di Jl. D.I Panjaitan 47A Donan – Cilacap.

6. Layanan Mobile Android

Pertumbuhan dan perkembangan industri perbankan khususnya bagi Bank Syariah semakin kompetitif. Hal ini dapat dilihat dari persaingan yang tinggi dalam memberikan layanan yang terbaik bagi nasabah. Demi meningkatkan kualitas layanan diperlukan suatu upaya jempit bola, yakni dengan mendatangi tempat-tempat bertemunya para nasabah seperti pasar, pusat perdagangan, instansi pemerintah dan swasta serta pusat kegiatan masyarakat lainnya. Untuk menunjang hal itu diperlukan suatu produk teknologi yang memiliki kemampuan mobilitas dan praktikalitas tinggi.

Mobile Android adalah layanan yang menggunakan perangkat smartphone dengan sistem operasi Android yang sudah terpasang Aplikasi khusus dan perangkat printer portabel yang saling terhubung melalui koneksi bluetooth dengan beragam fungsi untuk menyajikan informasi terkait rekening nasabah, transaksi berupa penerimaan setoran tabungan maupun angsuran pembiayaan nasabah. Smartphone berfungsi menampilkan informasi rekening dan melakukan transaksi,

sedangkan printer berfungsi mencetak struk/nota transaksi bagi petugas dan bagi nasabah sebagai bukti transaksi. Kelebihan layanan ini antara lain :

- a) Memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah, karena nasabah tidak perlu datang ke Bank untuk setoran tabungan.
- b) Menghemat waktu, karena petugas di lapangan tidak perlu lagi membuat nota/struk transaksi secara manual.
- c) Meminimalkan potensi terjadinya kesalahan dalam transaksi maupun penulisan struk/nota
- d) Menghindari potensi penipuan/*fraud*

Ruang lingkup layanan ini hanya dapat melakukan transaksi penerimaan setoran tunai baik simpanan maupun setoran pembiayaan, informasi rekening nasabah, dan transaksi pindah buku sesama nasabah Bank Syariah Suriyah. Layanan ini tidak dapat menerima transaksi penarikan tunai dari nasabah. Area layanan Mobile Android Bank Syariah Suriyah meliputi :Kantor Pusat BPRS Suriyah Cilacap (Kota dan sekitarnya);

- a) Kantor Kas BPRS Suriyah Kroya dan sekitarnya.
- b) Kantor Kas BPRS Suriyah Sidareja dan sekitarnya.
- c) Kantor Cabang BPRS Suriyah Semarang dan sekitarnya.
- d) Kantor Cabang BPRS Suriyah Kudus dan sekitarnya.

C. GAMBARAN UMUM RESPONDEN

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suriyah Cilacap sebanyak 40 orang. Teknik ini pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 2 - 7 Oktober 2019 dengan membagikan kuisioner sebanyak 40 eksemplar kepada responden pada saat pengumpulan data di lokasi penelitian.

Hasil penelitian, terdapat beberapa karakteristik responden, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama bekerja yang di uraikan sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	
	(Orang)	(%)
Laki-laki	27	0,675
Perempuan	13	0,325
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden terdiri dari 27 orang atau 0,675 % laki-laki dan 13 orang atau 0,325 % perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3. Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	
	(Orang)	(%)
21 – 30	22	0,55
31 – 40	18	0,45
Jumlah	40	100

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa responden paling banyak antara umur 21 tahun sampai dengan 30 tahun, yaitu sebanyak

22 orang atau 0,55 %, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden yang berumur 31 - 40 tahun yaitu 0,45 % dari keseluruhan jumlah responden.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	17	4,25
D2	1	2,5
D3	2	5
S1	20	50
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden paling banyak adalah S1 yaitu sebanyak 20 orang atau 50 %, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan tingkat pendidikan D2 yaitu masing-masing 1 orang atau 2,5 % dari keseluruhan jumlah responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja

Tabel 5. Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	
	(Orang)	(%)
1 – 5	20	50
6 – 10	12	30
11 – 15	8	20
Jumlah	40	100

Sumber : Data primer diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa jumlah responden terbanyak memiliki masa kerja 1 - 5 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 50 %, sedangkan jumlah paling sedikit adalah responden dengan masa

kerja dari 11 – 15 tahun yaitu sebanyak 8 orang atau 20 % dari keseluruhan jumlah responden.

D. HASIL ANALISIS

Hasil analisis dan pembahasan dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer dengan perhitungan *software SPSS for Windows*.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Untuk menguji validitas kuesioner dalam penelitian ini digunakan rumus korelasi *product moment*. Analisis validitas kuesioner meliputi variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil uji validitas kuesioner dapat dilihat pada Tabel 6

Tabel 6. Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Motivasi Kerja(X_1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,803	0,30	Valid
2	0,660	0,30	Valid
3	0,706	0,30	Valid
4	0,632	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel kompesasi (X_1) lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel Kompesasi (X_1) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 7. Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Motivasi (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,466	0,30	Valid
2	0,414	0,30	Valid
3	0,543	0,30	Valid
4	0,439	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel motivasi (X₂) lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel Motivasi (X₂) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 8. Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,715	0,30	Valid
2	0,774	0,30	Valid
3	0,535	0,30	Valid
4	0,677	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel Kepuasan Kerja (X₃) lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja (X₃) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 9. Pengujian Validitas Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,876	0,30	Valid
2	0,846	0,30	Valid
3	0,816	0,30	Valid
4	0,653	0,30	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai r_{hitung} korelasi *product moment* semua item pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,30. Dengan demikian, maka seluruh item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

b) Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau pertanyaan digunakan rumus *cronbach alpha*. Suatu kuesioner penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari 0,6 (Duwi Priyatno : 2012) Hasil pengujian reliabilitas kuesioner dapat dilihat pada Tabel :

Tabel 10. Pengujian Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Nilai Reliabilitas	r_{tabel}	Keterangan
X ₁	0,644	0,6	Reliabel
X ₂	0,485	0,6	Reliabel
X ₃	0,590	0,6	Reliabel
Y	0,804	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas untuk variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari nilai 0,6 sehingga semua pertanyaan untuk setiap variabel tersebut dinyatakan *reliabel* dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. *Metode Succesive Interval (MSI)*

Sebelum digunakan analisis linear berganda dari hasil jawaban responden yang berupa data ordinal dirubah dahulu menjadi data interval dengan menggunakan *Metode Succesive Interval (MSI)*. Adapun pengubahan itu dilakukan pada setiap variabel (X_1 , X_2 , X_3 dan Y).

a) Variabel Kompensasi (X_1)

Distribusi jawaban berjumlah 40 orang terhadap variabel

Kompensasi dapat dilihat pada tabel 11.

Tabel 11. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kompensasi dengan menggunakan MSI.

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	1	1	7	101	50	160,00 0
Proporsi	0,006	0,006	0,044	0,631	0,313	
Pro Kum	0,006	0,013	0,056	0,688	1,000	
Z	0,494	0,488	0,444	-0,188	-0,500	
Zi	-2,498	-2,241	-1,587	0,489		
Densitas	0,018	0,032	0,113	0,354	0,399	
Skala nilai Transformasi	-2,821	-2,357	-1,849	-0,381	-0,144	3,821
	1,000	1,464	1,972	3,439	3,677	

Sumber : Data primer diolah (2019)

Dengan demikian hasil skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai jawaban 1 berubah menjadi 1,000
- 2) Nilai jawaban 2 berubah menjadi 1,464
- 3) Nilai jawaban 3 berubah menjadi 1,972
- 4) Nilai jawaban 4 berubah menjadi 3,439
- 5) Nilai jawaban 5 berubah menjadi 3,677

b) Variabel Motivasi (X_2)

Distribusi jawaban berjumlah 40 orang terhadap variabel Motivasi Kerja dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi Dengan Menggunakan MSI

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	12	9	35	84	20	160,000
Proporsi	0,075	0,056	0,219	0,525	0,125	
Pro Kum	0,075	0,131	0,350	0,875	1,000	
Z	0,425	0,369	0,150	-0,375	-0,500	
Zi	-1,440	-1,121	-0,385	1,150		
Densitas	0,142	0,213	0,370	0,206	0,399	
Skala nilai	-1,887	-1,269	-0,720	0,313	-1,545	2,887
Transformasi	1,000	1,618	2,168	3,201	3,543	

Sumber : Data Primer diolah (2019)

Dengan demikian hasil skala interval dari data ordinal yang dikumpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai jawaban 1 berubah menjadi 1,000
- 2) Nilai jawaban 2 berubah menjadi 1,618
- 3) Nilai jawaban 3 berubah menjadi 2,168
- 4) Nilai jawaban 4 berubah menjadi 3,201
- 5) Nilai jawaban 5 berubah menjadi 3,543

c) Variabel Kepuasan Kerja (X_3)

Distribusi jawaban berjumlah 40 orang terhadap variabel kepuasan Kerja dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 13. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja dengan Menggunakan MSI.

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
						160,00
Frekuensi	1	1	18	108	32	0
Proporsi	0,006	0,006	0,113	0,675	0,200	
Pro Kum	0,006	0,013	0,125	0,800	1,000	
Z	0,494	0,488	0,375	-0,300	-0,500	
Zi	-2,498	-2,241	1,150	0,842		
Densitas	0,018	0,032	0,206	0,280	0,399	
Skala nilai Transformasi	-2,821	-2,357	1,542	-0,110	-0,595	3,821
	1,000	1,464	2,278	3,211	3,426	

Sumber : Data primer diolah (2019)

Dengan demikian hasil skala interval dari data ordinal variabel Kepuasan Kerja (X_3) yang dikumpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai jawaban 1 berubah menjadi 1,000
- 2) Nilai jawaban 2 berubah menjadi 1,464
- 3) Nilai jawaban 3 berubah menjadi 2,278
- 4) Nilai jawaban 4 berubah menjadi 3,211
- 5) Nilai jawaban 5 berubah menjadi 3,426

d) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Distribusi jawaban berjumlah 40 orang terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 14.

Tabel 14. Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y) Dengan Menggunakan MSI.

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	1	4	18	106	31	160,000
Proporsi	0,006	0,025	0,113	0,663	0,194	
Pro Kum	0,006	0,031	0,144	0,806	1,000	
Z	0,494	0,469	0,356	-0,306	-0,500	
Zi	-2,498	-1,863	-1,064	0,864		
Densitas	0,018	0,070	0,227	0,275	0,399	
Skala nilai Transformasi	-2,821	-2,110	-1,389	-0,073	-0,642	3,821
i	1,000	1,711	2,432	3,248	3,479	

Sumber : Data primer diolah (2019)

Dengan demikian hasil skala interval dari data ordinal Variabel Kinerja (Y) yang dikumpulkan adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai jawaban 1 berubah menjadi 1,000
- 2) Nilai jawaban 2 berubah menjadi 1,711
- 3) Nilai jawaban 3 berubah menjadi 2,432
- 4) Nilai jawaban 4 berubah menjadi 3,248
- 5) Nilai jawaban 5 berubah menjadi 3,479

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diujikan pada model regresi dari Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yaitu dengan menguji

unstandardized residual data. Hal ini dilakukan sesuai dengan yang dikemukakan oleh Imam Ghazali (2005 : 114) yang menyatakan uji normalitas dapat dilakukan pada model regresi dengan melakukan uji normal pada nilai unstandardized residual data. Pengujian normalitas menggunakan teknik analisis Kolmogorov-Smirnov dan untuk perhitungannya menggunakan program SPSS for windows. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji normalitas untuk model penelitian disajikan berikut ini.

Tabel 15. Ringkasan Uji Normalitas

Data	Kolmogorov-Smirnov	Signifikan	Keterangan
Model regresi	0,131	0,079	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,079 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal

b) Uji Multikolinearitas

Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance variabel factor (VIF). Ketentuannya adalah apabila nilai tolerance variabel lebih dari 0,010 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 16. Ringkasan Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0,854	1,171	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi (X_2)	0,882	1,134	Tidak terjadi multikolinieritas
Kepuasan Kerja (X_3)	0,818	1,222	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel 16 di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan Uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari nilai α 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Sig	Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,525	0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas
Motivasi (X2)	0,316	0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja (X3)	0,280	0,05	Tidak ada Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Tabel 17 diatas menunjukkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas karena nilai signifikansi hasil korelasi lebih besar dari nilai α 0,05.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan hasil ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 18. Ringkasan Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Independen	Konstanta	Koefisien Regresi
Kompensasi (X1)		0,573
Motivasi (X ₂)	2,484	0,124
Kepuasan Kerja (X ₃)		0,202

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan dari tabel di atas maka persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,484 + 0,573X_1 + 0,124X_2 + 0,202X_3$$

Dari persamaan di atas menunjukkan :

- a. Koefisien regresi β_0 sebesar 2,484 artinya nilai konstanta atau besarnya Kinerja Karyawan (Y) = 2,484 dengan asumsi Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) = 0
- b. Koefisien regresi β_1 sebesar 0,573 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi (X_1) adalah positif. Artinya semakin tinggi kompensasi (X_1) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah Kompensasi (X_1) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin rendah.
- c. Koefisien regresi β_2 sebesar 0,124 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Motivasi (X_2) adalah negatif. Artinya semakin tinggi Motivasi (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah motivasi (X_2) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin rendah.
- d. Koefisien regresi β_3 sebesar 0,202 menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah negatif. Artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja (X_3) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin tinggi. Dan sebaliknya semakin rendah Kepuasan Kerja (X_3) maka Kinerja Karyawan (Y) semakin rendah.

5. Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (Uji T)

Tujuan dari uji hipotesis koefisien regresi secara parsial adalah untuk mengetahui apakah secara individual variabel bebas (X)

berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dengan ($T_{tabel} 1,83$).

Didapatkan hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 19. Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,484	3,423		0,726	0,473
Kompensasi	0,573	0,156	0,509	3,659	0,001
Motivasi	0,124	0,172	0,102	0,722	0,475
Kepuasan	0,202	0,180	0,163	1,126	0,268

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa :

- (1) Pengaruh Kompensai (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai T_{hitung} pada variabel Kompensai (X_1) adalah 3,659 maka H_1 diterima karena $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,659 > 1,68709$) dan sig $0,01 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis satu yang menyatakan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima.**
- (2) Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai T_{hitung} pada variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,722 maka H_2 ditolak karena $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($0,722 < 1,68709$) dan sig $0,475$

$>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis dua yang menyatakan bahwa Motivasi(X_2) Tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **ditolak**.

- (3) Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Nilai T_{hitung} pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah 1,126 maka H_3 ditolak karena $T_{hitung} < T_{tabel}$ ($1,126 < 1,68709$) dan sig $0,268 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis tiga yang menyatakan bahwa kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) **ditolak**.
- (4) Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh paling **dominan** terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai koefisien beta terbesar yaitu (β) 0,509. Kontribusi tidak berpengaruh motivasi yaitu (β) 0,102 dan kepuasan kerja yaitu (β) 0,163 terhadap kompensai kerja karyawan. maka hipotesis keempat **diterima**.

b) Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari pengujian hipotesis secara serentak adalah untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 20. Hasil Uji F_{hitung} *Reability Statistic*

F_{hitung}	F_{tabel}
7,522	2,85

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 20, didapatkan hasil F_{hitung} adalah 7,522 dan hasil nilai F_{tabel} adalah 2,85. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ artinya secara bersama-sama variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT BPRS suriyah Cilacap. Dengan demikian hipotesis 4 yang menyatakan variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima**.

6. Analisis Koefisien Determinasi / R^2

Tabel 21. Ringkasan Uji Koefisien determinasi (*Rsquare*)

Kontribusi Variabel X terhadap Y	<i>Adjusted R square</i>	Sisa
Kompensasi (X_1)		
Motivasi (X_2)	0,334	0,666
Kepuasan Kerja (X_3)		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 21 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,334. Hal ini berarti Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) memiliki kontribusi sebesar 0,334 atau 33,4% terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT BPRS Suriyah Cilacap, sedangkan sisanya 0,666 atau 6,66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

7. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Suriyah Cilacap. Pembahasan pembuktian hipotesis disajikan sebagai berikut:

Pada pengujian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) **diterima** atau variabel Kompensasi (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,659 > 1,68709$). Hal ini terjadi karena dengan adanya kompensasi para karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan dengan sendirinya mempengaruhi kinerja yang telah dicapai. Hasil Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fernanda (2016) dengan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta”. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Pada pengujian hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) **ditolak** atau variabel motivasi (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,722 < 1,68709$). Hal ini terjadi karena pola-pola Motivasi yang

diterapkan atau dianut masih ada yang belum sesuai dengan keinginan dan kebutuhan Karyawan sehingga Karyawan merasa tidak bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hasil Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Prihantini (2017) dengan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang)”. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Kepuasan kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) **ditolak** atau variabel kepuasan kerja (X_3) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan dengan didapatkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,126 < 1,68709$). Hal ini terjadi karena faktor individu, psikologi dan faktor lainnya yang sering muncul dalam penelitian adalah beban kerja, pekerjaan yang terlalu santai dan tidak menantang akan membuat pekerjaan bosan dan tidak semangat kerja. Hasil Penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Komara (2014) dengan judul skripsi “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung”. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada pengujian hipotesis keempat setelah penulis melakukan olah data didapatkan F_{hitung} pada penelitian sebesar 7,522 sedangkan f_{tabel} adalah 2,85 sehingga dapat di ketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,522 > 2,85$ yang berarti di tolak dan h_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) sehingga hipotesis ke empat **diterima**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPRS Suriyah Cilacap. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien beta sebesar (β) 0,509. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis **diterima**.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap hal ini di tunjukan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,659 > 1,68709$).
2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap hal ini di tunjukan dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,722 < 1,68709$).
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap hal ini di tunjukan dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,126 < 1,68709$).
4. Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BPRS Suriyah Cilacap hal ini di tunjukan dari $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $7,522 > 2,85$.
5. Variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Suriyah Cilacap adalah variabel kompensasi hal ini di tunjukan nilai koefisien (β) sebesar 0,509

Saran

1. Diharapkan PT BPRS Suriyah Cilacap memberikan lebih banyak lagi fasilitas terhadap karyawan agar karyawan lebih nyaman dan semangat dalam bekerja, dengan demikian karyawan memberikan loyalitas terhadap perusahaan. Sehingga perusahaan bisa mencapai target-target yang sudah ditentukan.
2. Diharapkan PT BPRS Suriyah Cilacap memberikan kebebasan untuk karyawan berpendapat. Mendengarkan karena dari situ karyawan akan merasa dihargai, selanjutnya motivasi dapat diberikan oleh pimpinan agar para karyawan dapat termotivasi dan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target.
3. Sebaiknya atasan memberi motivasi yang lebih kepada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut karena berdasarkan data yang didapat masih terdapat karyawan yang tidak merasa senang akan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Ardianti, Febry Erfin. 2018. *Pengaruh Motivasi kerja, Kompensasi kerja dan Lingkungan kerja (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karangasari Banyuwangi)*. Banyuwangi : Universitas Muhammadiyah Jember.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Dale, Timpe A. 2000. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan*, Gramedia, Jakarta.
- Djarwanto PS. 2001. *Statistik Non Parametrik, Bagian I Edisi 3* : BPFE-UGM Yogyakarta, Cetakan Pertama
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fernanda, Rahadian. 2016. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Di Desa Wisata Bobung Gunungkidul Yogyakarta*. Yogyakarta : UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Gibson, James L. *et al.* (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.

- Gujarati, Damodar. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Alih Bahasa Sumarno Zain.Erlangga : Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar. 2007, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Ivancevich, John M., et al., 2014. *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Education
- J.Supranto, 2009. *Statistik Teori dan Aplikasi, Edisi ketujuh Jilid 2*: Jakarta,Penerbit Erlangga.
- J.Supranto,1992,Statistik Pasar Modal,Rineka Cipta,Jakarta
- Johnson, B. & Christensen, L. (2012) *Educational Research 4th Ed.: Quantitative, qualitative, and mix-methods approaches*. California: SAGE Publication
- Komara, AntonTirta. 2014. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kota Bandung*.bandung : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasundan Bandung.
- Levine, I.S. 1980. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Diterjemahkan oleh: Iral Soedjono. Jakarta: Cemerlang.
- Luthans, Fred. 2012. "*Perilaku Organisasi*". Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Mangkuprawira, Sjafri, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPF – JogJakarta
- Mathis.L.Robert dan Jackson.H.John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Mudiarta ,Utama, 2012, *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali*. Bali : Fakultas Ekonomi Universitas Udayana
- Moekijat, 2000. *Kamus Manajemen*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean,S,Mutiara.2004.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prihantini, Yusi.2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang* : Universitas Islam Malang
- Priyatno, Duwi. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Edisi Kesatu*. Yogyakarta: ANDI
- Rivai. 2004. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta. PT. Ganudra Pustaka Utama.

- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi. (Terjemahan)*. Buku 1. Edisi Indonesia. Jakarta : PT. Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks
- Santoso Singgih. 2005. *Menguasai Statistik di Era Informasi Dengan SPSS 12*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara : Jakarta
- Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. (2011). *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju
- Simamora, A. 2009. *Flavonoid Dalam Apel Dan Aktifitas Antioksidannya*. Jakarta: UKRIDA.
- Simamora, A. 2009. *Flavonoid Dalam Apel Dan Aktifitas Antioksidannya*. Jakarta: UKRIDA.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Stephen P. Robbins, 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno. (2009), *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Penerbit Ekonisia, Yogyakarta.

Suyadi Prawirosentono.1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE

Suyadi Prawirosentono.1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE

Suyadi Prawirosentono.1999. *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE

Tiana, Dwi Lilis. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Prasmanan AN-Nur Pare*.Kediri : Universitas Nusantara PGRI Kediri

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Winardi, 2006. *Motivasi Dalam Manajemen*”, Jakarta: PT Raja Grafindo persada, 2006.

Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran ke 1. Pernyataan Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) SURIYAH CILACAP

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Suriyah

Kab. Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka untuk melakukan penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan dalam menempuh pendidikan S1 di STIE Muhammadiyah Cilacap. Bersama ini penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner penelitian dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) SURIYAH CILACAP**". Informasi yang bapak/ibu/saudara/i berikan adalah untuk kepentingan penelitian penulis dan akan dijaga kerahasiaannya.

Akhir kata penulis ucapkan terimakasih atas perhatian, dan kerjasama serta bantuan yang diberikan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,
Peneliti

Thohir Thobroni

Lampiran ke 2. Kuesioner Penelitian

Nama :

Jenis Kelamin : L / P

Umur :tahun

Pendidikan :

Masa Kerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda cek (√) pada kolom SS, S, KS, TS, STS

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Apabila merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (√) pada jawaban yang tepat.

PENGARUH KOMPENSASI (X₁)

Keterangan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Sejuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Kompensasi yang diberikan perusahaan telah sesuai standar yang berlaku.					
2	Perusahaan memberikan bonus terhadap hasil kerja saya.					
3	Tunjangan yang diberikan menambah semangat dalam bekerja.					
4	Tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan harapan.					

MOTIVASI (X₂)

Keterangan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Sejuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Rentang Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil prestasi kerja saya hasilkan mendapatkan pujian dan apresiasi dari atasan.					
2	Hubungan interaksi sosial sesama karyawan membantu saya dalam bekerja.					
3	Saya selalu berusaha keras agar produktivitas kerja saya melebihi teman kerja saya					
4	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang di berikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					

KEPUASAN KERJA (X₃)

Keterangan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Sejuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Rentang Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Sikap dan perilaku saya dapat menunjang ketepatan waktu serta kualitas hasil pekerjaan yang saya lakukan.					
2	Saya mampu berhubungan baik dengan atasan dan karyawan lain.					
3	Saya merasakan perlengkapan kerja mendukung pekerjaan.					
4	Dengan merasakan beban pekerjaan, saya menerima gaji sesuai dengan harapan.					

KINERJA KARYAWAN (Y)

Keterangan : Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Sejuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Rentang Nilai				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu memanfaatkan waktu kerja dengan efektif dan efisien.					
2	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
3	Dalam melakukan pekerjaan saya sudah tepat waktu.					
4	Kreativitas dalam pekerjaan diperlukan dalam menyelesaikan tugas yang saya lakukan.					

Lampiran ke 3. Tabulasi Jawaban Responden

No	Variabel Kompensasi (X_1)				Total
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	15
5	4	4	4	3	15
6	4	4	4	3	15
7	4	5	4	4	17
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	3	15
10	4	5	5	4	18
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	5	4	17
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	5	4	17
18	5	5	5	4	19
19	5	5	4	4	18
20	5	5	4	5	19
21	5	4	5	4	18
22	5	5	4	5	19
23	5	5	5	5	20
24	2	5	1	5	13
25	4	4	4	4	16
26	4	4	3	4	15
27	4	4	5	4	17
28	5	5	5	5	20
29	3	4	5	4	16
30	4	4	4	4	16
31	3	4	4	4	15
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20
35	5	4	5	5	19
36	5	5	5	4	19
37	4	5	4	4	17
38	4	5	5	5	19
39	4	5	5	5	19
40	5	5	4	5	19

No	Variabel Motivasi (X ₂)				Total
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	
1	4	4	3	3	14
2	3	4	5	4	16
3	4	5	4	2	15
4	4	5	5	3	17
5	3	5	4	2	14
6	3	5	4	2	14
7	4	4	4	3	15
8	3	4	3	3	13
9	3	4	3	3	13
10	4	4	4	2	14
11	4	5	4	4	17
12	4	4	4	4	16
13	3	4	3	3	13
14	4	3	4	3	14
15	4	1	4	4	13
16	1	3	4	4	12
17	3	1	4	3	11
18	3	3	4	1	11
19	4	4	4	1	13
20	4	2	5	5	16
21	4	4	4	2	14
22	4	4	5	4	17
23	4	4	5	4	17
24	4	1	4	5	14
25	5	2	3	4	14
26	4	3	4	3	14
27	4	4	3	4	15
28	4	4	1	5	14
29	3	1	2	4	10
30	4	3	4	3	14
31	4	4	4	4	16
32	3	4	3	3	13
33	4	4	1	3	12
34	4	5	4	4	17
35	5	1	5	5	16
36	4	4	5	4	17
37	4	3	4	1	12
38	4	4	4	5	17
39	4	2	4	4	14
40	4	4	1	4	13

No	Variabel Kepuasan kerja (X ₃)				Total
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	
1	3	4	4	4	15
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	5	5	4	4	18
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	1	4	4	4	13
8	4	4	4	4	16
9	4	3	4	3	14
10	2	4	4	4	14
11	5	5	3	4	17
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	3	3	4	4	14
16	4	4	4	4	16
17	4	3	3	4	14
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	5	5	3	5	18
21	4	4	5	4	17
22	4	4	4	4	16
23	5	5	4	4	18
24	5	4	4	5	18
25	4	3	3	4	14
26	5	5	4	4	18
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	5	3	4	4	16
30	5	5	3	3	16
31	4	3	3	3	13
32	4	4	3	4	15
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	4	4	4	5	17
38	4	4	5	4	17
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	5	17

No	Variabel Kinerja Karyawan (Y)				Total
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	5	17
3	4	4	4	4	16
4	5	5	4	5	19
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	4	16
8	3	4	4	4	15
9	3	4	4	4	15
10	4	5	4	4	17
11	4	4	4	5	17
12	4	4	3	5	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	4	4	16
18	3	4	4	4	15
19	3	4	4	4	15
20	5	5	5	5	20
21	4	4	4	4	16
22	5	5	5	4	19
23	4	4	4	5	17
24	4	4	5	5	18
25	4	4	4	4	16
26	3	4	4	3	14
27	3	3	3	4	13
28	4	5	5	4	18
29	2	5	4	4	15
30	3	4	3	3	13
31	4	4	4	4	16
32	3	3	4	4	14
33	2	2	2	4	10
34	5	5	5	5	20
35	5	5	5	5	20
36	4	5	5	5	19
37	3	4	4	4	15
38	4	4	4	4	16
39	3	4	4	4	15
40	1	3	4	4	12

**Lampiran 4. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Komp[ensasi (X₁)**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	-0,086	0,072	0,201	,466**
	Sig. (2-tailed)		0,598	0,659	0,213	0,002
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	-0,086	1	-0,036	-,319*	,414**
	Sig. (2-tailed)	0,598		0,826	0,045	0,008
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	0,072	-0,036	1	-0,026	,543**
	Sig. (2-tailed)	0,659	0,826		0,874	0,000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	0,201	-,319*	-0,026	1	,439**
	Sig. (2-tailed)	0,213	0,045	0,874		0,005
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,466**	,414**	,543**	,439**	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,008	0,000	0,005	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,644	4

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

Lampiran 5. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	-0,086	0,072	0,201	,466**
	Sig. (2-tailed)		0,598	0,659	0,213	0,002
	N	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	-0,086	1	-0,036	-,319*	,414**
	Sig. (2-tailed)	0,598		0,826	0,045	0,008
	N	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	0,072	-0,036	1	-0,026	,543**
	Sig. (2-tailed)	0,659	0,826		0,874	0,000
	N	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	0,201	-,319*	-0,026	1	,439**
	Sig. (2-tailed)	0,213	0,045	0,874		0,005
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,466**	,414**	,543**	,439**	1
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,008	0,000	0,005	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,485	4

**Lampiran 6. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Kepuasan Kerja (X₃)**

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	,447**	0,011	0,230	,715**
	Sig. (2-tailed)		0,004	0,944	0,154	0,000
	N	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	,447**	1	0,238	,395*	,774**
	Sig. (2-tailed)	0,004		0,140	0,012	0,000
	N	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	0,011	0,238	1	,393*	,535**
	Sig. (2-tailed)	0,944	0,140		0,012	0,000
	N	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	0,230	,395*	,393*	1	,677**
	Sig. (2-tailed)	0,154	0,012	0,012		0,000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,715**	,774**	,535**	,677**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,590	4

**Lampiran 7. Output Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel
Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	,627**	,534**	,489**	,867**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,001	0,000
	N	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	,627**	1	,733**	,330*	,846**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,038	0,000
	N	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	,534**	,733**	1	,383*	,816**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,015	0,000
	N	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	,489**	,330*	,383*	1	,653**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,038	0,015		0,000
	N	40	40	40	40	40
TOTAL	Pearson Correlation	,867**	,846**	,816**	,653**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	40	40	40	40	40

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,804	4

Lampiran 8. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel Kompensasi (X₁)

No	Data Asli Ordinal				TOTAL
	1	2	3	4	
1	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	4	4	3	4	15
5	4	4	4	3	15
6	4	4	4	3	15
7	4	5	4	4	17
8	4	4	4	4	16
9	4	4	4	3	15
10	4	5	5	4	18
11	4	4	4	4	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	5	4	17
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	4	4	5	4	17
18	5	5	5	4	19
19	5	5	4	4	18
20	5	5	4	5	19
21	5	4	5	4	18
22	5	5	4	5	19
23	5	5	5	5	20
24	2	5	1	5	13
25	4	4	4	4	16
26	4	4	3	4	15
27	4	4	5	4	17
28	5	5	5	5	20
29	3	4	5	4	16
30	4	4	4	4	16
31	3	4	4	4	15
32	4	4	4	4	16
33	4	4	4	4	16
34	5	5	5	5	20
35	5	4	5	5	19
36	5	5	5	4	19
37	4	5	4	4	17
38	4	5	5	5	19
39	4	5	5	5	19
40	5	5	4	5	19

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	1	1	7	101	50	160,000
Proporsi	0,006	0,006	0,044	0,631	0,313	
Pro Kum	0,006	0,013	0,056	0,688	1,000	
Z	0,494	0,488	0,444	-0,188	-0,500	
Zi	-2,498	-2,241	-1,587	0,489		
Densitas	0,018	0,032	0,113	0,354	0,399	
Skala nilai	-2,821	-2,357	-1,849	-0,381	-0,144	3,821
Transformasi	1,000	1,464	1,972	3,439	3,677	

No	Data Interval					Rata-rata
	1	2	3	4	X1	
1	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
2	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
3	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
4	3,44	3,44	1,97	3,44	12,29	3
5	3,44	3,44	3,44	1,97	12,29	3
6	3,44	3,44	3,44	1,97	12,29	3
7	3,44	3,68	3,44	3,44	13,99	3
8	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
9	3,44	3,44	3,44	1,97	12,29	3
10	3,44	3,68	3,68	3,44	14,23	4
11	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
12	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
13	3,44	3,44	3,68	3,44	13,99	3
14	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
15	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
16	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
17	3,44	3,44	3,68	3,44	13,99	3
18	3,68	3,68	3,68	3,44	14,47	4
19	3,68	3,68	3,44	3,44	14,23	4
20	3,68	3,68	3,44	3,68	14,47	4
21	3,68	3,44	3,68	3,44	14,23	4
22	3,68	3,68	3,44	3,68	14,47	4
23	3,68	3,68	3,68	3,68	14,71	4
24	1,46	3,68	1,00	3,68	9,82	2
25	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
26	3,44	3,44	1,97	3,44	12,29	3
27	3,44	3,44	3,68	3,44	13,99	3
28	3,68	3,68	3,68	3,68	14,71	4
29	1,97	3,44	3,68	3,44	12,53	3
30	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
31	1,97	3,44	3,44	3,44	12,29	3
32	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
33	3,44	3,44	3,44	3,44	13,76	3
34	3,68	3,68	3,68	3,68	14,71	4
35	3,68	3,44	3,68	3,68	14,47	4
36	3,68	3,68	3,68	3,44	14,47	4
37	3,44	3,68	3,44	3,44	13,99	3
38	3,44	3,68	3,68	3,68	14,47	4
39	3,44	3,68	3,68	3,68	14,47	4
40	3,68	3,68	3,44	3,68	14,47	4

Lampiran 9. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel Motivasi (X₂)

No	Data Asli Ordinal				Total
	1	2	3	4	
1	4	4	3	3	14
2	3	4	5	4	16
3	4	5	4	2	15
4	4	5	5	3	17
5	3	5	4	2	14
6	3	5	4	2	14
7	4	4	4	3	15
8	3	4	3	3	13
9	3	4	3	3	13
10	4	4	4	2	14
11	4	5	4	4	17
12	4	4	4	4	16
13	3	4	3	3	13
14	4	3	4	3	14
15	4	1	4	4	13
16	1	3	4	4	12
17	3	1	4	3	11
18	3	3	4	1	11
19	4	4	4	1	13
20	4	2	5	5	16
21	4	4	4	2	14
22	4	4	5	4	17
23	4	4	5	4	17
24	4	1	4	5	14
25	5	2	3	4	14
26	4	3	4	3	14
27	4	4	3	4	15
28	4	4	1	5	14
29	3	1	2	4	10
30	4	3	4	3	14
31	4	4	4	4	16
32	3	4	3	3	13
33	4	4	1	3	12
34	4	5	4	4	17
35	5	1	5	5	16
36	4	4	5	4	17
37	4	3	4	1	12
38	4	4	4	5	17
39	4	2	4	4	14
40	4	4	1	4	13

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	12	9	35	84	20	160,000
Proporsi	0,075	0,056	0,219	0,525	0,125	
Pro Kum	0,075	0,131	0,350	0,875	1,000	
Z	0,425	0,369	0,150	-0,375	-0,500	
Zi	-1,440	-1,121	-0,385	1,150		
Densitas	0,142	0,213	0,370	0,206	0,399	
Skala nilai	-1,887	-1,269	-0,720	0,313	-1,545	2,887
Transformasi	1,000	1,618	2,168	3,201	3,543	

No	Data Interval					rata-rata
	1	2	3	4	X2	
1	3,20	3,20	2,17	2,17	10,74	3
2	2,17	3,20	1,34	3,20	9,91	2
3	3,20	1,34	3,20	1,62	9,36	2
4	3,20	1,34	1,34	2,17	8,05	2
5	2,17	1,34	3,20	1,62	8,33	2
6	2,17	1,34	3,20	1,62	8,33	2
7	3,20	3,20	3,20	2,17	11,77	3
8	2,17	3,20	2,17	2,17	9,70	2
9	2,17	3,20	2,17	2,17	9,70	2
10	3,20	3,20	3,20	1,62	11,22	3
11	3,20	1,34	3,20	3,20	10,95	3
12	3,20	3,20	3,20	3,20	12,80	3
13	2,17	3,20	2,17	2,17	9,70	2
14	3,20	2,17	3,20	2,17	10,74	3
15	3,20	1,00	3,20	3,20	10,60	3
16	1,00	2,17	3,20	3,20	9,57	2
17	2,17	1,00	3,20	2,17	8,54	2
18	2,17	2,17	3,20	1,00	8,54	2
19	3,20	3,20	3,20	1,00	10,60	3
20	3,20	1,62	1,34	1,34	7,50	2
21	3,20	3,20	3,20	1,62	11,22	3
22	3,20	3,20	1,34	3,20	10,95	3
23	3,20	3,20	1,34	3,20	10,95	3
24	3,20	1,00	3,20	1,34	8,74	2
25	1,34	1,62	2,17	3,20	8,33	2
26	3,20	2,17	3,20	2,17	10,74	3
27	3,20	3,20	2,17	3,20	11,77	3
28	3,20	3,20	1,00	1,34	8,74	2
29	2,17	1,00	1,62	3,20	7,99	2
30	3,20	2,17	3,20	2,17	10,74	3
31	3,20	3,20	3,20	3,20	12,80	3
32	2,17	3,20	2,17	2,17	9,70	2
33	3,20	3,20	1,00	2,17	9,57	2
34	3,20	1,34	3,20	3,20	10,95	3
35	1,34	1,00	1,34	1,34	5,03	1
36	3,20	3,20	1,34	3,20	10,95	3
37	3,20	2,17	3,20	1,00	9,57	2
38	3,20	3,20	3,20	1,34	10,95	3
39	3,20	1,62	3,20	3,20	11,22	3
40	3,20	3,20	1,00	3,20	10,60	3

Lampiran 10. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

No	Data Asli Ordinal				TOTAL
	1	2	3	4	
1	3	4	4	4	15
2	4	4	4	4	16
3	4	4	4	4	16
4	5	5	4	4	18
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	1	4	4	4	13
8	4	4	4	4	16
9	4	3	4	3	14
10	2	4	4	4	14
11	5	5	3	4	17
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	3	3	4	4	14
16	4	4	4	4	16
17	4	3	3	4	14
18	4	4	4	4	16
19	4	4	4	4	16
20	5	5	3	5	18
21	4	4	5	4	17
22	4	4	4	4	16
23	5	5	4	4	18
24	5	4	4	5	18
25	4	3	3	4	14
26	5	5	4	4	18
27	4	4	4	4	16
28	5	5	5	5	20
29	5	3	4	4	16
30	5	5	3	3	16
31	4	3	3	3	13
32	4	4	3	4	15
33	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16
35	5	5	5	5	20
36	5	5	5	5	20
37	4	4	4	5	17
38	4	4	5	4	17
39	4	4	4	4	16
40	4	4	4	5	17

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	1	1	18	108	32	160,000
Proporsi	0,006	0,006	0,113	0,675	0,200	
Pro Kum	0,006	0,013	0,125	0,800	1,000	
Z	0,494	0,488	0,375	-0,300	-0,500	
Zi	-2,498	-2,241	-1,150	0,842		
Densitas	0,018	0,032	0,206	0,280	0,399	
Skala nilai	-2,821	-2,357	-1,542	-0,110	-0,595	3,821
Transformasi	1,000	1,464	2,278	3,211	3,426	

No	Data Interval					rata-rata
	1	2	3	4	X3	
1	2,15	3,50	3,50	3,50	12,65	3
2	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
3	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
4	2,99	2,99	3,50	3,50	12,98	3
5	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
6	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
7	1,00	3,50	3,50	3,50	11,49	3
8	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
9	3,50	2,15	3,50	2,15	11,30	3
10	1,50	3,50	3,50	3,50	12,00	3
11	2,99	2,99	2,15	3,50	11,64	3
12	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
13	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
14	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
15	2,15	2,15	3,50	3,50	11,30	3
16	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
17	3,50	2,15	2,15	3,50	11,30	3
18	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
19	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
20	2,99	2,99	2,15	2,99	11,14	3
21	3,50	3,50	2,99	3,50	13,49	3
22	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
23	2,99	2,99	3,50	3,50	12,98	3
24	2,99	3,50	3,50	2,99	12,98	3
25	3,50	2,15	2,15	3,50	11,30	3
26	2,99	2,99	3,50	3,50	12,98	3
27	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
28	2,99	2,99	2,99	2,99	11,98	3
29	2,99	2,15	3,50	3,50	12,14	3
30	2,99	2,99	2,15	2,15	10,30	3
31	3,50	2,15	2,15	2,15	9,96	2
32	3,50	3,50	2,15	3,50	12,65	3
33	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
34	3,50	3,50	3,50	3,50	13,99	3
35	2,99	2,99	2,99	2,99	11,98	3
36	2,99	2,99	2,99	2,99	11,98	3
37	3,50	3,50	3,50	2,99	13,49	3
38	3,50	3,50	2,99	3,50	13,49	3
39	3,51	3,51	3,51	3,51	17,56	4
40	3,51	3,51	3,51	3,23	17,28	3

Lampiran 11. Output Dasar Perhitungan MSI Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Data Asli Ordinal				
	4	4	4	4	
	4	4	4	4	16
1	4	4	4	5	17
2	4	4	4	4	16
3	5	5	4	5	19
4	4	4	4	4	16
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	3	4	4	4	15
8	3	4	4	4	15
9	4	5	4	4	17
10	4	4	4	5	17
11	4	4	3	5	16
12	4	4	4	4	16
13	4	4	4	4	16
14	4	4	4	4	16
15	4	4	4	4	16
16	4	4	4	4	16
17	3	4	4	4	15
18	3	4	4	4	15
19	5	5	5	5	20
20	4	4	4	4	16
21	5	5	5	4	19
22	4	4	4	5	17
23	4	4	5	5	18
24	4	4	4	4	16
25	3	4	4	3	14
26	3	3	3	4	13
27	4	5	5	4	18
28	2	5	4	4	15
29	3	4	3	3	13
30	4	4	4	4	16
31	3	3	4	4	14
32	2	2	2	4	10
33	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20
35	4	5	5	5	19
36	3	4	4	4	15
37	4	4	4	4	16
38	3	4	4	4	15
39	1	3	4	4	12
40	4	4	4	4	16

Jawaban	1	2	3	4	5	SUM
Frekuensi	1	4	18	106	31	160,000
Proporsi	0,006	0,025	0,113	0,663	0,194	
Pro Kum	0,006	0,031	0,144	0,806	1,000	
Z	0,494	0,469	0,356	-0,306	-0,500	
Zi	-2,498	-1,863	-1,064	0,864		
Densitas	0,018	0,070	0,227	0,275	0,399	
Skala nilai	-2,821	-2,110	-1,389	-0,073	-0,642	3,821
Transformasi	1,000	1,711	2,432	3,248	3,479	

No	Data Interval					rata-rata
	1	2	3	4	Y1	
1	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
2	3,75	3,75	3,75	3,18	14,42	4
3	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
4	3,18	3,18	3,75	3,18	13,29	3
5	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
6	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
7	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
8	2,43	3,75	3,75	3,75	13,68	3
9	2,43	3,75	3,75	3,75	13,68	3
10	3,75	3,18	3,75	3,75	14,42	4
11	3,75	3,75	3,75	3,18	14,42	4
12	3,75	3,75	2,43	3,18	13,11	3
13	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
14	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
15	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
16	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
17	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
18	2,43	3,75	3,75	3,75	13,68	3
19	2,43	3,75	3,75	3,75	13,68	3
20	3,18	3,18	3,18	3,18	12,72	3
21	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
22	3,18	3,18	3,18	3,75	13,29	3
23	3,75	3,75	3,75	3,18	14,42	4
24	3,75	3,75	3,18	3,18	13,85	3
25	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
26	2,43	3,75	3,75	2,43	12,36	3
27	2,43	2,43	2,43	3,75	11,04	3
28	3,75	3,18	3,18	3,75	13,85	3
29	1,71	3,18	3,75	3,75	12,39	3
30	2,43	3,75	2,43	2,43	11,04	3

31	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
32	2,43	2,43	3,75	3,75	12,36	3
33	1,71	1,71	1,71	3,75	8,88	2
34	3,18	3,18	3,18	3,18	12,72	3
35	3,18	3,18	3,18	3,18	12,72	3
36	3,75	3,18	3,18	3,18	13,29	3
37	2,43	3,75	3,75	3,75	13,68	3
38	3,75	3,75	3,75	3,75	14,99	4
39	2,43	3,75	3,75	3,75	13,68	3
40	1,00	2,43	3,75	3,75	10,93	3

Lampiran 12. Output Hasil Uji Asumsi Klasik
UJI NORMALITAS

Variabel Kompensasi (X_1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,01294455
Most Extreme Differences	Absolute	0,128
	Positive	0,128
	Negative	-0,104
Kolmogorov-Smirnov Z		0,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,096^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Variabel Motivasi (X_2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,70260793
Most Extreme Differences	Absolute	0,101
	Positive	0,069
	Negative	-0,101
Kolmogorov-Smirnov Z		0,101
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Variabel Kepuasan Kerja (X₃)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,95969697
Most Extreme Differences	Absolute	0,139
	Positive	0,089
	Negative	-0,139
Kolmogorov-Smirnov Z		0,139
Asymp. Sig. (2-tailed)		,050^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Variabel X1, X2, X3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,64603621
Most Extreme Differences	Absolute	0,131
	Positive	0,077
	Negative	-0,131
Kolmogorov-Smirnov Z		0,131
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Motivasi, Kompensasi		. Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	0,385	0,334	1,71325

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kepuasan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,232	3	22,077	7,522	,000 ^b
	Residual	105,668	36	2,935		
	Total	171,900	39			

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Motivasi, Kepuasan
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,484	3,423		0,726	0,473		
	Kompensasi	0,124	0,172	0,102	0,722	0,475	0,854	1,171
	Motivasi	0,573	0,156	0,509	3,659	0,001	0,882	1,134
	Kepuasan	0,202	0,180	0,163	1,126	0,268	0,818	1,222

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model			Disiplin_Kerja	Lingkungan Kerja	Motivasi_Kerja
1	Correlations	Kompensasi	1,000	-0,250	-0,304
		Motivasi	-0,250	1,000	-0,148
		Kepuasan	-0,304	-0,148	1,000
	Covariances	Kompensasi	0,032	-0,007	-0,009
		Motivasi	-0,007	0,024	-0,004
		Kepuasan	-0,009	-0,004	0,030

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	Kompensasi	Motivasi	Kepuasan
1	1	3,978	1,000	0,00	0,00	0,00	0,00
	2	0,011	18,889	0,02	0,12	0,95	0,05
	3	0,007	24,681	0,00	0,52	0,02	0,77
	4	0,005	29,597	0,97	0,36	0,03	0,18

a. Dependent Variable: Kinerja

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Motivasi, Kompensasi		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Abs_RES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,256 ^a	0,066	-0,012	1,08164

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI, KEPUASAAN

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,964	3	0,988	0,845	,479 ^b
	Residual	42,118	36	1,170		
	Total	45,082	39			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_Kerja, Motivasi_Kerja, Kepuasan

b. Dependent Variable: Abs_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,537	2,161		-0,249	0,805
	Kompensasi	0,070	0,109	0,112	0,642	0,525
	Motivasi	-0,100	0,099	-0,174	-1,017	0,316
	Kepuasan	0,124	0,114	0,195	1,096	0,280

a. Dependent Variable: Abs_RES

Lampiran 13. Output Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan, Motivasi, Kompensasi		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,621 ^a	0,385	0,334	1,71325

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Disiplin, Motivasi_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66,232	3	22,077	7,522	,000^b
	Residual	105,668	36	2,935		
	Total	171,900	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, MOTIVASI, KEPUASAAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,484	3,423		0,726	0,473
	Kompensasi	0,573	0,156	0,509	3,659	0,001
	Motivasi	0,124	0,172	0,102	0,722	0,475
	Kepuasan	0,202	0,180	0,163	1,126	0,268

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan