

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARI'AH
(STUDI KASUS BNI SYARI'AH KOTA PALOPO)**



NIM : 13.16.15.0166

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FALKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2017

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PERBANKAN SYARIAH
(STUDI KASUS BNI SYARIAH KOTA PALOPO)**



IAIN PALOPO

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar Sarjana Ekonomi Islam
(S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Palopo (IAIN) Palopo

**Oleh,
NURALAM
NIM : 13.16.15.0166**

Dibimbing Oleh:

- 1. Muzayyanah Jabani. ST., MM.**
- 2. Zainuddin S., SE., M.AK.**

Diuji Oleh:

- 1. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si**
- 2. Muh. Hajarul Aswad A., S.Pd., M.Si**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PALOPO**

2017

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)* yang ditulis oleh, **Nuralam**. Nomor induk Mahasiswa (NIM): **13.16.15.0166**, mahasiswa Program studi **Perbankan Syariah** pada **Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo**, yang di munaqasyakan pada hari Selasa Tanggal **18 April 2017 M**. Bertepatan pada tanggal **21 Rajab Sya'ban 1438 Hijriah** telah diperbaiki sesuai catatan permintaan tim penguji, dan diterima sebagai syarat memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E)**.

Palopo, **18 April 2017 M**
21 Rajab Sya'ban 1438 H

Tim penguji

- | | | |
|--------------------------------------|-------------------|---------|
| 1. Dr. Hj. Ramlah M, M.M | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Dr. Takdir, SH.,MH. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. | Penguji 1 | (.....) |
| 4. Muh. Hajarul Aswad A.,S.Pd.,M.Si. | Penguji 2 | (.....) |
| 5. Muzayyanah Jabani, ST.,M.M. | Pembimbing 1 | (.....) |
| 6. Zainuddin S.,SE.,M.Ak. | Pembimbing 2 | (.....) |

IAIN PALOPO

Mengetahui

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Islam

Ketua Program
Perbankan Syariah

Dr.Hj. Ramlah M, M.M
Nip. 1967102081994032001

Zainuddin S., SE., M.Ak
Nip. 197710182006041001

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perekonomian Nasional Indonesia tidak bisa lepas dari globalisasi yang telah melanda dunia akhir-akhir ini. Dampak secara langsung dirasakan adalah adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat baik yang dilakukan oleh pemerintah maupun swasta.

Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Pemerintah memberi keleluasan kepada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan pembangunan serta perekonomian bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih ulet lagi untuk melihat setiap kesempatan bisnis yang ada demi tercapainya suatu target.¹

Kepemimpinan adalah fungsi manajemen yang penting. Kepemimpinan merupakan penggunaan pengaruh untuk memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan. Memimpin berarti menciptakan budaya dan nilai bersama, mengemunikasikan tujuan kepada karyawan diseluruh perusahaan, dan memberikan masukan kepada karyawan agar memiliki kinerja dengan tingkat yang lebih tinggi. Memimpin juga melibatkan pemberian motivasi kepada se luruh perusahaan, divisi dan individu yang bekerja langsung dengan menejer. Dalam erah yang penuh

¹Richard L. Daft, *Management-Managemen*, (Ed. VI, Jakarta : Salamba empat,2007), h.114

ketidakpastian kompetensi internasional, dan memotivasi karyawan merupakan hal yang penting untuk keberhasilan usaha.

Walaupun didukung sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia dengan baik, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, tidak suatu perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.²

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan karyawan maka semakin rendah pula kinerja organisasi. Agar aktivitas berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin

²Mathis, Robert L. & Jhon H. Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Salemba Empat, 2001) h.302

terwujud tanpa peran aktif karyawan meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggih. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia adalah masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Strategi sumberdaya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual dan hubungan manusia. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja memiliki beberapa kompetensi berbasis input dan output.

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia. Hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.³

Kinerja karyawan dari suatu perusahaan, selalu menekankan pelaksanaan tugas karyawan, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam perusahaan serta rutin menilai keefektifan individu melalui proses evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan perusahaan itu. Telah

³Rivai Veithzal, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004), h. 198

banyak penelitian yang dilakukan tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang mereka terima dari perusahaan. Masalah kompensasi dan motivasi selain menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.⁴

Perlunya mengetahui motivasi merupakan salah satu alasan penting meskipun penelitian tentang motivasi yang dilakukan manusia relatif terlambat. Ketidaktahuan tentang motivasi menggejala sehingga penelitian tersebut tidak perlu dilaksanakan dan menunjukkan nilai kebenaran yang jelas. Bahkan sering kali hasilnya terlihat mengagumkan, atau diabaikan apabila dianggap tidak praktis untuk diterapkan atau dipresentasikan, salah satu dorongan seseorang menejer berprestasi kerja pada suatu organisasi perusahaan adalah adanya kompensasi, motivasi dan kompetensinya karyawan sudah menjadi sifat dasar dari manusia pada umumnya untuk menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dimiliki pada saat ini.

Keberhasilan Manajemen Tenaga Kerja (MTK) sangat ditentukan oleh keberhasilan pimpinannya dalam mengelolah tenaga karyawan yang tersedia diperusahaan. Dalam hal ini, peningkatan produktivitas dan prestasi kerja dapat dilakukan dengan meningkatkan perilaku manusia ditempat kerja melalui aplikasi konsep dan teknik manajemen personalia modern. Manajemen tenaga kerja atau

⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Cet, I: Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2002), h.181

manajemen personalia karyawan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga karyawan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, menggaji, memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kerja serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.⁵

Kegiatan usaha Bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung didalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa pelaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja karena keduanya saling terkait untuk memajukan organisasi.

Pengelolaan sumberdaya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam bank untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam

⁵Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Cet. 13; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h.42

sebuah Bank guna melahirkan karyawan yang profesional atau memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi yang ada dalam diri karyawan.

Cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan.⁶ Kepuasan kompensasi merupakan elemen terciptanya kepuasan kerja, selain itu kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja, karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan kalangan menyesuaikan perilakunya.⁷

Sejalan dengan uraian tersebut diatas maka penulis mengangkat judul ***“Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)”***

⁶Husein Umar, *Studi Kelayakan Bisnis, edisi tiga*(Jakarta: 2005) h. 166

⁷ Hery Simamora, *Manajemen Sumber Daya* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), h. 443

B. *Rumusan Masalah*

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan?

C. *Hipotesis*

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.⁸

1. H_a : Variabelkompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_o :Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. H_a : Variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_o : Tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

⁸ Sugiyono, *Meteode penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2008), h. 93

3. Ha : Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Ho : Tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian ini dilaksanakan maka diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti ini memberikan serta menambah pengetahuan baru mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perbankan syariah pada BNISyari'ah Kota Palopo.
2. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi peneliti berikutnya terkait dengan masalah yang sama sekaligus sebagai bahan untuk mengaplikasikan pemahaman penulis tentang teori-teori yang didapatkan selama mengikuti kegiatan perkuliahan di fakultas ekonomi dan bisnis Islam.

F. Defenisi Operasional Variabel

Untuk mengetahui deskripsi yang jelas tentang arah pembahasan ini, maka penulis mengemukakan pengertian dan maksud kata yang terdapat dalam rangkaian judul penelitian ini sebagai berikut:

- a. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dalam melakukan peran atau fungsi pekerjaan dengan baik, dengan indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap.
- b. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia untuk melakukan segala sesuatu yang lebih baik dari yang lainnya dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Dengan indikator kebutuhan psikologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, dan kebutuhan penghargaan.
- c. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi, selain dalam bentuk gaji, dapat juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan dan lain-lain. Dengan indikator gaji/upah, bonus, insentif, dan asuransi.
- d. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan indikator ketetapan waktu dari hasil, kualitas dari hasil, kehadiran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu yang relevan

Penelitian terdahulu dilakukan sebagai upaya memperjelas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Sekaligus untuk membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Manfaat penelitian terdahulu oleh peneliti sebagai bahan perbandingan dan acuan. Selain itu agar nantinya dapat menghindari kesamaan dengan peneliti sekarang tentang pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan perbankan syariah yang menggunakan metode penelitian kuantitatif, berbeda dari segi pembahasan dan pokok permasalahan.

1. penelitian dilakukan oleh *Dian Hamdinata* tahun 2015, dengan judul pengaruh kompensasi, dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan. Pada PT. Matahari Putra Prima, Tbk Hypertmart Palopo. Dari hasil penelitian tersebut juga menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 21 atas prestasi kerjakaryawan pada PT. Matahari Putra Prima, tbk. Hypermart Palopo menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja, karena nilai thitung kompensasi $0,105 < t_{tabel} 1,677$ (t hitung lebih kecil dari t tabel) dan variabel kemampuan tidak mempunyai pengaruh yang

negatif terhadap prestasi kerja, hal ini dapat dilihat dengan nilai t hitung kemampuan $-2,251 < t_{\text{tabel}} 1,677$ (t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel}).¹

2. penelitian dilakukan oleh *musliani* pada tahun 2013, dengan judul “Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Sarana Sejahtera Palopo”. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif dengan survei dengan metode potong melintang (Cross Sectional). Dari hasil penelitian tersebut bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo sedangkan pada pengalaman kerja dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari analisa Chi-Square diperoleh nilai $p = 0,002$ yang berarti lebih kecil dari nilai α (0,05) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pengalaman kerja dengan kinerja karyawan di PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo. Dan adapun faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan antara motivasi kerja dengan pengalaman kerja PT. Citra Sarana Sejahtera Kota Palopo adalah faktor motivasi kerja.²

3. Penelitian dilakukan oleh *Sugiyatmi* pada tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Bina San Prima”. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dan memiliki 4 variabel yaitu

¹Dian Hamdinata, *pengaruh kompensasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Matahari putra prima TBK. Hypermart palopo*, skripsi sarjana ekonomi syariah, (sul-sel: STAIN palopo, 2015)

²Musliani, *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Sarana Sejahtera Palopo*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (sul-sel: STAIN Palopo, 2013)

Motivasi (X1), Gaya kepemimpinan (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian menyebutkan bahwa Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kemudian disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 46,8% sedangkan sisanya sebesar 53,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Dari beberapa penelitian terdahulu yang penulis ungkapkan diatas, yang menjadi perbedaan dari penelitian yang dilakukan penulis adalah jumlah variabel yang digunakan, teknik pengambilan sampel, dan objek penelitian penulis. Dimana penulis menggunakan tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, kemudian menggunakan teknik pengambilan sampel sampling jenuh dan pada objek penelitian yaitu di BNI Syari'ah Kota Palopo. Sedangkan pada penelitian terdahulu salah satunya adalah penelitian oleh Musliani dengan menggunakan 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan metode survei potong melintang dengan objek penelitian di PT. Citra Sarana Sejahtera Palopo.

B. Kajian Teori

1. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Beberapa pengertian kompetensi adalah sebagai berikut:

- 1) Kompetensi berasal dari bahasa inggris *Competency* yang berarti kecakapan, kemampuan.
- 2) Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku

- 3) Kompetensi berorientasi pekerjaan adalah kemampuan, keterampilan yang telah diperhatikan untuk menimbulkan atau memprediksi kinerja unggul dalam pekerjaan tertentu.
- 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan menyebutkan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- 5) Kompetensi (*Competency*) merupakan kombinasi dari keterampilan (*Skill*), pengetahuan (*Knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.³

Dari uraian di atas dapat ditetapkan pengertian kompetensi untuk penelitian ini adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang mempengaruhi cara berfikir dan bertindak yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang menghasilkan kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas sehingga dapat menghasilkan kinerja tinggi.

Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Pemimpin harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk secara kreatif mampu menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan akibat perubahan yang cepat dan penuh ketidakpastian.

³ Kristina Nugi Keran, *Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*, Skripsi Program Pascasarjana (Universitas Esa Unggul Jakarta: 2012) h. 27-29

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, yakni keyakinan orang atau dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan, yakni memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.
4. Kepribadian, dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam menyelesaikan konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
6. Kemampuan intelektual, yakni kompetensi tergantung pada pemikiran seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi

7. Budaya organisasi, yakni mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan.⁴

c. Manfaat Kompetensi

Mengacu pada pendapat Rylatt dan Lohan yang dikutip oleh Moehertonio kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi⁵

1) Karyawan

- a. Kejelasan relevansi proses pembelajaran sebagai pemegang jabatan agar mampu untuk mentransfer keterampilan, nilai, kualifikasi dan potensi pengembangan karier.
- b. Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan program peningkatan kompetensi melalui program-program pengembangan karyawan yang disusun oleh perusahaan.
- c. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pengembangan karyawan itu sendiri.

2) Organisasi

- a. Meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar kerja.

⁴*Ibid*, h. 15

⁵ Sandy Wulandari, *Pengaruh Kompetensi Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care Pada PT Toyota Astra Financial Services*, Skripsi Sarjana Ekonomi (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta: 2013), h. 21-23.

- b. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.
- c. Pengambilan keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.

d. Indikator Kompetensi

Kajian untuk kompetensi bertujuan untuk membentuk pola pengetahuan atau keterampilan dalam sebuah organisasi. Adapun indikator yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

- 1) Keterampilan, yakni kemampuan seseorang untuk bertindak dalam menunjukkan perilaku atau perbuatan tertentu.
- 2) Pengetahuan, hasil tahu dari segala sesuatu atau pengalaman dan hasil belajar.
- 3) Sikap, yakni suatu bentuk evaluasi atau reaksi perasaan seseorang terhadap suatu objek dalam organisasi dimana saling menghargai sesama rekan-rekan kerja.

2. Motivasi

a) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan istilah yang lazim digunakan untuk mengetahui maksud seseorang atas suatu hal untuk mencapai tujuan tertentu, misalnya uang, keselamatan prestise dan sebagainya.⁶

⁶Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*(Cet. I ; Jakarta; PT Bumi Aksara: 2002), h. 226

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dan untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan sebagaimana firman Allah dalam Q.S Ar-Ra'd/13:11

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ
مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Terjemahnya:

“Bagi manusia dan malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung atas pelindung bagi mereka selain dia”(Q.S Ar-RA'd: 13 ayat 11)⁷

Maksud dari ayat tersebut adalah Allah SWT menyeruh setiap individu agar lebih mandiri menyikapi sesuatu yang berhubungan diri sendiri. Dengan keterangan ayat tersebut maka jelaslah bahwa manusia mempunyai keharusan untuk berusaha

⁷Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, (Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h. 250

dan mampu mengubah kondisinya sendiri dari kemunduran dan keterbelakangan untuk menuju kepada kemajuan. Suatu prestasi kerja dan keberuntungan tidak dapat diraih dengan mudah oleh seseorang melainkan melalui usaha dan kerja keras dan dari sebuah motivasi.

b) Unsur Penggerak Motivasi

Dalam bukunya Sagir mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi, yaitu kinerja, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan dan kesempatan⁸

1. Kinerja (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau *needs* dapat mendorongnya mencapai sasaran. dapat menjelaskan bahwa tingkat *needs of achievement* (n-Ach) yang telah menjadi naluri kedua (*secondnature*), merupakan kunci keberhasilan seseorang biasanya juga dikaitkan dengan sikap positif, keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan (bukan *gambling*, *calculated risk*) untuk mencapai suatu sasaran yang telah ditentukan.

2. penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

⁸ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*(Cet. I ; Jakarta; PT Bumi Aksara: 2002), h. 269-270

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

4. kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja.

c) Teknik Aplikasi Teori Motivasi

Dalam penelitian ini ada beberapa teknik aplikasi teori motivasi diantaranya sebagai berikut:

1. Program penghargaan pada karyawan; program yang dimaksud dapat mengambil berbagai bentuk seperti promosi, kenaikan pangkat, kenaikan gaji, piagam penghargaan, dan sebagainya.
2. Program ketertiban karyawan; suatu proses partisipasi untuk memanfaatkan seluruh kemampuan karyawan dan dimaksudkan untuk mendorong peningkatan komitmen demi keberhasilan organisasi.
3. Program imbalan bervariasi; berbagai cara yang digunakan oleh organisasi untuk menambah penghasilan karyawan, tergantung pada kinerja individual dan organisasional termasuk imbalan berdasarkan produk yang dihasilkan, rencana pembagian keuntungan, dan pembagian nilai lebih.

4. Rencana pembagian imbalan berdasarkan keterampilan; dimaksudkan untuk mendorong para karyawan menjadi pekerja dengan kinerja tinggi (*high achiever*), juga sebagai alat untuk mendorong para karyawan untuk selalu menambah jenis keterampilan dengan mengikuti arus teknologi yang dihadapi oleh organisasi, misalnya adanya strategi baru dan kondisi lingkungan baru.
5. Manfaat fleksibel; imbalan berupa bantuan dan jasa-jasa organisasi yang meskipun tidak secara langsung menambah gaji yang diperoleh setiap bulan, tetapi dapat diterima dan dimanfaatkan untuk meringankan beban finansial para karyawan.

Aplikasi teori dan teknik-tekniknya menunjukkan dengan jelas bahwa rumus yang mengatakan bahwa agar efektif dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kinerja, para manajer harus mengedepankan teori dan teknik motivasi yang disesuaikan dengan tujuan, harapan, cita-cita, keinginan dan kebutuhan para bawahan secara individual, serta tidak menggunakan pendekatan generalisasi, seolah-olah suatu teknik motivasi digunakan sama bagi semua orang dalam organisasi atau bagi seseorang dalam semua kondisi.⁹

⁹[http://www.uinblogspot.com/2013/09/Manajemen Sumber Daya Manusia.html](http://www.uinblogspot.com/2013/09/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html), di Akses 03 januari 2017.

d). Indikator Motivasi

Indikator yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah:

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (fisiologis), kebutuhan utama inilah yang mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaan apa saja, karena ia akan memperoleh imbalan baik berupa uang ataupun barang yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama ini, misalnya makanan, minuman, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan akan rasa aman, setelah kebutuhan utama terpenuhi timbul perasaan perlunya pemenuhan kebutuhan keamanan/perlindungan, kebutuhan akan keselamatan rohani dan jasmani, keamanan pribadi dan bebas dari rasa takut.
3. Kebutuhan sosial, setiap manusia perlu pergaulan dengan sesama manusia lainnya. Selama manusia hidup didunia ini tidak mungkin lepas dari bantuan orang lain dalam memenuhi kebutuhannya.
4. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan atas status dan prestasi yang akan dicapai. Orang berusaha melakukan pekerjaan yang memungkinkan ia mendapat penghormatan/penghargaan.¹⁰

¹⁰Stoner. James dan Gilbert, *Manajemen*, PT Indeks Gramedia Group, (Jakarta:2003) h. 139

3. Kompensasi

a) *Pengertian Kompensasi*

Kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah kompensasi khususnya upah selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan, dan pemerintah.¹¹

Dalam organisasi masalah kompensasi merupakan hal yang sangat kompleks namun sangat penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi bagi karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat dikemukakan.

Menurut Muh. Tahir Malik, kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹²

Dessler, kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibagikan oleh majikan.¹³

¹¹ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.26.

¹² Muh, Tahir Malik, *Perencanaan Strategis SDM dalam Organisasi*, (Makassar: kretakua Print, 2009), h.76

¹³ Desster Garry, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jogyakarta: BPFE, 2007), h.85

Menurut Richard L Daft, istilah Kompensasi (*Compensation*) adalah semua pembayaran yang berupa uang untuk memberikan penghargaan kepada pegawai. Struktur kompensasi sebuah organisasi terdiri atas upah, gaji dan keuntungan-keuntungan seperti asuransi kesehatan, liburan yang didanai atau pusat kebugaran bagi pegawai. Membangun suatu system kompensasi yang efektif adalah bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia karena system ini dapat membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja berbakat.¹⁴

Manajemen memperhitungkan upah karena merupakan bagian utama dari biaya produksi dan operasi, melukiskan kinerja karyawan yang harus dibayar dan mengurangi kemampuannya untuk merekrut tenaga kerja dengan kualitas tertentu. Kompensasi karyawan menentukan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan keuntungan terutama di perusahaan yang padat karya. Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan. Upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien.
- b. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
- c. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.

¹⁴ Richard L. Daft, *Manajemen (New Era Of Management)*, (Ed.9; Jakarta: Salemba Empat, 2011), h. 127

- d. Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.¹⁵

b) Jenis-jenis Kompensasi

Adapun jenis-jenis kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial secara langsung, imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan berupa; bayaran pokok gaji (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembeli saham)
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa; program-program proteksi (asuransi, kesehatan, asuran jiwa, pension, 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.
3. Kompensasi non financial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian).¹⁶

Untuk mencapai tujuan organisasi kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi menerima status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan

¹⁵Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h.27

¹⁶<http://www.kajianputaka.com/2012/10/pengertian-jenis-jenis-dan-tujuan-kompensasi.html?m=1>, di akses 09 maret 2017.

bersama keluarganya. Jika kompensasi yang diterima semakin besar maka jabatannya semakin tinggi. Statunya semakin baik dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya akan semakin banyak pula. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka dan kompensasi tersebut dapat dinilai dengan uang atau tanpa uang dan mempunyai kecenderungan.

c) Tujuan Manajemen Kompensasi

Tujuan manajemen kompensasi untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi adalah:

1. Memperoleh personal berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada
3. Memastikan keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengawasi biaya
6. Mematuhi peraturan.¹⁷

¹⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*. PT. Grafindo Persada (Jakarta: 2010), h. 350.

c). *Kompensasi Dalam Prespektif Islam*

Upah adalah harga yang di bayarkan kepada pekerja atas jasa dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak.

Upah (*ujra/ajrun*) dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu upah yang telah disebutkan *ajrun musamma* dan upah yang sepadan *ajrul mitsli*.

- 1). Upah yang telah disebutkan (*ajrun musamma*). Syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- 2). Upah yang sepadan (*ajrul mitsli*) adalah upah yang sepadan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya. Upah yang sepadan dengan pekerja (proposisi)nya saja. Apabila akad ujranya menyebutkan jasa pekerjaannya untuk menentukan upah ini dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk atau Negara. Melainkan orang ahli dalam menangani upah kerja.¹⁸

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersifat jujur dan adil dalam urusan mereka sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai dengan kinerja mereka. Sebagaimana firman Allah swt dalam Q.S Al- Jaatsiyah/45:22.

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلَشَجَرَى كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

¹⁸Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (sul-sel: STAIN Palopo 2015), h. 20.

Terjemahnya

“Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan akan dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan”.¹⁹

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsi mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiayaan. Ayat ini menjelaskan bahwa upah setiap orang harus ditentukan berdasarkan kerjanya dan sumbangsinya dalam kerja sama, dan untuk itu harus dibayar tidak kurang dan tidak lebih dari apa yang dikerjakannya.²⁰

d) Indikator kompensasi

Adapun indikator kompensasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1). Gaji, yakni gaji yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2). Bonus, yakni penghasilan tambahan atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target.

¹⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (semarang: toha Putra, 2005), h.339

²⁰Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (sul-sel: STAIN Palopo 2015

- 3). Insentif, penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 4). Asuransi, yakni perjanjian dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian atau kahilangan keuntungan yang diharapkan.

4. Kinerja

a) *pengertian Kinerja*

Hasibun mengatakan bahwa kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.²¹ Sedangkan Torang mendefenisikan adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugas pokok atau fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.²²

Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum.

Dari uraian diatas kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari apa yang merupakan tugas pokok seseorang atau kelompok dalam sebuah orgnisasi yang sesuai dengan fungsi dari masing-masing karyawan.

²¹ Melayu S.P Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Cet. 1 , Malang; UB Press, 2011) h, 54

²²Syamsir Torang, *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi* (Bandung; Alfabeta, 2012), h. 166

b) Kriteria Kinerja Karyawan yang Baik

kriteria kerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

- 1). Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2). Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- 3). Waktu produksi, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
- 4). Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
- 5). Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain.
- 6). Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.²³

c) Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Islam

Dalam prespektif islam bekerja tidak hanya sebatas *ubudiyah* saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal (balasan) yang akan kita terima.²⁴

²³ Arta Adi Kusuma, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muriya Semarang”, SKRIPSI UNNES (2013), h. 12, <https://scholar.google.co.id>

Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah swt. Dalam Q.S An-Nahl/16:97.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Terjemahnya:

“Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.²⁵

d) Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah

1. Ketetapan waktu dari hasil, yaitu konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat benar dan tepat
2. Kualitas dari hasil, yaitu tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pengawai terhadap

²⁴Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, (Sul-sel: STAIN Palopo 2015), h. 29.

²⁵Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahan*, (Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010), h. 287

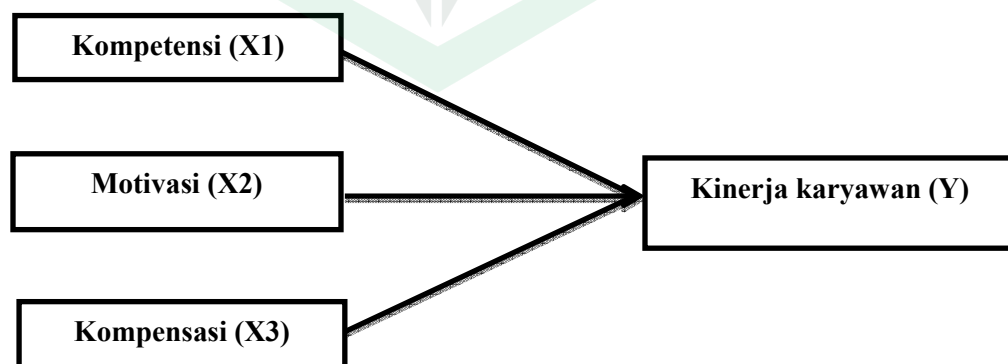
kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehadiran, keyakinan akan masuk kerja setiap hari sesuai dengan jam kerja.²⁶

C. Kerangka Pikir

secara teoritis ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja SDM, antara lain motivasi, disiplin, kemampuan, pelatihan, keterampilan, jaminan sosial, kompensasi, lingkungan kerja, saran produksi, teknologi dan kesempatan berprestasi. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut maka penelitian ini berfokus pada variabel yang diteliti adalah kompetensi, motivasi, kompensasi dan kinerja. Maka dari itu dapat disusunlah kerangka pemikiran bahwa kinerja (Y) karyawan BNI Syari'ah dipengaruhi oleh variabel kompetensi (X1), motivasi (X2), dan kompensasi (X3).

Adapun skema kerangka pikir penelitian ini yaitu:



²⁶ Wislon Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, Erlangga, 2012).h 233

a. Keterkaitan Antara Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan modal dasar dalam setiap pelaksanaan suatu pekerjaan dalam bentuk dan lingkup pekerjaannya, karena karyawan akan lebih untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam mencapai hasil kerja yang optimal yang pada akhirnya dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi.

b. Keterkaitan Antara Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar apa yang menjadi tujuan dan harapan organisasi dapat tercapai. Atau dengan kata lain karyawan yang bermotivasi tinggi akan merasa senang dan mendapat kepuasan dalam pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan keinginan dan tujuan organisasi.

c. Keterkaitan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Kompensasi yang diberikan harus menggambarkan nilai dari suatu pekerjaan yang telah dicapai, karena itu merupakan suatu bentuk penghargaan atas hasil kerja mereka dalam organisasi sesuai dengan jenis pekerjaan yang mereka lakukan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode pendekatan penelitian

1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif adalah penelitian yang lebih berdasarkan pada data yang dapat dihitung untuk menghasilkan suatu penaksiran.¹ Isi rencana analisis data selalu didasarkan pada rencana penelitian yang telah dirumuskan dan data yang sudah siap diolah yang berhubungan dengan judul ini.

2. Metode Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan beberapa pendekatan untuk mengumpulkan data yaitu:

- a. Metode survey, ialah metode yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan dalam pengamatan langsung terhadap suatu gejala dalam populasi besar atau kecil.
- b. Metode korelasional, ialah metode yang mencari hubungan korelasi antara variabel x terhadap variabel y dapat berupa korelasi positif, korelasi negatif, tidak ada korelasi, dan korelasi sempurna.²

¹Nugroho J. Setiadi, *perilaku konsumen (konsep dan implikasi untuk strategi dan penelitian pemasaran* (Ed. I, Cet.1; Jakarta: Kencana, 2003), h.28

²Kusumadayu.blogs.uny.ac.id/*pendekatan-dan-metode-penelitian/* di akses tanggal 10 maret 2007.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian.

Penelitian ini dilakukan tanggal 28 Desember 2016 s/d 22 Januari 2017 di kantor BNI Syari'ah pada Kota palopo yang terletak di Jl. Andi Djemma No. 159 kel. Tompotikka. Kec. Wara Kota Palopo.

C. Populasi dan sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³ Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo yang berjumlah 23 Orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total Sampling (*Sampling Jenuh*). Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁴

D. Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung diperoleh dari sumber data pertama dilokasi ;penelitian atau objek penelitian.⁵ Dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Cet. 17; Bandung Alfabeta, 2013), h. 115

⁴ *Ibid* h. 122

⁵ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Setra Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, (Cet.I Jakarta: Kencana 2005), h. 122

2. Data Sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder tersusun dalam arsip yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

E. Variabel penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel yang akan diteliti yaitu:

1. Kompetensi (X1) sebagai variabel independen dengan indikator, pengetahuan, keterampilan dan Sikap.
2. Motivasi (X2) sebagai variabel independen dengan indikator psikologi, rasa aman, sosial dan penghargaan.
3. Kompensasi (X3) sebagai variabel independen dengan indikator gaji/upah, bonus, insentif dan asuransi.
4. Kinerja (Y) sebagai variabel sebagai variabel dependen dengan indikator ketetapan waktu dari hasil, kualitas dari hasil, dan kehadiran.

F. Pengukuran Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala *likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan dan pernyataan.

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata antara lain:

- a) Skor 5 untuk jawaban sangat setuju (SS)
- b) Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
- c) Skor 3 untuk jawaban Cukup setuju (CS)
- d) Skor 2 untuk jawaban Tidak setuju (TS)
- e) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).⁶

G. Teknik pengumpulan data

Ada dua cara teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Metode Library Research (Riset Kepustakaan)

Yaitu proses pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literatur buku, majalah, surat kabar, dan internet yang ada kaitannya dengan pembahasan masalah. Dalam pengutipan literatur yang dijadikan landasan teoritis penulis menggunakan teknik pengutipan sebagai berikut:

- a. Kutipan langsung, yaitu mengutip tanpa merubah redaksi teks yang dikutip sebagaimana teks aslinya.

⁶Sugiono, *metode penelitian bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2008),h. 132-133

- b. Kutipan tidak langsung, yaitu mengutip dengan hanya mengambil inti sari atau makna dari teks yang dikutip tanpa mengikuti redaksi aslinya.

2. *Metode Field Research (Riset Lapangan)*

a. Observasi

Adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, dan sistematis. Observasi sebagai alat pengumpul data dilakukan secara spontan dapat pula dengan daftar isian yang telah disiapkan sebelumnya.⁷

b. Angket (quisioner)

Yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang didistribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab dibawah pengawasan peneliti. Angket digunakan untuk mendapat keterangan dari sampel atau angket pada umumnya digunakan untuk meminta keterangan tentang fakta yang diketahui oleh responden atau juga mengenai pendapat atau sikap.⁸

H. *Teknik Analisis Deskriptif*

Analisi deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.⁹

⁷ Joko Subagyo, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, (Cet. III; Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999), h. 63

⁸ Nasution, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)* Cet.12, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 128

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfa Beta, 2013), h 206

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrument penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Oleh karena itu sebelum angket yang telah valid dan reliabel diberikan kepada responden dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada validator yakni karyawan BNI Syari'ah.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Priyatno untuk menentukan suatu item layak atau tidak layak digunakan, maka batas nilai minimal korelasi 0,30 bisa digunakan. Jadi yang memiliki koefisien korelasi dibawah 0,30 dianggap tidak valid.¹⁰ Hasil uji validitas melalui program SPSS For Windows versi 15 terhadap instrumen penelitian yaitu dengan melihat nilai dari *Corrected Item Correlation*. Dengan ketentuan, nilai *Corrected item Correlation* dari masing-masing variabel > dari 0,30 dengan demikian dinyatakan valid dan dimasukkan kedalam pengujian penelitian sesungguhnya.

2. Uji Reliabilitas

suatu penelitian itu dikatakan reliabel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel belum tentu valid. Reliabilitas suatu penelitian merupakan syarat untuk pengujian validitas instrumen, oleh karena itu walaupun instrumen yang valid umumnya pasti reliabel.

¹⁰ Duwi priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 184

Pada program SPSS, metode ini dilakukan dengan metode Cronbach Alpha, dimana suatu koefisien dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ (lebih besar atau sama dengan 0,60). Dengan ketentuan jika nilai dari cronbach alfa yang diperoleh dari masing-masing variabel $>$ dari 0,60 dinyatakan reliabel.¹¹

J. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan hal yang penting dalam penelitian karena tanpa menganalisis data masalah yang dirumuskan tidak dapat dipecahkan. Adapun Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a). Uji Asumsi Klasik

Model Regresi linear dapat disebut sebagai model baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian tersebut dengan asumsi klasik. Adapun asumsi klasik yang harus terpenuhi dalam model analisis regresi linear yaitu:

1. Uji Normalitas, digunakan untuk mengetahui apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dengan ketentuan jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji Multikolinearitas, adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variable independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang

¹¹ *Ibid*, h. 187

sempurna atau mendekati sempurna diantara variable bebas (korelasi 1 atau mendekati 1).

3. Uji Heteroskedastisitas, adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan ketentuan jika titik-titiknya membentuk pola tertentu teratur maka diindikasikan terdapat masalah heteroskedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titiknya menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka diindikasikan tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
4. Uji Autokorelasi, adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah outokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-watson (DW test). Pengambilan keputusan pada Uji DW adalah sebagai berikut.
 - a. $DU < DW < 4 - DU$ (tidak terjadi Autokorelasi)
 - b. $DW < DL$ atau $DW > 4 - DL$ (terjadi Autokorelasi)
 - c. $DL < DW < DU$ atau $4 - DU < DW < 4 - DL$ (Tidak ada kepastian/kesimpulan yang pasti).¹²

¹²*Ibid*, h.143

b). Uji Hipotesis

1. Teknik analisis regresi linier berganda

Di gunakan untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3), terhadap kinerja karyawan (Y). Regresi menggunakan

Rumus:

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

Y : Variabel terikat (prestasi kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1: Kompetensi

X2 : Motivasi

X3 : Kompensasi

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model regresi linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). R Square (R^2) atau kuadrat dari R, yaitu menunjukkan nilai koefisien determinasi. Angka ini diubah kedalam bentuk persen, yang artinya persentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.¹³

Untuk uji koefisien determinasi parsial untuk menentukan besarnya pengaruh variabel

¹³*Ibid* h. 123

independen secara parsial terhadap variabel dependen digunakan kriteria dari Goilford, dengan koefisien kolerasi sebagai berikut.

1. $< 0,20$: Tidak ada korelasi
2. $0,20 - 0,40$: Hubungan Rendah
3. $0,40 - 0,70$: Sedang (cukup erat)
4. $0,70 - 0,90$: Hubungan yang erat (Tinggi)
5. $0,90 - 1,00$: Hubungan sangat tinggi.¹⁴



¹⁴ Wiwik Tiswiyanti, *Pengaruh Ekonomi Value Adde (EVA), Residual Income, Earning dan Arus Kas Operasi Terhadap Return yang Diterima Pemegang Saham Pada Perusahaan LQ 45*, (Tahun 2008-2009), h. 43. Online.journal.unja.ac.id/index.php/humaniora/article/download/84/71.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah BNI Syariah Kota Palopo.

Perbankan adalah suatu lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan mengirimkan jasa uang.

Bank BNI Syari'ah didirikan pada tanggal 01 Januari 2014 di Kota Palopo. Dan membuka berbagai jenis Usaha Unit Syariah (UUS). BNI Syari'ah didirikan atas dasar Islam dengan tujuan untuk mempromosikan dan mengembangkan penerapan-penerapan Islam dan dengan didasari keinginan Syari'ah untuk mengembangkan cabang wilaya Palopo sekaligus bisnis secara Syari'ah untuk memasyarakatkan ekonomi Syari'ah.

Sebelum BNI Syari'ah didirikan di Kota Palopo, jauh sebelumnya pihak Bank mengadakan pengamatan dan observasi tentang kelayakan pebangunan tersebut, setelah uji kelayakan itu dilakukan kemudian hasilnya positif, maka keputusan bahwa Kota Palopo ini layak untuk didirikan BNI Syariah Palopo.

Selama berdirinya BNI Syari'ah di Palopo sampai sekarang dinilai berkembang cukup signifikan kearah positif, dalam artian mulai dari berdirinya sampai sekarang terus bertambah nasabah dan profitnya. Terbukti pada setahun pertama sebagai proses pengenalan (promosi) yang tentu orientasinya tidak fokus

terhadap keuntungan, namun lebih kepada pengenalan produk ditengah masyarakat dan eksistensinya sebagai salah satu Bank yang berbasis Syari'ah di Kota Palopo.

b. Visi dan Misi Bank Negara Syariah

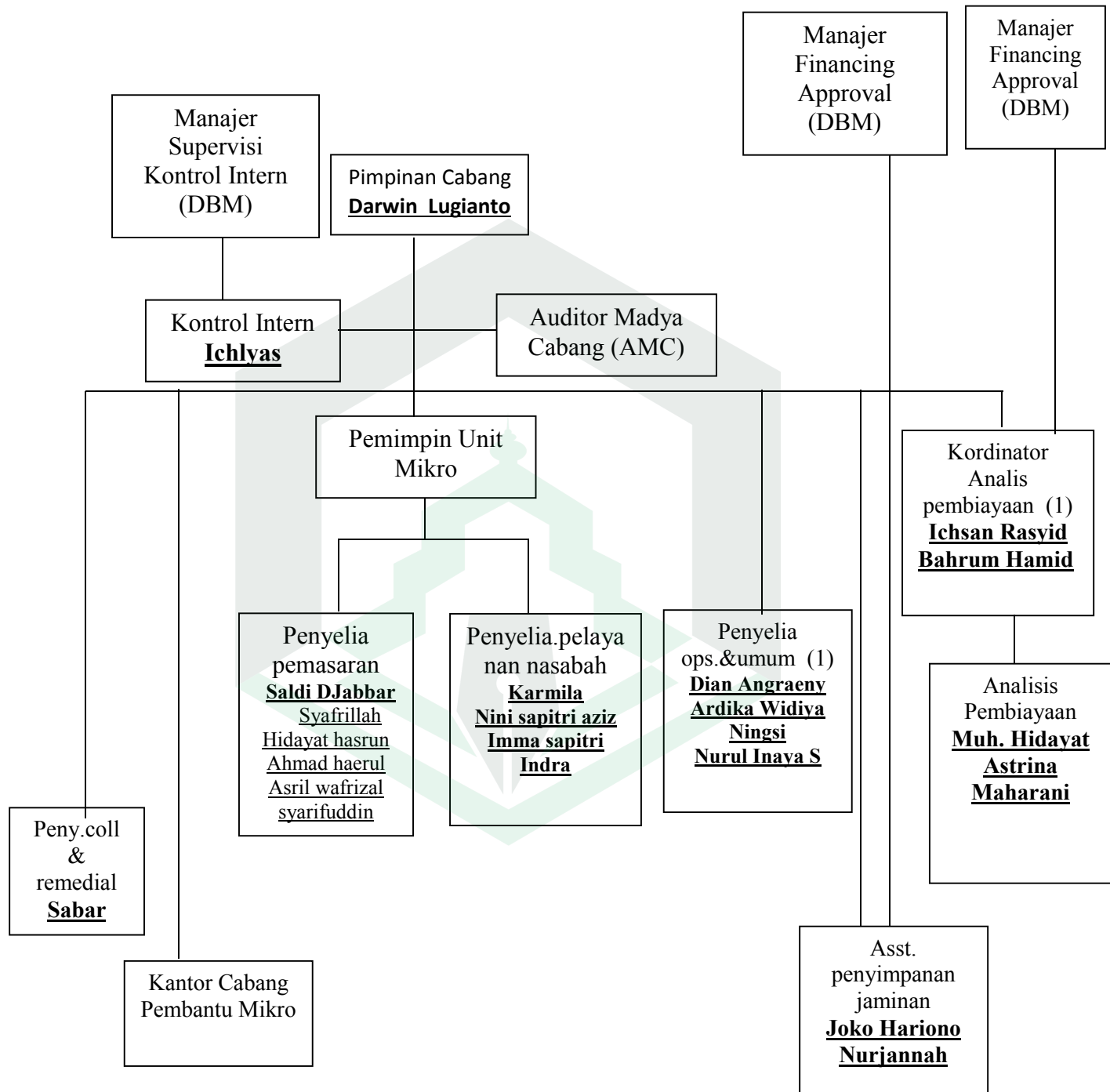
VISI

Menjadi Bank Syari'ah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja

MISI

- a. Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan Syari'ah
- b. Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor
- c. Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan
- d. Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah
- e. Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

STURUKTUR ORGANISASI KANTOR CABANG MIKRO PALOPO



Sumber: Kantor Cabang Mikro BNI Syari'ah Kota Palopo

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a) Karakteristik Identitas Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan BNI Syari'ah berjumlah 23 orang yang ditemui langsung oleh penulis pada saat penelitian berlangsung, dapat dikategorikan dalam beberapa karakteristik responden, yaitu berdasarkan, pendidikan terakhir dan penghasilan perbulan:

Tabel 4.1
Karakteristik Reponden Berdasarkan Pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	-	-
SMA	-	-
DIPLOMA	2	9 %
SARJANA	20	91 %
Total	22	100 %

Sumber: Data Primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa dari 22 responden yang diteliti 2 orang mempunyai pendidikan terakhir diploma atau 9 % dan 20 orang Sarjana atau S1 atau 91 %. Hal ini menunjukkan bahwan mayoritas responden yaitu Sarjana yang berjumlah 20 orang.

Tabel 4.2
Karakteristik Berdasarkan penghasilan perbulan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
2-3 Juta	7	32 %
4-5 Juta	7	32 %
6-7 Juta	4	18 %
>8 Juta	4	18 %
Total	22	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa dari 22 responden yang diteliti 7 orang memiliki pendapatan 2-3 juta atau 32 % , 7 orang memiliki pendapatan 4-5 juta atau 32 %, 4 orang memiliki pendapatan 6-7 juta atau 18 % dan 4 orang memiliki pendapatan >8 juta atau 18 %. Dengan demikian mayoritas responden yaitu yang berpenghasilan 2-3 juta dan 4-5 juta.

b). Analisis Indeks Jawaban Responden

1. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi (X1)

Tanggapan responden mengenai variabel kompetensi, menunjukkan bahwa. Untuk pernyataan, saya memahami konsep Syari'ah dan mampu menjawab pertanyaan-pertanyaan nasabah, responden memberikan jawaban sangat setuju 7 orang atau 32 persen, setuju 15 orang atau 68 persen dan tidak ada responden memberikan jawab cukup setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan, saya memahami standar operasional procedure bidang pekerjaan saya, responden memberikan jawaban sangat setuju 15 orang atau 68 persen setuju 7 orang atau 32 persen dan tidak ada responden yang memberikan jawaban cukup setuju dan sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan, saya mampu mengerjakan semua pekerjaan yang diamanahkan dengan mengaplikasikan komputer tanpa bantuan orang lain. Responden memberikan jawaban sangat setuju 2 orang atau 9 persen, setuju 9 orang atau 41 persen cukup setuju 11 orang atau 50 persen dan tidak ada responden memberikan jawaban sangat tidak setuju.

Untuk pernyataan, saya mempunyai keterampilan dan keahlian dalam bidang apapun. Responden memberikan jawaban sangat setuju 2 orang atau 9%, setuju 6 atau 27 persen cukup setuju 14 atau 63 persen.

Untuk pernyataan Saya mematuhi nilai dan norma yang berlaku diperusahaan. Responden memberikan jawaban sangat setuju 3 orang atau 13 persen, setuju 18 orang atau 82 persen, cukup setuju 1 atau 5 persen.

Untuk pernyataan saya menghargai pendapat sesama rekan kerja dan berlaku ramah kepada pimpinan dan rekan kerja, reponden meberikan jawaban sangat setuju 9 orang atau 41 persen, setuju 12 orang atau 54 persen, cukup setuju 1 oarang atau 5 persen. (Dapat dilihat pada lampiran).

Sehingga dapat disimpulkan 6 item pernyataan pada variabel kompetensi diatas responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 28,67 persen, jawaban setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 50,67 persen jawaban cukup setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 20,5 persen

2. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi (X2)

Tanggapan responden mengenai variabel motivasi. Untuk pernyataan, saya menghargai pendapat sesama rekan kerja dan berlaku ramah kepada pimpinan dan rekan kerja, reponden meberikan jawaban sangat setuju 9 orang atau 41 persen, setuju 12 orang atau 54 persen, cukup setuju 1 oarang atau 5 persen

Untuk pernyataan disini menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung kegiatan tugas, responden memberikan jawaban sangat setuju 9 orang atau 41 persen, setuju 13 orang atau 59 persen

Untuk pernyataan jam istirahat yang diberikan oleh perusahaan sudah cukup, responden memberikan tanggapan sangat setuju 8 atau 36 persen, setuju 13 orang atau 59 persen cukup setuju 1 atau 4 persen.

Untuk pernyataan perusahaan cukup bukti memberikan sanksi bila karyawannya melakukan kesalahan dalam melakukan tugas, responden memberikan jawaban sangat setuju 2 orang atau 9 persen , setuju 10 orang atau 45,5 persen, cukup setuju 10 orang atau 45,5 persen.

Untuk pernyataan saya mempunyai banyak sahabat ditempat kerja ini, responden memberikan jawaban sangat setuju 4 orang atau 18 persen, setuju 17 orang atau 50 persen, cukup setuju 1 orang atau 4 persen.

Untuk pernyataan, perusahaan selalu memberikan hadiah kepada karyawannya yang berprestasi, responden memberikan jawaban sangat setuju 4 orang atau 18 persen, setuju 11 orang atau 50 persen, cukup setuju 7 orang atau 32 persen.

Untuk pernyataan, pendapat saya selalu dihargai oleh atasan, responden memberikan jawaban sangat setuju 2 orang atau 9 persen, setuju 12 orang atau 54 persen cukup setuju 8 orang atau 36 persen. (dapat dilihat pada lampiran).

Sehingga dapat disimpulkan dari 7 item pernyataan pada variabel motivasi diatas responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata yang

diperoleh 23,85 persen, jawaban setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 57,64 persen, jawab cukup setuju yang diperoleh 18,07 persen.

3. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X3)

Tanggapan responden mengenai variabel kompensasi. Untuk pernyataan, gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan pekerjaan responden memberikan jawaban sangat setuju 9 orang atau 41 persen, setuju 13 orang atau 59 persen.

Untuk pernyataan, gaji atau upah yang saya terima sesuai dengan jabatan sekarang, responden memberikan jawaban sangat setuju 10 orang atau 45,5 persen, setuju 12 orang atau 54,5 persen.

Untuk pernyataan prestasi kerja saya dihargai dengan bonus tahunan, responden memberikan jawaban sangat setuju 3 orang atau 13,5 persen, setuju 10 orang atau 45,5 persen, cukup setuju 9 orang atau 41 persen.

Untuk pernyataan, walaupun hasil kerja saya melebihi target, namun perusahaan tidak memberikan bonus atau tunjangan tambahan, responden memberikan jawaban sangat setuju 9 orang atau 41 persen, setuju 11 orang atau 50 persen cukup setuju 2 orang atau 9 persen.

Untuk pernyataan, pemberian insentif kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan, responden memberikan jawaban sangat setuju 2 orang atau 9 persen, setuju 17 orang atau 77 cukup, setuju 3 orang atau 14 persen

Untuk pernyataan, asuransi saya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku, responden memberikan jawaban sangat setuju 4 orang atau 13 persen setuju

14 orang atau 64 persen cukup setuju 4 orang atau 13 persen. (dapat dilihat pada lampiran)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan pada variabel kompensasi di atas responden memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 28 persen, jawaban setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 58,33 persen, jawaban cukup setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 13,67 persen.

4. Analisis Indeks Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan. Untuk pernyataan, karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, responden memberikan jawaban sangat setuju 7 orang atau 32 persen, setuju 7 orang atau 32 persen, cukup setuju 8 orang atau 36 persen.

Untuk pernyataan, karyawan yang bersangkutan dapat menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cepat, responden memberikan jawaban sangat setuju 5 orang atau 23 persen setuju 7 orang atau 32 persen cukup setuju 10 orang atau 45 persen.

Untuk pernyataan, hasil karyawan yang bersangkutan sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan, responden memberikan jawaban sangat setuju 4 orang atau 18 persen, setuju 10 orang atau 45,5 persen, cukup setuju 8 orang atau 36,5 persen.

Untuk pernyataan, hasil tugas karyawan yang bersangkutan dikerjakan dengan tidak mengecewakan perusahaan, responden memberikan jawaban sangat

setuju 4 orang atau 18 persen, setuju 7 orang atau 32 persen cukup setuju 11 orang atau 50 persen.

Untuk pernyataan, karyawan yang bersangkutan selalu datang lebih awal dari jam kantor, responden memberikan jawaban sangat setuju 5 orang atau 23 persen, setuju 8 orang atau 36 persen, cukup setuju 9 orang atau 41 persen.

Untuk pernyataan, karyawan yang bersangkutan dapat membagi waktu istirahat dalam bekerja, responden memberikan jawaban sangat setuju 4 orang atau 18 persen, setuju 11 orang atau 50 persen, cukup setuju 7 orang atau 32 persen.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dari 6 item pernyataan variabel kinerja karyawan diatas responden yang memberikan jawaban sangat setuju dengan nilai rata-rata diperoleh 22 persen, jawaban setuju dengan nilai rata-rata yang diperoleh 37, 91 persen, jawaban cukup setuju 40,08 persen.

3. Analisis Data

Penelitian ini menguji untuk mengetahui apakah kompetensi, motivasi, dan kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan yang dilakukan oleh karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo serta untuk menguji kompetensi, apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo.

a. Pengujian Validitas dan reliabilitas

Instrumen penelitian (Kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner, perlu dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas. Oleh karena itu sebelum angket yang telah valid dan reliabel diberikan kepada responden. Dilakukan uji validitas dan reliabilitas kepada validator sejumlah 12 orang dalam hal ini karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan suatu item layak digunakan atau tidak maka batas nilai minimal korelasi 0,30. maka apabila korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Berdasarkan hasil olah data maka nilai validitas yang diperoleh dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel. 4.3
Uji Validitas variabel Kompetensi(X1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	20.18	3.394	.365	.646
X1.2	19.82	3.108	.551	.590
X1.3	20.91	2.753	.482	.603
X1.4	21.05	2.807	.447	.619
X1.5	20.41	3.587	.306	.662
X1.6	20.14	3.266	.313	.664

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel 4.3 di atas hasil pengujian validitas atas variabel kompetensi dengan 6 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* di atas 0,30.

Tabel 4.4
Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	24.00	6.286	.604	.780
X2.2	24.09	5.706	.750	.752
X2.3	24.09	6.372	.477	.799
X2.4	24.77	6.565	.316	.831
X2.5	24.27	6.779	.437	.805
X2.6	24.55	5.593	.585	.782
X2.7	24.68	5.465	.745	.749

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel 4.4 di atas hasil pengujian validitas atas variabel motivasi dengan 7 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* di atas 0,30

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Kompensasi (X3)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.45	4.355	.676	.737
X3.2	20.41	4.063	.830	.702
X3.3	21.14	3.838	.617	.746
X3.4	20.55	4.355	.465	.784
X3.5	20.91	4.753	.491	.775
X3.6	20.86	4.790	.317	.817

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel 4.5 di atas hasil pengujian validitas atas variabel kompensasi dengan 6 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* diatas 0,30.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	18.95	9.569	.583	.866
Y2	19.14	8.504	.878	.810
Y3	19.09	11.325	.397	.906
Y4	19.23	8.755	.858	.815
Y5	19.09	9.229	.717	.841
Y6	19.05	9.569	.740	.839

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tabel 4.6 di atas hasil pengujian validitas atas variabel kinerja karyawan dengan 6 item pernyataan, semua pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* diatas 0,30.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan statistik *cronbach's Alpha* (α) dengan cara membandingkan nilai *cronbach's Alpha* dengan standarnya, Reliabilitas untuk konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* $> 0,60$. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian realibilitas dengan menggunakan program SPSS versi 15.

Tabel 4.7
Uji Reliabilitas variabel kompetensi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi (X1) di atas, 6 item indikator memiliki *cronbach's Alpha* sebesar 0,674, yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.8
Hasil uji reliabilitas variabel Motivasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	7

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel motivasi (X2) di atas, 7 item indikator memiliki *cronbach's Alpha* sebesar 0,812, yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel

Tabel. 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi(X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kompensasi (X3) di atas, 6 item indikator memiliki *cronbach's Alpha* sebesar 0,794, yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan diatas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Tabel 4.10
Uji reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	6

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y) di atas, 6 item indikator memiliki *cronbach's Alpha* sebesar 0,871, yaitu lebih besar dari 0,60. Berdasarkan ketentuan di atas maka indikator-indikator dalam penelitian ini dikatakan reliabel

b. Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Tabel 4.11
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		22
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67826230
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.143
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.673
Asymp. Sig. (2-tailed)		.756

a Test distribution is Normal.

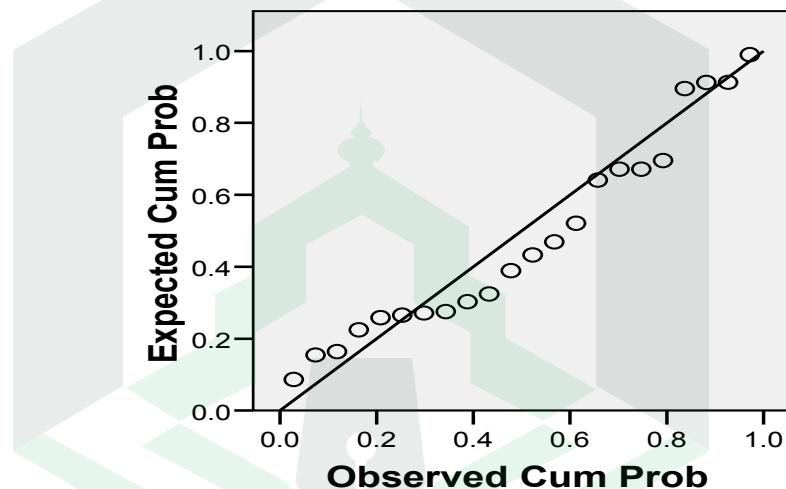
b Calculated from data.

Sumber: Output SPSS yang diolah

Berdasarkan tampilan output *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada tabel 4 .11 di atas, diketahui besarnya nilai signifikansi (Asymp. Sig.(2-tailed)) sebesar 0,756. Karena lebih besar 0,05 ($0,756 > 0,05$), maka nilai residual yang dihasilkan dari regresi telah terdistribusi secara normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: kinerja karyawan



Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

2). Uji Multikolinearitas

Tabel 4.12

Coefficients^a

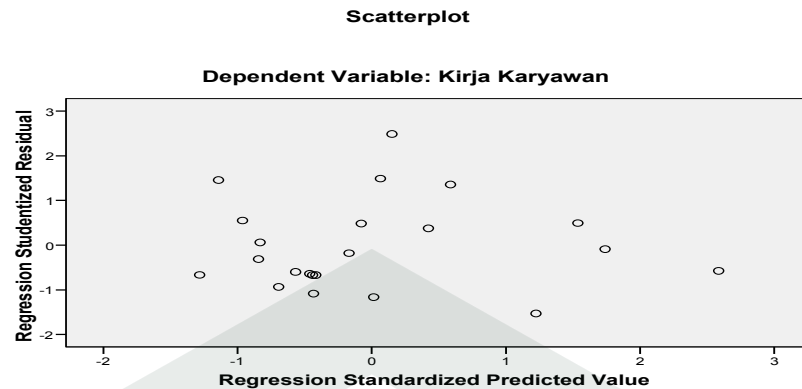
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.423	10.682		.227	.823		
Kompetensi	.567	.311	.321	1.823	.085	.966	1.035
Motivasi	-.900	.352	-.700	-2.557	.020	.399	2.508
Kompensasi	1.293	.403	.870	3.207	.005	.406	2.460

a. Dependent Variable: Kerja Karyawan

Sumber: output SPSS yang diolah

Berdasarkan tampilan output *coefficients* pada tabel 4.12 di atas, diketahui besarnya nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yaitu kompetensi (0,966), motivasi (0,399) dan kompensasi (0,406), lebih besar dari 0,10. Nilai *Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen yaitu kompetensi (1,035), motivasi (2,508), dan kompensasi (2,460) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* keempat variabel lebih dari 0,10 dari nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

3). Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

4). Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.679(a)	.462	.372	2.893	2.474

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Motivasi

b Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah.

Dari output di atas dapat diketahui nilai Durwin-Watson sebesar 2.474 dimana $DU = 1,6597$ ($4-DU = 2,3403$) dan $DL = 1,0778$ ($4-DL = 2,9222$) (tabel statistic Durbin Watson pada lampiran). Karena Nilai $DU < DW < 4-DU$ ($1,6597 < 2,474 < 2,3403$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi Autokorelasi

c. Pengujian Hipotesis

1). Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi berganda yang digunakan adalah dengan menggunakan bantuan program *SPSS for windows versi 15*. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.14
Tabel Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error
1	(Constant)	2.423	10.682		.227	.823
	Kompetensi	.567	.311	.321	1.823	.085
	Motivasi	-.900	.352	-.700	-2.557	.020
	Kompensasi	1.293	.403	.870	3.207	.005

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Dari tabel di atas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Y : variabel terikat (prestasi kerja)

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X1: Kompetensi

X2 : Motivasi

X3 : Kompensasi

$$Y = 2,423 + 0.567X_1 + (-0,900)X_2 + 1,293X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (α) sebesar 2,423 menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas (kompetensi, motivasi, dan kompensasi) bernilai negatif (-). Hal tersebut berarti jika kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo tidak meningkat kompetensi, motivasi dan kompensasi yang dimiliki maka kinerja karyawan menurun. Dan jika memiliki nilai 0 maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 2,423
- b) Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X1) bernilai positif sebesar 0,567. Nilai positif menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan setiap penambahan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,567
- c) Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X2) bernilai negatif sebesar -0,900. Nilai negatif menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif artinya apabila tanggapan responden atas motivasi negatif, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,900.
- d) Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X3) bernilai positif sebesar 1,293. Nilai positif menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan setiap penambahan kompensasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,293.

Hasil analisis regresi dari tabel diatas menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana kompetensi dan motivasi bertanda (+)

2) Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikat dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1 jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel independent dalam menjelaskan variabel amat terbatas. Tapi jika mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Untuk menganalisisnya dengan menggunakan output SPSS. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15
Tabel Uji Koefisien determinasi Untuk variabel Kompetensi (X1)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392(a)	.153	.111	3.441

a Predictors: (Constant), Kompetensi
sumber: Output SPSS yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai r^2 sebesar 0,153. Hal ini berarti variabel kompetensi mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 15,3 % sedangkan sisanya sebesar 84,7% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian

Tabel 4.16
Tabel uji koefisien untuk variabel Motivasi (X2)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.079(a)	.006	-.043	3.729

a Predictors: (Constant), Motivasi
 sumber: Output SPSS yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai r^2 sebesar 0,006 . Hal ini berarti variabel motivasi mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,06 % sedangkan sisanya sebesar 99,94 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian

Tabel 4.17
Tabel Uji koefisien determinasi variabel Kompensasi (X3)
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.323(a)	.104	.059	3.540

a Predictors: (Constant), Kompensasi
 Sumber: Output SPSS yang diolah

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai r^2 sebesar 0,104 . Hal ini berarti variabel kompensasi mempunyai kontribusi atau pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 10,4 % sedangkan sisanya sebesar 89,6 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

Tabel 4.18
Tabel Uji Koefisien determinasi untuk keseluruhan variabel
 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679(a)	.462	.372	2.893

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi, Motivasi
 sumber: ootpu SPSS yang diolah

Berdasarkan tampilan output *model summary* pada tabel di atas, besarnya nilai R^2 (koefisien determinasi yang telah disesuaikan) adalah sebesar 0,462. Hal ini berarti seluruh variabel kompetensi, motivasi, kompensasi mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 46,2% .sedangkan sisanya sebesar 53,8 % dipengaruhi variable lain diluar penelitian.

B. Pembahasan.

Dari hasil analisis maka pembahasan tentang hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perbankan adalah suatu lembaga yang melaksanakan tiga fungsi utama yaitu fungsi pengumpulan dana, penyaluran dana dan pelayanan jasa, dimana BNI Syari'ah merupakan Bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip Syari'ah Islam, artinya Bank yang dalam operasinya mengikuti ketentuan-ketentuan Syari'ah Islam, khususnya yang menyangkut tata cara bermuamalah secara Islam. Dalam suatu perusahaan seperti Bank BNI Syari'ah Kota Palopo tentunya memiliki suatu tujuan yaitu menghasilkan kinerja yang baik, maka dari itu pentingnya suatu kompetensi yang harus dimiliki bagi seluruh karyawan BNI Syari'ah sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, lingkungan serta kemampuan adaptasi seseorang dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Berkembangnya kompetensi juga tidak lepas dari peran diri seorang karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil kinerja.

Selain kompetensi karyawan yang memadai untuk mencapai hasil kerja maksimal dan unggul diperlukan pula elemen motivasi dan juga kompensasi yang

dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan suatu tindakan secara optimal. Karyawan akan termotivasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi jika mereka yakin bahwa upaya tersebut akan menghasilkan penghargaan, bonus atau promosi. Sehingga dapat dikatakan bahwa penghargaan itu dapat memuaskan karyawan bagi tujuan individu mereka.

1. Karakteristik identitas responden

Berdasarkan karakteristik identitas responden diketahui bahwa dari 22 responden atau karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo disimpulkan bahwa rata-rata karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo tingkat pendidikan terakhirnya sebagai sarjana. Dan menurut penghasilan karyawan perbulannya karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar rata-rata penghasilannya 2-3 juta dan 4-5 juta perbulan.

2. Pada pengujian validitas dan reliabilitas

a). uji validitas syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat yaitu 0,30, jika korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Oleh karena itu berdasarkan hasil uji validitas variabel kompetensi, motivasi, dan kompensasi dan variabel kinerja karyawan dari 24 item pernyataan dalam penelitian sudah valid sebagaimana dikemukakan sebab telah memiliki nilai *correlations* diatas 0,30.

b). uji reliabilitas menunjukkan bahwa dari 3 variabel dimana variabel kompetensi, motivasi, kompensasi dan variabel kinerja karyawan semuanya dianggap

reliabel sebab memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,60 sebab nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh untuk variabel kompetensi sebesar 0,674, motivasi sebesar 0,812, kompensasi sebesar 0,794 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,871.

3. Pada pengujian asumsi klasik yaitu:

a). Uji Normalitas, dimana pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Metode regresi yang baik adalah yang memiliki nilai rasional yang terdistribusi secara normal. Dengan pengujian residual berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui besarnya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,756 > 0,05$) maka nilai residual yang dihasilkan telah terdistribusi secara normal.

b). uji multikolonearitas diketahui besarnya nilai *tolerance* masing-masing variabel independen yaitu kompetensi (0,966), motivasi (0,399), dan kompensasi (0,406), dan lebih besar dari 0,10. Nilai *Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen yaitu kompetensi (1,035), Motivasi (2,508), dan kompensasi (2,460) kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* ketiga variabel lebih dari 0,10 dari nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah multikolonearitas pada model regresi.

c). Uji Heteroskedasitas berdasarkan hasil olahan data regresi antara variabel independen dengan nilai absolut residual. Dari output SPSS pada Grafik *Scatterplot*, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

d). Uji Autokorelasi, berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *model summary* dapat diketahui nilai Durwin-Watson sebesar 2,474 dimana $DU = 1,6597$ ($4-DU = 2,3403$) dan $DL = 1,0778$ ($4-DL = 2,9222$) (tabel statistic Durbin Watson pada lampiran). Karena Nilai $DU < DW < 4-DU$ ($1,6597 < 2,474 < 2,3403$) maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi

4. Pengujian Hipotesis

1. Analisis regresi linear berganda

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a). Nilai konstanta (α) sebesar 2,423 menunjukkan bahwa jika semua variabel bebas (kompetensi, motivasi, dan kompensasi) bernilai negative (-). Hal tersebut berarti jika kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo tidak meningkat kompetensi, motivasi dan kompensasi yang dimiliki maka kinerja karyawan menurun. Dan jika memiliki nilai 0 maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 2,423
- b) Koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X_1) bernilai positif sebesar 0,567. Nilai positif menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan setiap penambahan kompetensi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar sebesar 0,567
- c) Koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_2) bernilai negatif sebesar -0,900. negatif menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh

negatif artinya apabila tanggapan responden atas motivasi negatif, maka kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar -0,900.

d) Koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X3) bernilai positif sebesar 1,293.

Nilai positif menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan setiap penambahan kompensasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,293.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana kompetensi dan kompensasi bertanda (+). Sedangkan motivasi menunjukkan hubungan negatif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel motivasi bertanda (-).

2. *Pengujian Koefisien determinasi (R^2)*

Pada uji koefisien determinasi dari masing-masing variabel, dimana pada uji koefisien determinasi variabel kompetensi, memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo sebesar 15,3 % sedangkan sisanya sebesar 84,7 % dipengaruhi variabel lain di luar penelitian, uji koefisien determinasi variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah sebesar 0,06% . sedangkan sisanya sebesar 99,94 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan uji koefisien untuk variabel kompensasi memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo sebesar 10,4 % sedangkan sisanya sebesar 89,6 % dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.

Dari hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) untuk keseluruhan variabel (kompetensi, motivasi, dan kompensasi) menunjukkan besarnya pengaruh dari ketiga variabel bebas terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo mempunyai kontribusi atau pengaruh secara bersama-sama sebesar 46,2% sedangkan sisanya sebesar 53,8 % dipengaruhi variabel lain di luar penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya serta hasil analisis data yang diolah dengan menggunakan *SPSS For Windows versi 15*, maka penulis menarik kesimpulan bahwa:

Dilihat dari hasil analisis pengujian regresi linear pada uji determinasi (R^2) dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo dengan kontribusi atau pengaruh sebesar 15,3 % sedangkan sisanya 84,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian dengan korelasi rendah dengan nilai $R = 0,392$.
2. Tidak terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo.
3. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BNI Syari'a Kota Palopo dengan kontribusi atau pengaruh sebesar 10,4% sedangkan sisanya sebesar 89,6 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian dengan korelasi rendah yang rendah dengan nilai $R = 0,323$
4. Terdapat pengaruh signifikan kompetensi, motivasi, dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo dengan kontribusi atau pengaruh sebesar 46,2 % sedangkan sisanya sebesar 53,8 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian dengan korelasi yang cukup erat.

B. Saran

Berdasarkan dari penelitian, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dalam skripsi ini:

1. Perluh secara berkesinambungan memberikan penjelasan atau pemahaman kepada kinerja karyawan terhadap sistem kompetensi, motivasi, dan kompensasi yang berlaku. Disamping itu perluh juga diperhatikan kembali tentang penghasilan pegawai yang selama ini diterima, yakni dengan memberikan honor atau upah kerja tambahan bagi para pegawai yang berprestasi atau mengerjakan pekerjaan selain yang menjadi beban tugasnya. Kemudian perusahaan perluh meberikan perhatian kepada karyawannya dengan perhatian tersebut maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebi baik.
2. Untuk mencapai hasil kerja yang baik, dan sesuai tujuan perusahaan, maka pimpinan perusahaan perluh bersama-sama dengan karyawan mendiskusikan setiap masalah dalam pekerjaan, untuk meghindari adanya kesalahan dan kekeliruan dalam bekerja sehingga tercapai hasil yang optimal, lebih dari itu karyawan akan merasa diakui keberadaannya sebagai bentuk perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wislon *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakrta, Erlangga, 2012.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Setra Ilmu-ilmu Sosial Lainnya*, Cet.I Jakarta: Kencana 2005.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Cet. IV; Jawa Barat: CV Penerbit Diponegoro, 2010.
- Daft, Richar L. *Management-Managemen*, Ed. VI, Jakarta : Salamba empat, 2007.
Manajemen New Era Of Management, Ed. 9 Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, sul-sel: STAIN Palopo 2015.
- Garry, Desster. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jogjakarta: BPFE, 2007
- Gilbert dan James, Stoner, *Manajemen*, PT Indeks Gramedia Group, Jakarta:2003 h. 139
- Hamdinata, Dian. *pengaruh kompensasi dan kemampuan terhadap pretasi kerja karyawan pada PT. Matahari putra prima TBK. Hypermart palopo*, skripsi sarjana ekonomi syariah, sul-sel:STAIN palopo, 2015.
- Hasibun, Melayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 1 , Malang; UB Press, 2011.
- Http:www. uinblogspot.com/2013/09/ Manajemen Sumber Daya Manusia.html, di akses 03 januari 2017.*
- Http/www.kajianputaka.com/2012/10pengertian-jenis-jenis-dan-tujuan-komensasi.html ?m: 1,di akses 09 maret 2017.*
- Keran Nugi Kristina. *Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang*, Skripsi Program Pascasarjana, Universitas Esa Unggul Jakarta: 2012.
- Kusuma, Adi Arta. *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muriya Semarang”*, SKRIPSI UNNES
<https://scholar.google.co.id>.

- Malik Tahir, Muh. *Perencanaan Strategis SDM dalam Organisasi*, Makassar: kretakua Print, 2009.
Teori-Teori Organisasi, Makassar: Kretakupa Print, 2009
- Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Cet. 13; Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Musliani, *Hubungan Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Citra Sarana Sejahtera Palopo*, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah, sul-sel: STAIN Palopo, 2013.
- Nasution, *Metode Research Penelitian Ilmiah* Cet.12; Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Nugroho J, Setiadi. *perilaku konsumen konsep dan implikasi untuk strategi dan penelitian pemasaran* Cet.1, Jakarta: Kencana Ed.1, 2003.
- Priyatno, Duwi. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: ANDI, 2012.
- Robert L, Mathis. &. Jackson, John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta, Salemba Empat, 2001.
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Cat. 1; Jakarta: Murai Kencana, 2004.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Cet, 1: Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2002.
- Setiadi, Nugroho J. *perilaku konsumen konsep dan implikasi untuk strategi dan penelitian pemasaran*, Ed. I, Cet.1; Jakarta: Kencana, 2003.
- Simamora, Hery. *Manajemen Sumber Daya* Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif R & D* Cet. VII; Bandung: Alfabeta, 2009.
Metode Penelitian Bisnis Cet. 17; Bandung Alfabeta, 2013.
- Subagyo, Joko *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Cet. III; Jakarta: PT Rineka Cipta, 1999.
- Sugiyono, *Meteode penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Tiswiyanti, Wiwik. *Pengaruh Ekonomi Value Adde (EVA), Residual Income, Earning dan Arus Kas Operasi Terhadap Return yang Diterima Pemegang Saham*

Pada Perusahaan LQ 45, Tahun 2008-2009, h.43.
Online.journal.unja.ac.id/index.php/humaniora/article/download/84/71.

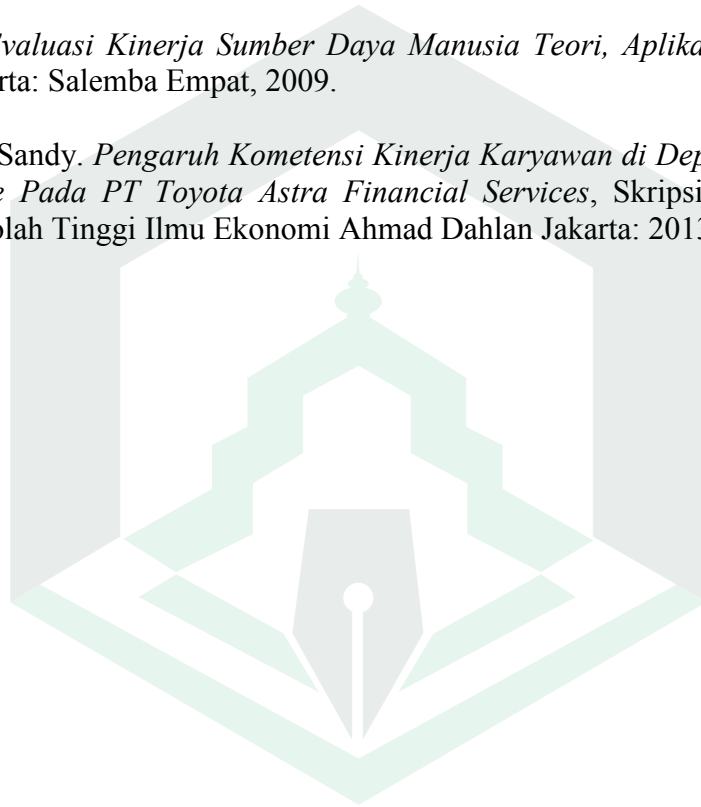
Torang, Syamsir. *Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi* Bandung; Alfabeta, 2012.

Umar, Husein *Studi Kelayakan Bisnis*, Ed.III, Jakarta: 2005.

Veithzal, Rivai *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004.

Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Wulandari, Sandy. *Pengaruh Kometensi Kinerja Karyawan di Departemen Customer Care Pada PT Toyota Astra Financial Services*, Skripsi Sarjana Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta: 2013.



Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

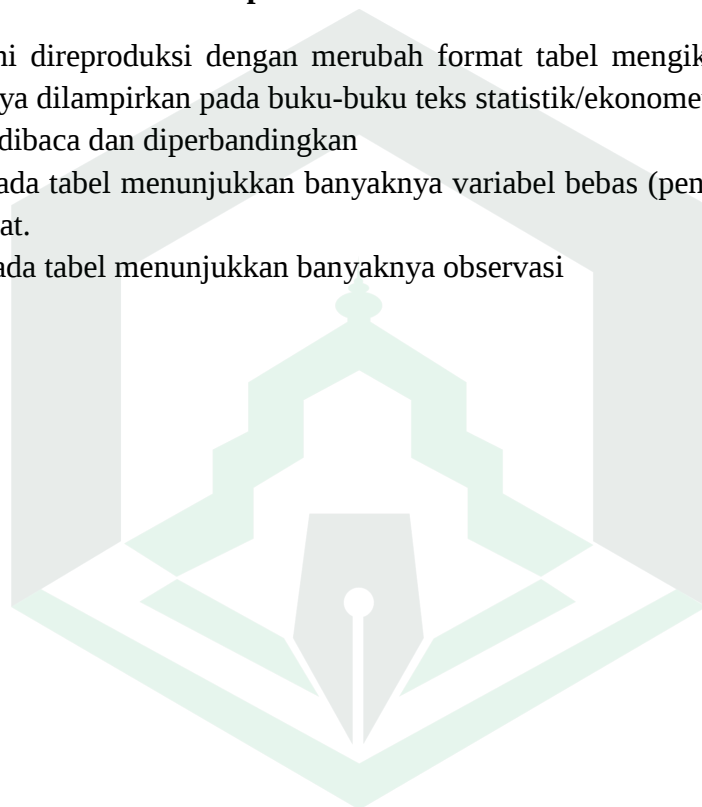
Direproduksi oleh:

Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

dari sumber: <http://www.stanford.edu>

Catatan-Catatan Reproduksi dan Cara Membaca Tabel:

1. Tabel DW ini direproduksi dengan merubah format tabel mengikuti format tabel DW yang umumnya dilampirkan pada buku-buku teks statistik/ekonometrik di Indonesia, agar lebih mudah dibaca dan diperbandingkan
2. Simbol 'k' pada tabel menunjukkan banyaknya variabel bebas (penjelas), tidak termasuk variabel terikat.
3. Simbol 'n' pada tabel menunjukkan banyaknya observasi



Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
71	1.5865	1.6435	1.5577	1.6733	1.5284	1.7041	1.4987	1.7358	1.4685	1.7685
72	1.5895	1.6457	1.5611	1.6751	1.5323	1.7054	1.5029	1.7366	1.4732	1.7688
73	1.5924	1.6479	1.5645	1.6768	1.5360	1.7067	1.5071	1.7375	1.4778	1.7691
74	1.5953	1.6500	1.5677	1.6785	1.5397	1.7079	1.5112	1.7383	1.4822	1.7694
75	1.5981	1.6521	1.5709	1.6802	1.5432	1.7092	1.5151	1.7390	1.4866	1.7698
76	1.6009	1.6541	1.5740	1.6819	1.5467	1.7104	1.5190	1.7399	1.4909	1.7701
77	1.6036	1.6561	1.5771	1.6835	1.5502	1.7117	1.5228	1.7407	1.4950	1.7704
78	1.6063	1.6581	1.5801	1.6851	1.5535	1.7129	1.5265	1.7415	1.4991	1.7708
79	1.6089	1.6601	1.5830	1.6867	1.5568	1.7141	1.5302	1.7423	1.5031	1.7712
80	1.6114	1.6620	1.5859	1.6882	1.5600	1.7153	1.5337	1.7430	1.5070	1.7716
81	1.6139	1.6639	1.5888	1.6898	1.5632	1.7164	1.5372	1.7438	1.5109	1.7720
82	1.6164	1.6657	1.5915	1.6913	1.5663	1.7176	1.5406	1.7446	1.5146	1.7724
83	1.6188	1.6675	1.5942	1.6928	1.5693	1.7187	1.5440	1.7454	1.5183	1.7728
84	1.6212	1.6693	1.5969	1.6942	1.5723	1.7199	1.5472	1.7462	1.5219	1.7732
85	1.6235	1.6711	1.5995	1.6957	1.5752	1.7210	1.5505	1.7470	1.5254	1.7736
86	1.6258	1.6728	1.6021	1.6971	1.5780	1.7221	1.5536	1.7478	1.5289	1.7740
87	1.6280	1.6745	1.6046	1.6985	1.5808	1.7232	1.5567	1.7485	1.5322	1.7745
88	1.6302	1.6762	1.6071	1.6999	1.5836	1.7243	1.5597	1.7493	1.5356	1.7749
89	1.6324	1.6778	1.6095	1.7013	1.5863	1.7254	1.5627	1.7501	1.5388	1.7754
90	1.6345	1.6794	1.6119	1.7026	1.5889	1.7264	1.5656	1.7508	1.5420	1.7758
91	1.6366	1.6810	1.6143	1.7040	1.5915	1.7275	1.5685	1.7516	1.5452	1.7763
92	1.6387	1.6826	1.6166	1.7053	1.5941	1.7285	1.5713	1.7523	1.5482	1.7767
93	1.6407	1.6841	1.6188	1.7066	1.5966	1.7295	1.5741	1.7531	1.5513	1.7772
94	1.6427	1.6857	1.6211	1.7078	1.5991	1.7306	1.5768	1.7538	1.5542	1.7776
95	1.6447	1.6872	1.6233	1.7091	1.6015	1.7316	1.5795	1.7546	1.5572	1.7781
96	1.6466	1.6887	1.6254	1.7103	1.6039	1.7326	1.5821	1.7553	1.5600	1.7785
97	1.6485	1.6901	1.6275	1.7116	1.6063	1.7335	1.5847	1.7560	1.5628	1.7790
98	1.6504	1.6916	1.6296	1.7128	1.6086	1.7345	1.5872	1.7567	1.5656	1.7795
99	1.6522	1.6930	1.6317	1.7140	1.6108	1.7355	1.5897	1.7575	1.5683	1.7799
100	1.6540	1.6944	1.6337	1.7152	1.6131	1.7364	1.5922	1.7582	1.5710	1.7804
101	1.6558	1.6958	1.6357	1.7163	1.6153	1.7374	1.5946	1.7589	1.5736	1.7809
102	1.6576	1.6971	1.6376	1.7175	1.6174	1.7383	1.5969	1.7596	1.5762	1.7813
103	1.6593	1.6985	1.6396	1.7186	1.6196	1.7392	1.5993	1.7603	1.5788	1.7818
104	1.6610	1.6998	1.6415	1.7198	1.6217	1.7402	1.6016	1.7610	1.5813	1.7823
105	1.6627	1.7011	1.6433	1.7209	1.6237	1.7411	1.6038	1.7617	1.5837	1.7827
106	1.6644	1.7024	1.6452	1.7220	1.6258	1.7420	1.6061	1.7624	1.5861	1.7832
107	1.6660	1.7037	1.6470	1.7231	1.6277	1.7428	1.6083	1.7631	1.5885	1.7837
108	1.6676	1.7050	1.6488	1.7241	1.6297	1.7437	1.6104	1.7637	1.5909	1.7841
109	1.6692	1.7062	1.6505	1.7252	1.6317	1.7446	1.6125	1.7644	1.5932	1.7846
110	1.6708	1.7074	1.6523	1.7262	1.6336	1.7455	1.6146	1.7651	1.5955	1.7851
111	1.6723	1.7086	1.6540	1.7273	1.6355	1.7463	1.6167	1.7657	1.5977	1.7855
112	1.6738	1.7098	1.6557	1.7283	1.6373	1.7472	1.6187	1.7664	1.5999	1.7860
113	1.6753	1.7110	1.6574	1.7293	1.6391	1.7480	1.6207	1.7670	1.6021	1.7864
114	1.6768	1.7122	1.6590	1.7303	1.6410	1.7488	1.6227	1.7677	1.6042	1.7869
115	1.6783	1.7133	1.6606	1.7313	1.6427	1.7496	1.6246	1.7683	1.6063	1.7874
116	1.6797	1.7145	1.6622	1.7323	1.6445	1.7504	1.6265	1.7690	1.6084	1.7878
117	1.6812	1.7156	1.6638	1.7332	1.6462	1.7512	1.6284	1.7696	1.6105	1.7883
118	1.6826	1.7167	1.6653	1.7342	1.6479	1.7520	1.6303	1.7702	1.6125	1.7887
119	1.6839	1.7178	1.6669	1.7352	1.6496	1.7528	1.6321	1.7709	1.6145	1.7892
120	1.6853	1.7189	1.6684	1.7361	1.6513	1.7536	1.6339	1.7715	1.6164	1.7896
121	1.6867	1.7200	1.6699	1.7370	1.6529	1.7544	1.6357	1.7721	1.6184	1.7901
122	1.6880	1.7210	1.6714	1.7379	1.6545	1.7552	1.6375	1.7727	1.6203	1.7905
123	1.6893	1.7221	1.6728	1.7388	1.6561	1.7559	1.6392	1.7733	1.6222	1.7910
124	1.6906	1.7231	1.6743	1.7397	1.6577	1.7567	1.6409	1.7739	1.6240	1.7914
125	1.6919	1.7241	1.6757	1.7406	1.6592	1.7574	1.6426	1.7745	1.6258	1.7919
126	1.6932	1.7252	1.6771	1.7415	1.6608	1.7582	1.6443	1.7751	1.6276	1.7923
127	1.6944	1.7261	1.6785	1.7424	1.6623	1.7589	1.6460	1.7757	1.6294	1.7928
128	1.6957	1.7271	1.6798	1.7432	1.6638	1.7596	1.6476	1.7763	1.6312	1.7932
129	1.6969	1.7281	1.6812	1.7441	1.6653	1.7603	1.6492	1.7769	1.6329	1.7937
130	1.6981	1.7291	1.6825	1.7449	1.6667	1.7610	1.6508	1.7774	1.6346	1.7941
131	1.6993	1.7301	1.6838	1.7458	1.6682	1.7617	1.6523	1.7780	1.6363	1.7945
132	1.7005	1.7310	1.6851	1.7466	1.6696	1.7624	1.6539	1.7786	1.6380	1.7950
133	1.7017	1.7319	1.6864	1.7474	1.6710	1.7631	1.6554	1.7791	1.6397	1.7954
134	1.7028	1.7329	1.6877	1.7482	1.6724	1.7638	1.6569	1.7797	1.6413	1.7958
135	1.7040	1.7338	1.6889	1.7490	1.6738	1.7645	1.6584	1.7802	1.6429	1.7962
136	1.7051	1.7347	1.6902	1.7498	1.6751	1.7652	1.6599	1.7808	1.6445	1.7967

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
137	1.7062	1.7356	1.6914	1.7506	1.6765	1.7659	1.6613	1.7813	1.6461	1.7971
138	1.7073	1.7365	1.6926	1.7514	1.6778	1.7665	1.6628	1.7819	1.6476	1.7975
139	1.7084	1.7374	1.6938	1.7521	1.6791	1.7672	1.6642	1.7824	1.6491	1.7979
140	1.7095	1.7382	1.6950	1.7529	1.6804	1.7678	1.6656	1.7830	1.6507	1.7984
141	1.7106	1.7391	1.6962	1.7537	1.6817	1.7685	1.6670	1.7835	1.6522	1.7988
142	1.7116	1.7400	1.6974	1.7544	1.6829	1.7691	1.6684	1.7840	1.6536	1.7992
143	1.7127	1.7408	1.6985	1.7552	1.6842	1.7697	1.6697	1.7846	1.6551	1.7996
144	1.7137	1.7417	1.6996	1.7559	1.6854	1.7704	1.6710	1.7851	1.6565	1.8000
145	1.7147	1.7425	1.7008	1.7566	1.6866	1.7710	1.6724	1.7856	1.6580	1.8004
146	1.7157	1.7433	1.7019	1.7574	1.6878	1.7716	1.6737	1.7861	1.6594	1.8008
147	1.7167	1.7441	1.7030	1.7581	1.6890	1.7722	1.6750	1.7866	1.6608	1.8012
148	1.7177	1.7449	1.7041	1.7588	1.6902	1.7729	1.6762	1.7871	1.6622	1.8016
149	1.7187	1.7457	1.7051	1.7595	1.6914	1.7735	1.6775	1.7876	1.6635	1.8020
150	1.7197	1.7465	1.7062	1.7602	1.6926	1.7741	1.6788	1.7881	1.6649	1.8024
151	1.7207	1.7473	1.7072	1.7609	1.6937	1.7747	1.6800	1.7886	1.6662	1.8028
152	1.7216	1.7481	1.7083	1.7616	1.6948	1.7752	1.6812	1.7891	1.6675	1.8032
153	1.7226	1.7488	1.7093	1.7622	1.6959	1.7758	1.6824	1.7896	1.6688	1.8036
154	1.7235	1.7496	1.7103	1.7629	1.6971	1.7764	1.6836	1.7901	1.6701	1.8040
155	1.7244	1.7504	1.7114	1.7636	1.6982	1.7770	1.6848	1.7906	1.6714	1.8044
156	1.7253	1.7511	1.7123	1.7642	1.6992	1.7776	1.6860	1.7911	1.6727	1.8048
157	1.7262	1.7519	1.7133	1.7649	1.7003	1.7781	1.6872	1.7915	1.6739	1.8052
158	1.7271	1.7526	1.7143	1.7656	1.7014	1.7787	1.6883	1.7920	1.6751	1.8055
159	1.7280	1.7533	1.7153	1.7662	1.7024	1.7792	1.6895	1.7925	1.6764	1.8059
160	1.7289	1.7541	1.7163	1.7668	1.7035	1.7798	1.6906	1.7930	1.6776	1.8063
161	1.7298	1.7548	1.7172	1.7675	1.7045	1.7804	1.6917	1.7934	1.6788	1.8067
162	1.7306	1.7555	1.7182	1.7681	1.7055	1.7809	1.6928	1.7939	1.6800	1.8070
163	1.7315	1.7562	1.7191	1.7687	1.7066	1.7814	1.6939	1.7943	1.6811	1.8074
164	1.7324	1.7569	1.7200	1.7693	1.7075	1.7820	1.6950	1.7948	1.6823	1.8078
165	1.7332	1.7576	1.7209	1.7700	1.7085	1.7825	1.6960	1.7953	1.6834	1.8082
166	1.7340	1.7582	1.7218	1.7706	1.7095	1.7831	1.6971	1.7957	1.6846	1.8085
167	1.7348	1.7589	1.7227	1.7712	1.7105	1.7836	1.6982	1.7961	1.6857	1.8089
168	1.7357	1.7596	1.7236	1.7718	1.7115	1.7841	1.6992	1.7966	1.6868	1.8092
169	1.7365	1.7603	1.7245	1.7724	1.7124	1.7846	1.7002	1.7970	1.6879	1.8096
170	1.7373	1.7609	1.7254	1.7730	1.7134	1.7851	1.7012	1.7975	1.6890	1.8100
171	1.7381	1.7616	1.7262	1.7735	1.7143	1.7856	1.7023	1.7979	1.6901	1.8103
172	1.7389	1.7622	1.7271	1.7741	1.7152	1.7861	1.7033	1.7983	1.6912	1.8107
173	1.7396	1.7629	1.7279	1.7747	1.7162	1.7866	1.7042	1.7988	1.6922	1.8110
174	1.7404	1.7635	1.7288	1.7753	1.7171	1.7872	1.7052	1.7992	1.6933	1.8114
175	1.7412	1.7642	1.7296	1.7758	1.7180	1.7877	1.7062	1.7996	1.6943	1.8117
176	1.7420	1.7648	1.7305	1.7764	1.7189	1.7881	1.7072	1.8000	1.6954	1.8121
177	1.7427	1.7654	1.7313	1.7769	1.7197	1.7886	1.7081	1.8005	1.6964	1.8124
178	1.7435	1.7660	1.7321	1.7775	1.7206	1.7891	1.7091	1.8009	1.6974	1.8128
179	1.7442	1.7667	1.7329	1.7780	1.7215	1.7896	1.7100	1.8013	1.6984	1.8131
180	1.7449	1.7673	1.7337	1.7786	1.7224	1.7901	1.7109	1.8017	1.6994	1.8135
181	1.7457	1.7679	1.7345	1.7791	1.7232	1.7906	1.7118	1.8021	1.7004	1.8138
182	1.7464	1.7685	1.7353	1.7797	1.7241	1.7910	1.7128	1.8025	1.7014	1.8141
183	1.7471	1.7691	1.7360	1.7802	1.7249	1.7915	1.7137	1.8029	1.7023	1.8145
184	1.7478	1.7697	1.7368	1.7807	1.7257	1.7920	1.7146	1.8033	1.7033	1.8148
185	1.7485	1.7702	1.7376	1.7813	1.7266	1.7924	1.7155	1.8037	1.7042	1.8151
186	1.7492	1.7708	1.7384	1.7818	1.7274	1.7929	1.7163	1.8041	1.7052	1.8155
187	1.7499	1.7714	1.7391	1.7823	1.7282	1.7933	1.7172	1.8045	1.7061	1.8158
188	1.7506	1.7720	1.7398	1.7828	1.7290	1.7938	1.7181	1.8049	1.7070	1.8161
189	1.7513	1.7725	1.7406	1.7833	1.7298	1.7942	1.7189	1.8053	1.7080	1.8165
190	1.7520	1.7731	1.7413	1.7838	1.7306	1.7947	1.7198	1.8057	1.7089	1.8168
191	1.7526	1.7737	1.7420	1.7843	1.7314	1.7951	1.7206	1.8061	1.7098	1.8171
192	1.7533	1.7742	1.7428	1.7848	1.7322	1.7956	1.7215	1.8064	1.7107	1.8174
193	1.7540	1.7748	1.7435	1.7853	1.7329	1.7960	1.7223	1.8068	1.7116	1.8178
194	1.7546	1.7753	1.7442	1.7858	1.7337	1.7965	1.7231	1.8072	1.7124	1.8181
195	1.7553	1.7759	1.7449	1.7863	1.7345	1.7969	1.7239	1.8076	1.7133	1.8184
196	1.7559	1.7764	1.7456	1.7868	1.7352	1.7973	1.7247	1.8079	1.7142	1.8187
197	1.7566	1.7769	1.7463	1.7873	1.7360	1.7977	1.7255	1.8083	1.7150	1.8190
198	1.7572	1.7775	1.7470	1.7878	1.7367	1.7982	1.7263	1.8087	1.7159	1.8193
199	1.7578	1.7780	1.7477	1.7882	1.7374	1.7986	1.7271	1.8091	1.7167	1.8196
200	1.7584	1.7785	1.7483	1.7887	1.7382	1.7990	1.7279	1.8094	1.7176	1.8199

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
11	0.2025	3.0045								
12	0.2681	2.8320	0.1714	3.1494						
13	0.3278	2.6920	0.2305	2.9851	0.1469	3.2658				
14	0.3890	2.5716	0.2856	2.8477	0.2001	3.1112	0.1273	3.3604		
15	0.4471	2.4715	0.3429	2.7270	0.2509	2.9787	0.1753	3.2160	0.1113	3.4382
16	0.5022	2.3881	0.3981	2.6241	0.3043	2.8601	0.2221	3.0895	0.1548	3.3039
17	0.5542	2.3176	0.4511	2.5366	0.3564	2.7569	0.2718	2.9746	0.1978	3.1840
18	0.6030	2.2575	0.5016	2.4612	0.4070	2.6675	0.3208	2.8727	0.2441	3.0735
19	0.6487	2.2061	0.5494	2.3960	0.4557	2.5894	0.3689	2.7831	0.2901	2.9740
20	0.6915	2.1619	0.5945	2.3394	0.5022	2.5208	0.4156	2.7037	0.3357	2.8854
21	0.7315	2.1236	0.6371	2.2899	0.5465	2.4605	0.4606	2.6332	0.3804	2.8059
22	0.7690	2.0902	0.6772	2.2465	0.5884	2.4072	0.5036	2.5705	0.4236	2.7345
23	0.8041	2.0609	0.7149	2.2082	0.6282	2.3599	0.5448	2.5145	0.4654	2.6704
24	0.8371	2.0352	0.7505	2.1743	0.6659	2.3177	0.5840	2.4643	0.5055	2.6126
25	0.8680	2.0125	0.7840	2.1441	0.7015	2.2801	0.6213	2.4192	0.5440	2.5604
26	0.8972	1.9924	0.8156	2.1172	0.7353	2.2463	0.6568	2.3786	0.5808	2.5132
27	0.9246	1.9745	0.8455	2.0931	0.7673	2.2159	0.6906	2.3419	0.6159	2.4703
28	0.9505	1.9585	0.8737	2.0715	0.7975	2.1884	0.7227	2.3086	0.6495	2.4312
29	0.9750	1.9442	0.9004	2.0520	0.8263	2.1636	0.7532	2.2784	0.6815	2.3956
30	0.9982	1.9313	0.9256	2.0343	0.8535	2.1410	0.7822	2.2508	0.7120	2.3631
31	1.0201	1.9198	0.9496	2.0183	0.8794	2.1205	0.8098	2.2256	0.7412	2.3332
32	1.0409	1.9093	0.9724	2.0038	0.9040	2.1017	0.8361	2.2026	0.7690	2.3058
33	1.0607	1.8999	0.9940	1.9906	0.9274	2.0846	0.8612	2.1814	0.7955	2.2806
34	1.0794	1.8913	1.0146	1.9785	0.9497	2.0688	0.8851	2.1619	0.8209	2.2574
35	1.0974	1.8835	1.0342	1.9674	0.9710	2.0544	0.9079	2.1440	0.8452	2.2359
36	1.1144	1.8764	1.0529	1.9573	0.9913	2.0410	0.9297	2.1274	0.8684	2.2159
37	1.1307	1.8700	1.0708	1.9480	1.0107	2.0288	0.9505	2.1120	0.8906	2.1975
38	1.1463	1.8641	1.0879	1.9394	1.0292	2.0174	0.9705	2.0978	0.9118	2.1803
39	1.1612	1.8587	1.1042	1.9315	1.0469	2.0069	0.9895	2.0846	0.9322	2.1644
40	1.1754	1.8538	1.1198	1.9243	1.0639	1.9972	1.0078	2.0723	0.9517	2.1495
41	1.1891	1.8493	1.1348	1.9175	1.0802	1.9881	1.0254	2.0609	0.9705	2.1356
42	1.2022	1.8451	1.1492	1.9113	1.0958	1.9797	1.0422	2.0502	0.9885	2.1226
43	1.2148	1.8413	1.1630	1.9055	1.1108	1.9719	1.0584	2.0403	1.0058	2.1105
44	1.2269	1.8378	1.1762	1.9002	1.1252	1.9646	1.0739	2.0310	1.0225	2.0991
45	1.2385	1.8346	1.1890	1.8952	1.1391	1.9578	1.0889	2.0222	1.0385	2.0884
46	1.2497	1.8317	1.2013	1.8906	1.1524	1.9514	1.1033	2.0140	1.0539	2.0783
47	1.2605	1.8290	1.2131	1.8863	1.1653	1.9455	1.1171	2.0064	1.0687	2.0689
48	1.2709	1.8265	1.2245	1.8823	1.1776	1.9399	1.1305	1.9992	1.0831	2.0600
49	1.2809	1.8242	1.2355	1.8785	1.1896	1.9346	1.1434	1.9924	1.0969	2.0516
50	1.2906	1.8220	1.2461	1.8750	1.2011	1.9297	1.1558	1.9860	1.1102	2.0437
51	1.3000	1.8201	1.2563	1.8718	1.2122	1.9251	1.1678	1.9799	1.1231	2.0362
52	1.3090	1.8183	1.2662	1.8687	1.2230	1.9208	1.1794	1.9743	1.1355	2.0291
53	1.3177	1.8166	1.2758	1.8659	1.2334	1.9167	1.1906	1.9689	1.1476	2.0224
54	1.3262	1.8151	1.2851	1.8632	1.2435	1.9128	1.2015	1.9638	1.1592	2.0161
55	1.3344	1.8137	1.2940	1.8607	1.2532	1.9092	1.2120	1.9590	1.1705	2.0101
56	1.3424	1.8124	1.3027	1.8584	1.2626	1.9058	1.2222	1.9545	1.1814	2.0044
57	1.3501	1.8112	1.3111	1.8562	1.2718	1.9026	1.2320	1.9502	1.1920	1.9990
58	1.3576	1.8101	1.3193	1.8542	1.2806	1.8995	1.2416	1.9461	1.2022	1.9938
59	1.3648	1.8091	1.3272	1.8523	1.2892	1.8967	1.2509	1.9422	1.2122	1.9889
60	1.3719	1.8082	1.3349	1.8505	1.2976	1.8939	1.2599	1.9386	1.2218	1.9843
61	1.3787	1.8073	1.3424	1.8488	1.3057	1.8914	1.2686	1.9351	1.2312	1.9798
62	1.3854	1.8066	1.3497	1.8472	1.3136	1.8889	1.2771	1.9318	1.2403	1.9756
63	1.3918	1.8058	1.3567	1.8457	1.3212	1.8866	1.2853	1.9286	1.2492	1.9716
64	1.3981	1.8052	1.3636	1.8443	1.3287	1.8844	1.2934	1.9256	1.2578	1.9678
65	1.4043	1.8046	1.3703	1.8430	1.3359	1.8824	1.3012	1.9228	1.2661	1.9641
66	1.4102	1.8041	1.3768	1.8418	1.3429	1.8804	1.3087	1.9200	1.2742	1.9606
67	1.4160	1.8036	1.3831	1.8406	1.3498	1.8786	1.3161	1.9174	1.2822	1.9572
68	1.4217	1.8032	1.3893	1.8395	1.3565	1.8768	1.3233	1.9150	1.2899	1.9540
69	1.4272	1.8028	1.3953	1.8385	1.3630	1.8751	1.3303	1.9126	1.2974	1.9510
70	1.4326	1.8025	1.4012	1.8375	1.3693	1.8735	1.3372	1.9104	1.3047	1.9481
71	1.4379	1.8021	1.4069	1.8366	1.3755	1.8720	1.3438	1.9082	1.3118	1.9452
72	1.4430	1.8019	1.4125	1.8358	1.3815	1.8706	1.3503	1.9062	1.3188	1.9426
73	1.4480	1.8016	1.4179	1.8350	1.3874	1.8692	1.3566	1.9042	1.3256	1.9400
74	1.4529	1.8014	1.4232	1.8343	1.3932	1.8679	1.3628	1.9024	1.3322	1.9375
75	1.4577	1.8013	1.4284	1.8336	1.3988	1.8667	1.3688	1.9006	1.3386	1.9352

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
76	1.4623	1.8011	1.4335	1.8330	1.4043	1.8655	1.3747	1.8989	1.3449	1.9329
77	1.4669	1.8010	1.4384	1.8324	1.4096	1.8644	1.3805	1.8972	1.3511	1.9307
78	1.4714	1.8009	1.4433	1.8318	1.4148	1.8634	1.3861	1.8957	1.3571	1.9286
79	1.4757	1.8009	1.4480	1.8313	1.4199	1.8624	1.3916	1.8942	1.3630	1.9266
80	1.4800	1.8008	1.4526	1.8308	1.4250	1.8614	1.3970	1.8927	1.3687	1.9247
81	1.4842	1.8008	1.4572	1.8303	1.4298	1.8605	1.4022	1.8914	1.3743	1.9228
82	1.4883	1.8008	1.4616	1.8299	1.4346	1.8596	1.4074	1.8900	1.3798	1.9211
83	1.4923	1.8008	1.4659	1.8295	1.4393	1.8588	1.4124	1.8888	1.3852	1.9193
84	1.4962	1.8008	1.4702	1.8291	1.4439	1.8580	1.4173	1.8876	1.3905	1.9177
85	1.5000	1.8009	1.4743	1.8288	1.4484	1.8573	1.4221	1.8864	1.3956	1.9161
86	1.5038	1.8010	1.4784	1.8285	1.4528	1.8566	1.4268	1.8853	1.4007	1.9146
87	1.5075	1.8010	1.4824	1.8282	1.4571	1.8559	1.4315	1.8842	1.4056	1.9131
88	1.5111	1.8011	1.4863	1.8279	1.4613	1.8553	1.4360	1.8832	1.4104	1.9117
89	1.5147	1.8012	1.4902	1.8277	1.4654	1.8547	1.4404	1.8822	1.4152	1.9103
90	1.5181	1.8014	1.4939	1.8275	1.4695	1.8541	1.4448	1.8813	1.4198	1.9090
91	1.5215	1.8015	1.4976	1.8273	1.4735	1.8536	1.4490	1.8804	1.4244	1.9077
92	1.5249	1.8016	1.5013	1.8271	1.4774	1.8530	1.4532	1.8795	1.4288	1.9065
93	1.5282	1.8018	1.5048	1.8269	1.4812	1.8526	1.4573	1.8787	1.4332	1.9053
94	1.5314	1.8019	1.5083	1.8268	1.4849	1.8521	1.4613	1.8779	1.4375	1.9042
95	1.5346	1.8021	1.5117	1.8266	1.4886	1.8516	1.4653	1.8772	1.4417	1.9031
96	1.5377	1.8023	1.5151	1.8265	1.4922	1.8512	1.4691	1.8764	1.4458	1.9021
97	1.5407	1.8025	1.5184	1.8264	1.4958	1.8508	1.4729	1.8757	1.4499	1.9011
98	1.5437	1.8027	1.5216	1.8263	1.4993	1.8505	1.4767	1.8750	1.4539	1.9001
99	1.5467	1.8029	1.5248	1.8263	1.5027	1.8501	1.4803	1.8744	1.4578	1.8991
100	1.5496	1.8031	1.5279	1.8262	1.5060	1.8498	1.4839	1.8738	1.4616	1.8982
101	1.5524	1.8033	1.5310	1.8261	1.5093	1.8495	1.4875	1.8732	1.4654	1.8973
102	1.5552	1.8035	1.5340	1.8261	1.5126	1.8491	1.4909	1.8726	1.4691	1.8965
103	1.5580	1.8037	1.5370	1.8261	1.5158	1.8489	1.4944	1.8721	1.4727	1.8956
104	1.5607	1.8040	1.5399	1.8261	1.5189	1.8486	1.4977	1.8715	1.4763	1.8948
105	1.5634	1.8042	1.5428	1.8261	1.5220	1.8483	1.5010	1.8710	1.4798	1.8941
106	1.5660	1.8044	1.5456	1.8261	1.5250	1.8481	1.5043	1.8705	1.4833	1.8933
107	1.5686	1.8047	1.5484	1.8261	1.5280	1.8479	1.5074	1.8701	1.4867	1.8926
108	1.5711	1.8049	1.5511	1.8261	1.5310	1.8477	1.5106	1.8696	1.4900	1.8919
109	1.5736	1.8052	1.5538	1.8261	1.5338	1.8475	1.5137	1.8692	1.4933	1.8913
110	1.5761	1.8054	1.5565	1.8262	1.5367	1.8473	1.5167	1.8688	1.4965	1.8906
111	1.5785	1.8057	1.5591	1.8262	1.5395	1.8471	1.5197	1.8684	1.4997	1.8900
112	1.5809	1.8060	1.5616	1.8263	1.5422	1.8470	1.5226	1.8680	1.5028	1.8894
113	1.5832	1.8062	1.5642	1.8264	1.5449	1.8468	1.5255	1.8676	1.5059	1.8888
114	1.5855	1.8065	1.5667	1.8264	1.5476	1.8467	1.5284	1.8673	1.5089	1.8882
115	1.5878	1.8068	1.5691	1.8265	1.5502	1.8466	1.5312	1.8670	1.5119	1.8877
116	1.5901	1.8070	1.5715	1.8266	1.5528	1.8465	1.5339	1.8667	1.5148	1.8872
117	1.5923	1.8073	1.5739	1.8267	1.5554	1.8463	1.5366	1.8663	1.5177	1.8867
118	1.5945	1.8076	1.5763	1.8268	1.5579	1.8463	1.5393	1.8661	1.5206	1.8862
119	1.5966	1.8079	1.5786	1.8269	1.5603	1.8462	1.5420	1.8658	1.5234	1.8857
120	1.5987	1.8082	1.5808	1.8270	1.5628	1.8461	1.5445	1.8655	1.5262	1.8852
121	1.6008	1.8084	1.5831	1.8271	1.5652	1.8460	1.5471	1.8653	1.5289	1.8848
122	1.6029	1.8087	1.5853	1.8272	1.5675	1.8459	1.5496	1.8650	1.5316	1.8844
123	1.6049	1.8090	1.5875	1.8273	1.5699	1.8459	1.5521	1.8648	1.5342	1.8839
124	1.6069	1.8093	1.5896	1.8274	1.5722	1.8458	1.5546	1.8646	1.5368	1.8835
125	1.6089	1.8096	1.5917	1.8276	1.5744	1.8458	1.5570	1.8644	1.5394	1.8832
126	1.6108	1.8099	1.5938	1.8277	1.5767	1.8458	1.5594	1.8641	1.5419	1.8828
127	1.6127	1.8102	1.5959	1.8278	1.5789	1.8458	1.5617	1.8639	1.5444	1.8824
128	1.6146	1.8105	1.5979	1.8280	1.5811	1.8457	1.5640	1.8638	1.5468	1.8821
129	1.6165	1.8107	1.5999	1.8281	1.5832	1.8457	1.5663	1.8636	1.5493	1.8817
130	1.6184	1.8110	1.6019	1.8282	1.5853	1.8457	1.5686	1.8634	1.5517	1.8814
131	1.6202	1.8113	1.6039	1.8284	1.5874	1.8457	1.5708	1.8633	1.5540	1.8811
132	1.6220	1.8116	1.6058	1.8285	1.5895	1.8457	1.5730	1.8631	1.5564	1.8808
133	1.6238	1.8119	1.6077	1.8287	1.5915	1.8457	1.5751	1.8630	1.5586	1.8805
134	1.6255	1.8122	1.6096	1.8288	1.5935	1.8457	1.5773	1.8629	1.5609	1.8802
135	1.6272	1.8125	1.6114	1.8290	1.5955	1.8457	1.5794	1.8627	1.5632	1.8799
136	1.6289	1.8128	1.6133	1.8292	1.5974	1.8458	1.5815	1.8626	1.5654	1.8797
137	1.6306	1.8131	1.6151	1.8293	1.5994	1.8458	1.5835	1.8625	1.5675	1.8794
138	1.6323	1.8134	1.6169	1.8295	1.6013	1.8458	1.5855	1.8624	1.5697	1.8792
139	1.6340	1.8137	1.6186	1.8297	1.6031	1.8459	1.5875	1.8623	1.5718	1.8789
140	1.6356	1.8140	1.6204	1.8298	1.6050	1.8459	1.5895	1.8622	1.5739	1.8787
141	1.6372	1.8143	1.6221	1.8300	1.6068	1.8459	1.5915	1.8621	1.5760	1.8785

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
142	1.6388	1.8146	1.6238	1.8302	1.6087	1.8460	1.5934	1.8620	1.5780	1.8783
143	1.6403	1.8149	1.6255	1.8303	1.6104	1.8460	1.5953	1.8619	1.5800	1.8781
144	1.6419	1.8151	1.6271	1.8305	1.6122	1.8461	1.5972	1.8619	1.5820	1.8779
145	1.6434	1.8154	1.6288	1.8307	1.6140	1.8462	1.5990	1.8618	1.5840	1.8777
146	1.6449	1.8157	1.6304	1.8309	1.6157	1.8462	1.6009	1.8618	1.5859	1.8775
147	1.6464	1.8160	1.6320	1.8310	1.6174	1.8463	1.6027	1.8617	1.5878	1.8773
148	1.6479	1.8163	1.6336	1.8312	1.6191	1.8463	1.6045	1.8617	1.5897	1.8772
149	1.6494	1.8166	1.6351	1.8314	1.6207	1.8464	1.6062	1.8616	1.5916	1.8770
150	1.6508	1.8169	1.6367	1.8316	1.6224	1.8465	1.6080	1.8616	1.5935	1.8768
151	1.6523	1.8172	1.6382	1.8318	1.6240	1.8466	1.6097	1.8615	1.5953	1.8767
152	1.6537	1.8175	1.6397	1.8320	1.6256	1.8466	1.6114	1.8615	1.5971	1.8765
153	1.6551	1.8178	1.6412	1.8322	1.6272	1.8467	1.6131	1.8615	1.5989	1.8764
154	1.6565	1.8181	1.6427	1.8323	1.6288	1.8468	1.6148	1.8614	1.6007	1.8763
155	1.6578	1.8184	1.6441	1.8325	1.6303	1.8469	1.6164	1.8614	1.6024	1.8761
156	1.6592	1.8186	1.6456	1.8327	1.6319	1.8470	1.6181	1.8614	1.6041	1.8760
157	1.6605	1.8189	1.6470	1.8329	1.6334	1.8471	1.6197	1.8614	1.6058	1.8759
158	1.6618	1.8192	1.6484	1.8331	1.6349	1.8472	1.6213	1.8614	1.6075	1.8758
159	1.6631	1.8195	1.6498	1.8333	1.6364	1.8472	1.6229	1.8614	1.6092	1.8757
160	1.6644	1.8198	1.6512	1.8335	1.6379	1.8473	1.6244	1.8614	1.6108	1.8756
161	1.6657	1.8201	1.6526	1.8337	1.6393	1.8474	1.6260	1.8614	1.6125	1.8755
162	1.6670	1.8204	1.6539	1.8339	1.6408	1.8475	1.6275	1.8614	1.6141	1.8754
163	1.6683	1.8207	1.6553	1.8341	1.6422	1.8476	1.6290	1.8614	1.6157	1.8753
164	1.6695	1.8209	1.6566	1.8343	1.6436	1.8478	1.6305	1.8614	1.6173	1.8752
165	1.6707	1.8212	1.6579	1.8345	1.6450	1.8479	1.6320	1.8614	1.6188	1.8751
166	1.6720	1.8215	1.6592	1.8346	1.6464	1.8480	1.6334	1.8614	1.6204	1.8751
167	1.6732	1.8218	1.6605	1.8348	1.6477	1.8481	1.6349	1.8615	1.6219	1.8750
168	1.6743	1.8221	1.6618	1.8350	1.6491	1.8482	1.6363	1.8615	1.6234	1.8749
169	1.6755	1.8223	1.6630	1.8352	1.6504	1.8483	1.6377	1.8615	1.6249	1.8748
170	1.6767	1.8226	1.6643	1.8354	1.6517	1.8484	1.6391	1.8615	1.6264	1.8748
171	1.6779	1.8229	1.6655	1.8356	1.6531	1.8485	1.6405	1.8615	1.6279	1.8747
172	1.6790	1.8232	1.6667	1.8358	1.6544	1.8486	1.6419	1.8616	1.6293	1.8747
173	1.6801	1.8235	1.6679	1.8360	1.6556	1.8487	1.6433	1.8616	1.6308	1.8746
174	1.6813	1.8237	1.6691	1.8362	1.6569	1.8489	1.6446	1.8617	1.6322	1.8746
175	1.6824	1.8240	1.6703	1.8364	1.6582	1.8490	1.6459	1.8617	1.6336	1.8745
176	1.6835	1.8243	1.6715	1.8366	1.6594	1.8491	1.6472	1.8617	1.6350	1.8745
177	1.6846	1.8246	1.6727	1.8368	1.6606	1.8492	1.6486	1.8618	1.6364	1.8744
178	1.6857	1.8248	1.6738	1.8370	1.6619	1.8493	1.6499	1.8618	1.6377	1.8744
179	1.6867	1.8251	1.6750	1.8372	1.6631	1.8495	1.6511	1.8618	1.6391	1.8744
180	1.6878	1.8254	1.6761	1.8374	1.6643	1.8496	1.6524	1.8619	1.6404	1.8744
181	1.6888	1.8256	1.6772	1.8376	1.6655	1.8497	1.6537	1.8619	1.6418	1.8743
182	1.6899	1.8259	1.6783	1.8378	1.6667	1.8498	1.6549	1.8620	1.6431	1.8743
183	1.6909	1.8262	1.6794	1.8380	1.6678	1.8500	1.6561	1.8621	1.6444	1.8743
184	1.6919	1.8264	1.6805	1.8382	1.6690	1.8501	1.6574	1.8621	1.6457	1.8743
185	1.6930	1.8267	1.6816	1.8384	1.6701	1.8502	1.6586	1.8622	1.6469	1.8742
186	1.6940	1.8270	1.6826	1.8386	1.6712	1.8503	1.6598	1.8622	1.6482	1.8742
187	1.6950	1.8272	1.6837	1.8388	1.6724	1.8505	1.6610	1.8623	1.6495	1.8742
188	1.6959	1.8275	1.6848	1.8390	1.6735	1.8506	1.6621	1.8623	1.6507	1.8742
189	1.6969	1.8278	1.6858	1.8392	1.6746	1.8507	1.6633	1.8624	1.6519	1.8742
190	1.6979	1.8280	1.6868	1.8394	1.6757	1.8509	1.6644	1.8625	1.6531	1.8742
191	1.6988	1.8283	1.6878	1.8396	1.6768	1.8510	1.6656	1.8625	1.6543	1.8742
192	1.6998	1.8285	1.6889	1.8398	1.6778	1.8511	1.6667	1.8626	1.6555	1.8742
193	1.7007	1.8288	1.6899	1.8400	1.6789	1.8513	1.6678	1.8627	1.6567	1.8742
194	1.7017	1.8291	1.6909	1.8402	1.6799	1.8514	1.6690	1.8627	1.6579	1.8742
195	1.7026	1.8293	1.6918	1.8404	1.6810	1.8515	1.6701	1.8628	1.6591	1.8742
196	1.7035	1.8296	1.6928	1.8406	1.6820	1.8516	1.6712	1.8629	1.6602	1.8742
197	1.7044	1.8298	1.6938	1.8407	1.6831	1.8518	1.6722	1.8629	1.6614	1.8742
198	1.7053	1.8301	1.6947	1.8409	1.6841	1.8519	1.6733	1.8630	1.6625	1.8742
199	1.7062	1.8303	1.6957	1.8411	1.6851	1.8521	1.6744	1.8631	1.6636	1.8742
200	1.7071	1.8306	1.6966	1.8413	1.6861	1.8522	1.6754	1.8632	1.6647	1.8742

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
16	0.0981	3.5029								
17	0.1376	3.3782	0.0871	3.5572						
18	0.1773	3.2650	0.1232	3.4414	0.0779	3.6032				
19	0.2203	3.1593	0.1598	3.3348	0.1108	3.4957	0.0700	3.6424		
20	0.2635	3.0629	0.1998	3.2342	0.1447	3.3954	0.1002	3.5425	0.0633	3.6762
21	0.3067	2.9760	0.2403	3.1413	0.1820	3.2998	0.1317	3.4483	0.0911	3.5832
22	0.3493	2.8973	0.2812	3.0566	0.2200	3.2106	0.1664	3.3576	0.1203	3.4946
23	0.3908	2.8259	0.3217	2.9792	0.2587	3.1285	0.2022	3.2722	0.1527	3.4087
24	0.4312	2.7611	0.3616	2.9084	0.2972	3.0528	0.2387	3.1929	0.1864	3.3270
25	0.4702	2.7023	0.4005	2.8436	0.3354	2.9830	0.2754	3.1191	0.2209	3.2506
26	0.5078	2.6488	0.4383	2.7844	0.3728	2.9187	0.3118	3.0507	0.2558	3.1790
27	0.5439	2.6000	0.4748	2.7301	0.4093	2.8595	0.3478	2.9872	0.2906	3.1122
28	0.5785	2.5554	0.5101	2.6803	0.4449	2.8049	0.3831	2.9284	0.3252	3.0498
29	0.6117	2.5146	0.5441	2.6345	0.4793	2.7545	0.4175	2.8738	0.3592	2.9916
30	0.6435	2.4771	0.5769	2.5923	0.5126	2.7079	0.4511	2.8232	0.3926	2.9374
31	0.6739	2.4427	0.6083	2.5535	0.5447	2.6648	0.4836	2.7762	0.4251	2.8868
32	0.7030	2.4110	0.6385	2.5176	0.5757	2.6249	0.5151	2.7325	0.4569	2.8396
33	0.7309	2.3818	0.6675	2.4844	0.6056	2.5879	0.5456	2.6918	0.4877	2.7956
34	0.7576	2.3547	0.6953	2.4536	0.6343	2.5535	0.5750	2.6539	0.5176	2.7544
35	0.7831	2.3297	0.7220	2.4250	0.6620	2.5215	0.6035	2.6186	0.5466	2.7159
36	0.8076	2.3064	0.7476	2.3984	0.6886	2.4916	0.6309	2.5856	0.5746	2.6799
37	0.8311	2.2848	0.7722	2.3737	0.7142	2.4638	0.6573	2.5547	0.6018	2.6461
38	0.8536	2.2647	0.7958	2.3506	0.7389	2.4378	0.6828	2.5258	0.6280	2.6144
39	0.8751	2.2459	0.8185	2.3290	0.7626	2.4134	0.7074	2.4987	0.6533	2.5847
40	0.8959	2.2284	0.8404	2.3089	0.7854	2.3906	0.7312	2.4733	0.6778	2.5567
41	0.9158	2.2120	0.8613	2.2900	0.8074	2.3692	0.7540	2.4494	0.7015	2.5304
42	0.9349	2.1967	0.8815	2.2723	0.8285	2.3491	0.7761	2.4269	0.7243	2.5056
43	0.9533	2.1823	0.9009	2.2556	0.8489	2.3302	0.7973	2.4058	0.7464	2.4822
44	0.9710	2.1688	0.9196	2.2400	0.8686	2.3124	0.8179	2.3858	0.7677	2.4601
45	0.9880	2.1561	0.9377	2.2252	0.8875	2.2956	0.8377	2.3670	0.7883	2.4392
46	1.0044	2.1442	0.9550	2.2113	0.9058	2.2797	0.8568	2.3492	0.8083	2.4195
47	1.0203	2.1329	0.9718	2.1982	0.9234	2.2648	0.8753	2.3324	0.8275	2.4008
48	1.0355	2.1223	0.9879	2.1859	0.9405	2.2506	0.8931	2.3164	0.8461	2.3831
49	1.0502	2.1122	1.0035	2.1742	0.9569	2.2372	0.9104	2.3013	0.8642	2.3663
50	1.0645	2.1028	1.0186	2.1631	0.9728	2.2245	0.9271	2.2870	0.8816	2.3503
51	1.0782	2.0938	1.0332	2.1526	0.9882	2.2125	0.9432	2.2734	0.8985	2.3352
52	1.0915	2.0853	1.0473	2.1426	1.0030	2.2011	0.9589	2.2605	0.9148	2.3207
53	1.1043	2.0772	1.0609	2.1332	1.0174	2.1902	0.9740	2.2482	0.9307	2.3070
54	1.1167	2.0696	1.0741	2.1242	1.0314	2.1799	0.9886	2.2365	0.9460	2.2939
55	1.1288	2.0623	1.0869	2.1157	1.0449	2.1700	1.0028	2.2253	0.9609	2.2815
56	1.1404	2.0554	1.0992	2.1076	1.0579	2.1607	1.0166	2.2147	0.9753	2.2696
57	1.1517	2.0489	1.1112	2.0998	1.0706	2.1518	1.0299	2.2046	0.9893	2.2582
58	1.1626	2.0426	1.1228	2.0925	1.0829	2.1432	1.0429	2.1949	1.0029	2.2474
59	1.1733	2.0367	1.1341	2.0854	1.0948	2.1351	1.0555	2.1856	1.0161	2.2370
60	1.1835	2.0310	1.1451	2.0787	1.1064	2.1273	1.0676	2.1768	1.0289	2.2271
61	1.1936	2.0256	1.1557	2.0723	1.1176	2.1199	1.0795	2.1684	1.0413	2.2176
62	1.2033	2.0204	1.1660	2.0662	1.1286	2.1128	1.0910	2.1603	1.0534	2.2084
63	1.2127	2.0155	1.1760	2.0604	1.1392	2.1060	1.1022	2.1525	1.0651	2.1997
64	1.2219	2.0108	1.1858	2.0548	1.1495	2.0995	1.1131	2.1451	1.0766	2.1913
65	1.2308	2.0063	1.1953	2.0494	1.1595	2.0933	1.1236	2.1380	1.0877	2.1833
66	1.2395	2.0020	1.2045	2.0443	1.1693	2.0873	1.1339	2.1311	1.0985	2.1756
67	1.2479	1.9979	1.2135	2.0393	1.1788	2.0816	1.1440	2.1245	1.1090	2.1682
68	1.2561	1.9939	1.2222	2.0346	1.1880	2.0761	1.1537	2.1182	1.1193	2.1611
69	1.2642	1.9901	1.2307	2.0301	1.1970	2.0708	1.1632	2.1122	1.1293	2.1542
70	1.2720	1.9865	1.2390	2.0257	1.2058	2.0657	1.1725	2.1063	1.1390	2.1476
71	1.2796	1.9830	1.2471	2.0216	1.2144	2.0608	1.1815	2.1007	1.1485	2.1413
72	1.2870	1.9797	1.2550	2.0176	1.2227	2.0561	1.1903	2.0953	1.1578	2.1352
73	1.2942	1.9765	1.2626	2.0137	1.2308	2.0516	1.1989	2.0901	1.1668	2.1293
74	1.3013	1.9734	1.2701	2.0100	1.2388	2.0472	1.2073	2.0851	1.1756	2.1236
75	1.3082	1.9705	1.2774	2.0064	1.2465	2.0430	1.2154	2.0803	1.1842	2.1181
76	1.3149	1.9676	1.2846	2.0030	1.2541	2.0390	1.2234	2.0756	1.1926	2.1128
77	1.3214	1.9649	1.2916	1.9997	1.2615	2.0351	1.2312	2.0711	1.2008	2.1077
78	1.3279	1.9622	1.2984	1.9965	1.2687	2.0314	1.2388	2.0668	1.2088	2.1028
79	1.3341	1.9597	1.3050	1.9934	1.2757	2.0277	1.2462	2.0626	1.2166	2.0980
80	1.3402	1.9573	1.3115	1.9905	1.2826	2.0242	1.2535	2.0586	1.2242	2.0934
81	1.3462	1.9549	1.3179	1.9876	1.2893	2.0209	1.2606	2.0547	1.2317	2.0890

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
82	1.3521	1.9527	1.3241	1.9849	1.2959	2.0176	1.2675	2.0509	1.2390	2.0847
83	1.3578	1.9505	1.3302	1.9822	1.3023	2.0144	1.2743	2.0472	1.2461	2.0805
84	1.3634	1.9484	1.3361	1.9796	1.3086	2.0114	1.2809	2.0437	1.2531	2.0765
85	1.3689	1.9464	1.3419	1.9771	1.3148	2.0085	1.2874	2.0403	1.2599	2.0726
86	1.3743	1.9444	1.3476	1.9747	1.3208	2.0056	1.2938	2.0370	1.2666	2.0688
87	1.3795	1.9425	1.3532	1.9724	1.3267	2.0029	1.3000	2.0338	1.2732	2.0652
88	1.3847	1.9407	1.3587	1.9702	1.3325	2.0002	1.3061	2.0307	1.2796	2.0616
89	1.3897	1.9389	1.3640	1.9680	1.3381	1.9976	1.3121	2.0277	1.2859	2.0582
90	1.3946	1.9372	1.3693	1.9659	1.3437	1.9951	1.3179	2.0247	1.2920	2.0548
91	1.3995	1.9356	1.3744	1.9639	1.3491	1.9927	1.3237	2.0219	1.2980	2.0516
92	1.4042	1.9340	1.3794	1.9619	1.3544	1.9903	1.3293	2.0192	1.3039	2.0485
93	1.4089	1.9325	1.3844	1.9600	1.3597	1.9881	1.3348	2.0165	1.3097	2.0454
94	1.4135	1.9310	1.3892	1.9582	1.3648	1.9859	1.3402	2.0139	1.3154	2.0424
95	1.4179	1.9295	1.3940	1.9564	1.3698	1.9837	1.3455	2.0114	1.3210	2.0396
96	1.4223	1.9282	1.3986	1.9547	1.3747	1.9816	1.3507	2.0090	1.3264	2.0368
97	1.4266	1.9268	1.4032	1.9530	1.3796	1.9796	1.3557	2.0067	1.3318	2.0341
98	1.4309	1.9255	1.4077	1.9514	1.3843	1.9777	1.3607	2.0044	1.3370	2.0314
99	1.4350	1.9243	1.4121	1.9498	1.3889	1.9758	1.3656	2.0021	1.3422	2.0289
100	1.4391	1.9231	1.4164	1.9483	1.3935	1.9739	1.3705	2.0000	1.3472	2.0264
101	1.4431	1.9219	1.4206	1.9468	1.3980	1.9722	1.3752	1.9979	1.3522	2.0239
102	1.4470	1.9207	1.4248	1.9454	1.4024	1.9704	1.3798	1.9958	1.3571	2.0216
103	1.4509	1.9196	1.4289	1.9440	1.4067	1.9687	1.3844	1.9938	1.3619	2.0193
104	1.4547	1.9186	1.4329	1.9426	1.4110	1.9671	1.3889	1.9919	1.3666	2.0171
105	1.4584	1.9175	1.4369	1.9413	1.4151	1.9655	1.3933	1.9900	1.3712	2.0149
106	1.4621	1.9165	1.4408	1.9401	1.4192	1.9640	1.3976	1.9882	1.3758	2.0128
107	1.4657	1.9155	1.4446	1.9388	1.4233	1.9624	1.4018	1.9864	1.3802	2.0107
108	1.4693	1.9146	1.4483	1.9376	1.4272	1.9610	1.4060	1.9847	1.3846	2.0087
109	1.4727	1.9137	1.4520	1.9364	1.4311	1.9595	1.4101	1.9830	1.3889	2.0067
110	1.4762	1.9128	1.4556	1.9353	1.4350	1.9582	1.4141	1.9813	1.3932	2.0048
111	1.4795	1.9119	1.4592	1.9342	1.4387	1.9568	1.4181	1.9797	1.3973	2.0030
112	1.4829	1.9111	1.4627	1.9331	1.4424	1.9555	1.4220	1.9782	1.4014	2.0011
113	1.4861	1.9103	1.4662	1.9321	1.4461	1.9542	1.4258	1.9766	1.4055	1.9994
114	1.4893	1.9095	1.4696	1.9311	1.4497	1.9530	1.4296	1.9752	1.4094	1.9977
115	1.4925	1.9087	1.4729	1.9301	1.4532	1.9518	1.4333	1.9737	1.4133	1.9960
116	1.4956	1.9080	1.4762	1.9291	1.4567	1.9506	1.4370	1.9723	1.4172	1.9943
117	1.4987	1.9073	1.4795	1.9282	1.4601	1.9494	1.4406	1.9709	1.4209	1.9927
118	1.5017	1.9066	1.4827	1.9273	1.4635	1.9483	1.4441	1.9696	1.4247	1.9912
119	1.5047	1.9059	1.4858	1.9264	1.4668	1.9472	1.4476	1.9683	1.4283	1.9896
120	1.5076	1.9053	1.4889	1.9256	1.4700	1.9461	1.4511	1.9670	1.4319	1.9881
121	1.5105	1.9046	1.4919	1.9247	1.4733	1.9451	1.4544	1.9658	1.4355	1.9867
122	1.5133	1.9040	1.4950	1.9239	1.4764	1.9441	1.4578	1.9646	1.4390	1.9853
123	1.5161	1.9034	1.4979	1.9231	1.4795	1.9431	1.4611	1.9634	1.4424	1.9839
124	1.5189	1.9028	1.5008	1.9223	1.4826	1.9422	1.4643	1.9622	1.4458	1.9825
125	1.5216	1.9023	1.5037	1.9216	1.4857	1.9412	1.4675	1.9611	1.4492	1.9812
126	1.5243	1.9017	1.5065	1.9209	1.4886	1.9403	1.4706	1.9600	1.4525	1.9799
127	1.5269	1.9012	1.5093	1.9202	1.4916	1.9394	1.4737	1.9589	1.4557	1.9786
128	1.5295	1.9006	1.5121	1.9195	1.4945	1.9385	1.4768	1.9578	1.4589	1.9774
129	1.5321	1.9001	1.5148	1.9188	1.4973	1.9377	1.4798	1.9568	1.4621	1.9762
130	1.5346	1.8997	1.5175	1.9181	1.5002	1.9369	1.4827	1.9558	1.4652	1.9750
131	1.5371	1.8992	1.5201	1.9175	1.5029	1.9360	1.4856	1.9548	1.4682	1.9738
132	1.5396	1.8987	1.5227	1.9169	1.5057	1.9353	1.4885	1.9539	1.4713	1.9727
133	1.5420	1.8983	1.5253	1.9163	1.5084	1.9345	1.4914	1.9529	1.4742	1.9716
134	1.5444	1.8978	1.5278	1.9157	1.5110	1.9337	1.4942	1.9520	1.4772	1.9705
135	1.5468	1.8974	1.5303	1.9151	1.5137	1.9330	1.4969	1.9511	1.4801	1.9695
136	1.5491	1.8970	1.5328	1.9145	1.5163	1.9323	1.4997	1.9502	1.4829	1.9684
137	1.5514	1.8966	1.5352	1.9140	1.5188	1.9316	1.5024	1.9494	1.4858	1.9674
138	1.5537	1.8962	1.5376	1.9134	1.5213	1.9309	1.5050	1.9486	1.4885	1.9664
139	1.5559	1.8958	1.5400	1.9129	1.5238	1.9302	1.5076	1.9477	1.4913	1.9655
140	1.5582	1.8955	1.5423	1.9124	1.5263	1.9296	1.5102	1.9469	1.4940	1.9645
141	1.5603	1.8951	1.5446	1.9119	1.5287	1.9289	1.5128	1.9461	1.4967	1.9636
142	1.5625	1.8947	1.5469	1.9114	1.5311	1.9283	1.5153	1.9454	1.4993	1.9627
143	1.5646	1.8944	1.5491	1.9110	1.5335	1.9277	1.5178	1.9446	1.5019	1.9618
144	1.5667	1.8941	1.5513	1.9105	1.5358	1.9271	1.5202	1.9439	1.5045	1.9609
145	1.5688	1.8938	1.5535	1.9100	1.5381	1.9265	1.5226	1.9432	1.5070	1.9600
146	1.5709	1.8935	1.5557	1.9096	1.5404	1.9259	1.5250	1.9425	1.5095	1.9592
147	1.5729	1.8932	1.5578	1.9092	1.5427	1.9254	1.5274	1.9418	1.5120	1.9584

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=11		k=12		k=13		k=14		k=15	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
148	1.5749	1.8929	1.5600	1.9088	1.5449	1.9248	1.5297	1.9411	1.5144	1.9576
149	1.5769	1.8926	1.5620	1.9083	1.5471	1.9243	1.5320	1.9404	1.5169	1.9568
150	1.5788	1.8923	1.5641	1.9080	1.5493	1.9238	1.5343	1.9398	1.5193	1.9560
151	1.5808	1.8920	1.5661	1.9076	1.5514	1.9233	1.5365	1.9392	1.5216	1.9552
152	1.5827	1.8918	1.5682	1.9072	1.5535	1.9228	1.5388	1.9386	1.5239	1.9545
153	1.5846	1.8915	1.5701	1.9068	1.5556	1.9223	1.5410	1.9379	1.5262	1.9538
154	1.5864	1.8913	1.5721	1.9065	1.5577	1.9218	1.5431	1.9374	1.5285	1.9531
155	1.5883	1.8910	1.5740	1.9061	1.5597	1.9214	1.5453	1.9368	1.5307	1.9524
156	1.5901	1.8908	1.5760	1.9058	1.5617	1.9209	1.5474	1.9362	1.5330	1.9517
157	1.5919	1.8906	1.5779	1.9054	1.5637	1.9205	1.5495	1.9356	1.5352	1.9510
158	1.5937	1.8904	1.5797	1.9051	1.5657	1.9200	1.5516	1.9351	1.5373	1.9503
159	1.5954	1.8902	1.5816	1.9048	1.5676	1.9196	1.5536	1.9346	1.5395	1.9497
160	1.5972	1.8899	1.5834	1.9045	1.5696	1.9192	1.5556	1.9340	1.5416	1.9490
161	1.5989	1.8897	1.5852	1.9042	1.5715	1.9188	1.5576	1.9335	1.5437	1.9484
162	1.6006	1.8896	1.5870	1.9039	1.5734	1.9184	1.5596	1.9330	1.5457	1.9478
163	1.6023	1.8894	1.5888	1.9036	1.5752	1.9180	1.5616	1.9325	1.5478	1.9472
164	1.6040	1.8892	1.5906	1.9033	1.5771	1.9176	1.5635	1.9320	1.5498	1.9466
165	1.6056	1.8890	1.5923	1.9030	1.5789	1.9172	1.5654	1.9316	1.5518	1.9460
166	1.6072	1.8888	1.5940	1.9028	1.5807	1.9169	1.5673	1.9311	1.5538	1.9455
167	1.6089	1.8887	1.5957	1.9025	1.5825	1.9165	1.5692	1.9306	1.5557	1.9449
168	1.6105	1.8885	1.5974	1.9023	1.5842	1.9161	1.5710	1.9302	1.5577	1.9444
169	1.6120	1.8884	1.5991	1.9020	1.5860	1.9158	1.5728	1.9298	1.5596	1.9438
170	1.6136	1.8882	1.6007	1.9018	1.5877	1.9155	1.5746	1.9293	1.5615	1.9433
171	1.6151	1.8881	1.6023	1.9015	1.5894	1.9151	1.5764	1.9289	1.5634	1.9428
172	1.6167	1.8879	1.6039	1.9013	1.5911	1.9148	1.5782	1.9285	1.5652	1.9423
173	1.6182	1.8878	1.6055	1.9011	1.5928	1.9145	1.5799	1.9281	1.5670	1.9418
174	1.6197	1.8876	1.6071	1.9009	1.5944	1.9142	1.5817	1.9277	1.5688	1.9413
175	1.6212	1.8875	1.6087	1.9006	1.5961	1.9139	1.5834	1.9273	1.5706	1.9408
176	1.6226	1.8874	1.6102	1.9004	1.5977	1.9136	1.5851	1.9269	1.5724	1.9404
177	1.6241	1.8873	1.6117	1.9002	1.5993	1.9133	1.5868	1.9265	1.5742	1.9399
178	1.6255	1.8872	1.6133	1.9000	1.6009	1.9130	1.5884	1.9262	1.5759	1.9394
179	1.6270	1.8870	1.6148	1.8998	1.6025	1.9128	1.5901	1.9258	1.5776	1.9390
180	1.6284	1.8869	1.6162	1.8996	1.6040	1.9125	1.5917	1.9255	1.5793	1.9386
181	1.6298	1.8868	1.6177	1.8995	1.6056	1.9122	1.5933	1.9251	1.5810	1.9381
182	1.6312	1.8867	1.6192	1.8993	1.6071	1.9120	1.5949	1.9248	1.5827	1.9377
183	1.6325	1.8866	1.6206	1.8991	1.6086	1.9117	1.5965	1.9244	1.5844	1.9373
184	1.6339	1.8865	1.6220	1.8989	1.6101	1.9115	1.5981	1.9241	1.5860	1.9369
185	1.6352	1.8864	1.6234	1.8988	1.6116	1.9112	1.5996	1.9238	1.5876	1.9365
186	1.6366	1.8864	1.6248	1.8986	1.6130	1.9110	1.6012	1.9235	1.5892	1.9361
187	1.6379	1.8863	1.6262	1.8984	1.6145	1.9107	1.6027	1.9232	1.5908	1.9357
188	1.6392	1.8862	1.6276	1.8983	1.6159	1.9105	1.6042	1.9228	1.5924	1.9353
189	1.6405	1.8861	1.6289	1.8981	1.6173	1.9103	1.6057	1.9226	1.5939	1.9349
190	1.6418	1.8860	1.6303	1.8980	1.6188	1.9101	1.6071	1.9223	1.5955	1.9346
191	1.6430	1.8860	1.6316	1.8978	1.6202	1.9099	1.6086	1.9220	1.5970	1.9342
192	1.6443	1.8859	1.6329	1.8977	1.6215	1.9096	1.6101	1.9217	1.5985	1.9339
193	1.6455	1.8858	1.6343	1.8976	1.6229	1.9094	1.6115	1.9214	1.6000	1.9335
194	1.6468	1.8858	1.6355	1.8974	1.6243	1.9092	1.6129	1.9211	1.6015	1.9332
195	1.6480	1.8857	1.6368	1.8973	1.6256	1.9090	1.6143	1.9209	1.6030	1.9328
196	1.6492	1.8856	1.6381	1.8972	1.6270	1.9088	1.6157	1.9206	1.6044	1.9325
197	1.6504	1.8856	1.6394	1.8971	1.6283	1.9087	1.6171	1.9204	1.6059	1.9322
198	1.6516	1.8855	1.6406	1.8969	1.6296	1.9085	1.6185	1.9201	1.6073	1.9318
199	1.6528	1.8855	1.6419	1.8968	1.6309	1.9083	1.6198	1.9199	1.6087	1.9315
200	1.6539	1.8854	1.6431	1.8967	1.6322	1.9081	1.6212	1.9196	1.6101	1.9312

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
21	0.0575	3.7054								
22	0.0832	3.6188	0.0524	3.7309						
23	0.1103	3.5355	0.0762	3.6501	0.0480	3.7533				
24	0.1407	3.4540	0.1015	3.5717	0.0701	3.6777	0.0441	3.7730		
25	0.1723	3.3760	0.1300	3.4945	0.0937	3.6038	0.0647	3.7022	0.0407	3.7904
26	0.2050	3.3025	0.1598	3.4201	0.1204	3.5307	0.0868	3.6326	0.0598	3.7240
27	0.2382	3.2333	0.1907	3.3494	0.1485	3.4597	0.1119	3.5632	0.0806	3.6583
28	0.2715	3.1681	0.2223	3.2825	0.1779	3.3919	0.1384	3.4955	0.1042	3.5925
29	0.3046	3.1070	0.2541	3.2192	0.2079	3.3273	0.1663	3.4304	0.1293	3.5279
30	0.3374	3.0497	0.2859	3.1595	0.2383	3.2658	0.1949	3.3681	0.1557	3.4655
31	0.3697	2.9960	0.3175	3.1032	0.2688	3.2076	0.2239	3.3086	0.1830	3.4055
32	0.4013	2.9458	0.3487	3.0503	0.2992	3.1525	0.2532	3.2519	0.2108	3.3478
33	0.4322	2.8987	0.3793	3.0005	0.3294	3.1005	0.2825	3.1981	0.2389	3.2928
34	0.4623	2.8545	0.4094	2.9536	0.3591	3.0513	0.3116	3.1470	0.2670	3.2402
35	0.4916	2.8131	0.4388	2.9095	0.3883	3.0048	0.3403	3.0985	0.2951	3.1901
36	0.5201	2.7742	0.4675	2.8680	0.4169	2.9610	0.3687	3.0526	0.3230	3.1425
37	0.5477	2.7377	0.4954	2.8289	0.4449	2.9195	0.3966	3.0091	0.3505	3.0972
38	0.5745	2.7033	0.5225	2.7921	0.4723	2.8804	0.4240	2.9678	0.3777	3.0541
39	0.6004	2.6710	0.5489	2.7573	0.4990	2.8434	0.4507	2.9288	0.4044	3.0132
40	0.6256	2.6406	0.5745	2.7246	0.5249	2.8084	0.4769	2.8917	0.4305	2.9743
41	0.6499	2.6119	0.5994	2.6936	0.5502	2.7753	0.5024	2.8566	0.4562	2.9373
42	0.6734	2.5848	0.6235	2.6643	0.5747	2.7439	0.5273	2.8233	0.4812	2.9022
43	0.6962	2.5592	0.6469	2.6366	0.5986	2.7142	0.5515	2.7916	0.5057	2.8688
44	0.7182	2.5351	0.6695	2.6104	0.6218	2.6860	0.5751	2.7616	0.5295	2.8370
45	0.7396	2.5122	0.6915	2.5856	0.6443	2.6593	0.5980	2.7331	0.5528	2.8067
46	0.7602	2.4905	0.7128	2.5621	0.6661	2.6339	0.6203	2.7059	0.5755	2.7779
47	0.7802	2.4700	0.7334	2.5397	0.6873	2.6098	0.6420	2.6801	0.5976	2.7504
48	0.7995	2.4505	0.7534	2.5185	0.7079	2.5869	0.6631	2.6555	0.6191	2.7243
49	0.8182	2.4320	0.7728	2.4983	0.7279	2.5651	0.6836	2.6321	0.6400	2.6993
50	0.8364	2.4144	0.7916	2.4791	0.7472	2.5443	0.7035	2.6098	0.6604	2.6755
51	0.8540	2.3977	0.8098	2.4608	0.7660	2.5245	0.7228	2.5885	0.6802	2.6527
52	0.8710	2.3818	0.8275	2.4434	0.7843	2.5056	0.7416	2.5682	0.6995	2.6310
53	0.8875	2.3666	0.8446	2.4268	0.8020	2.4876	0.7599	2.5487	0.7183	2.6102
54	0.9035	2.3521	0.8612	2.4110	0.8193	2.4704	0.7777	2.5302	0.7365	2.5903
55	0.9190	2.3383	0.8774	2.3959	0.8360	2.4539	0.7949	2.5124	0.7543	2.5713
56	0.9341	2.3252	0.8930	2.3814	0.8522	2.4382	0.8117	2.4955	0.7716	2.5531
57	0.9487	2.3126	0.9083	2.3676	0.8680	2.4232	0.8280	2.4792	0.7884	2.5356
58	0.9629	2.3005	0.9230	2.3544	0.8834	2.4088	0.8439	2.4636	0.8047	2.5189
59	0.9767	2.2890	0.9374	2.3417	0.8983	2.3950	0.8593	2.4487	0.8207	2.5028
60	0.9901	2.2780	0.9514	2.3296	0.9128	2.3817	0.8744	2.4344	0.8362	2.4874
61	1.0031	2.2674	0.9649	2.3180	0.9269	2.3690	0.8890	2.4206	0.8513	2.4726
62	1.0157	2.2573	0.9781	2.3068	0.9406	2.3569	0.9032	2.4074	0.8660	2.4584
63	1.0280	2.2476	0.9910	2.2961	0.9539	2.3452	0.9170	2.3947	0.8803	2.4447
64	1.0400	2.2383	1.0035	2.2858	0.9669	2.3340	0.9305	2.3826	0.8943	2.4316
65	1.0517	2.2293	1.0156	2.2760	0.9796	2.3232	0.9437	2.3708	0.9079	2.4189
66	1.0630	2.2207	1.0274	2.2665	0.9919	2.3128	0.9565	2.3595	0.9211	2.4068
67	1.0740	2.2125	1.0390	2.2574	1.0039	2.3028	0.9689	2.3487	0.9340	2.3950
68	1.0848	2.2045	1.0502	2.2486	1.0156	2.2932	0.9811	2.3382	0.9466	2.3837
69	1.0952	2.1969	1.0612	2.2401	1.0270	2.2839	0.9930	2.3281	0.9589	2.3728
70	1.1054	2.1895	1.0718	2.2320	1.0382	2.2750	1.0045	2.3184	0.9709	2.3623
71	1.1154	2.1824	1.0822	2.2241	1.0490	2.2663	1.0158	2.3090	0.9826	2.3522
72	1.1251	2.1756	1.0924	2.2166	1.0596	2.2580	1.0268	2.3000	0.9940	2.3424
73	1.1346	2.1690	1.1023	2.2093	1.0699	2.2500	1.0375	2.2912	1.0052	2.3329
74	1.1438	2.1626	1.1119	2.2022	1.0800	2.2423	1.0480	2.2828	1.0161	2.3238
75	1.1528	2.1565	1.1214	2.1954	1.0898	2.2348	1.0583	2.2747	1.0267	2.3149
76	1.1616	2.1506	1.1306	2.1888	1.0994	2.2276	1.0683	2.2668	1.0371	2.3064
77	1.1702	2.1449	1.1395	2.1825	1.1088	2.2206	1.0780	2.2591	1.0472	2.2981
78	1.1786	2.1393	1.1483	2.1763	1.1180	2.2138	1.0876	2.2518	1.0571	2.2901
79	1.1868	2.1340	1.1569	2.1704	1.1269	2.2073	1.0969	2.2446	1.0668	2.2824
80	1.1948	2.1288	1.1653	2.1647	1.1357	2.2010	1.1060	2.2377	1.0763	2.2749
81	1.2026	2.1238	1.1735	2.1591	1.1442	2.1949	1.1149	2.2310	1.0856	2.2676
82	1.2103	2.1190	1.1815	2.1537	1.1526	2.1889	1.1236	2.2246	1.0946	2.2606
83	1.2178	2.1143	1.1893	2.1485	1.1608	2.1832	1.1322	2.2183	1.1035	2.2537
84	1.2251	2.1098	1.1970	2.1435	1.1688	2.1776	1.1405	2.2122	1.1122	2.2471
85	1.2323	2.1054	1.2045	2.1386	1.1766	2.1722	1.1487	2.2063	1.1206	2.2407
86	1.2393	2.1011	1.2119	2.1338	1.1843	2.1670	1.1567	2.2005	1.1290	2.2345

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
87	1.2462	2.0970	1.2191	2.1293	1.1918	2.1619	1.1645	2.1950	1.1371	2.2284
88	1.2529	2.0930	1.2261	2.1248	1.1992	2.1570	1.1722	2.1896	1.1451	2.2225
89	1.2595	2.0891	1.2330	2.1205	1.2064	2.1522	1.1797	2.1843	1.1529	2.2168
90	1.2659	2.0853	1.2397	2.1163	1.2134	2.1476	1.1870	2.1793	1.1605	2.2113
91	1.2723	2.0817	1.2464	2.1122	1.2204	2.1431	1.1942	2.1743	1.1680	2.2059
92	1.2785	2.0781	1.2529	2.1082	1.2271	2.1387	1.2013	2.1695	1.1754	2.2007
93	1.2845	2.0747	1.2592	2.1044	1.2338	2.1344	1.2082	2.1648	1.1826	2.1956
94	1.2905	2.0713	1.2654	2.1006	1.2403	2.1303	1.2150	2.1603	1.1897	2.1906
95	1.2963	2.0681	1.2716	2.0970	1.2467	2.1262	1.2217	2.1559	1.1966	2.1858
96	1.3021	2.0649	1.2776	2.0935	1.2529	2.1223	1.2282	2.1515	1.2034	2.1811
97	1.3077	2.0619	1.2834	2.0900	1.2591	2.1185	1.2346	2.1474	1.2100	2.1765
98	1.3132	2.0589	1.2892	2.0867	1.2651	2.1148	1.2409	2.1433	1.2166	2.1721
99	1.3186	2.0560	1.2949	2.0834	1.2710	2.1112	1.2470	2.1393	1.2230	2.1677
100	1.3239	2.0531	1.3004	2.0802	1.2768	2.1077	1.2531	2.1354	1.2293	2.1635
101	1.3291	2.0504	1.3059	2.0772	1.2825	2.1043	1.2590	2.1317	1.2355	2.1594
102	1.3342	2.0477	1.3112	2.0741	1.2881	2.1009	1.2649	2.1280	1.2415	2.1554
103	1.3392	2.0451	1.3165	2.0712	1.2936	2.0977	1.2706	2.1244	1.2475	2.1515
104	1.3442	2.0426	1.3216	2.0684	1.2990	2.0945	1.2762	2.1210	1.2534	2.1477
105	1.3490	2.0401	1.3267	2.0656	1.3043	2.0914	1.2817	2.1175	1.2591	2.1440
106	1.3538	2.0377	1.3317	2.0629	1.3095	2.0884	1.2872	2.1142	1.2648	2.1403
107	1.3585	2.0353	1.3366	2.0602	1.3146	2.0855	1.2925	2.1110	1.2703	2.1368
108	1.3631	2.0330	1.3414	2.0577	1.3196	2.0826	1.2978	2.1078	1.2758	2.1333
109	1.3676	2.0308	1.3461	2.0552	1.3246	2.0798	1.3029	2.1048	1.2811	2.1300
110	1.3720	2.0286	1.3508	2.0527	1.3294	2.0771	1.3080	2.1018	1.2864	2.1267
111	1.3764	2.0265	1.3554	2.0503	1.3342	2.0744	1.3129	2.0988	1.2916	2.1235
112	1.3807	2.0244	1.3599	2.0480	1.3389	2.0718	1.3178	2.0959	1.2967	2.1203
113	1.3849	2.0224	1.3643	2.0457	1.3435	2.0693	1.3227	2.0931	1.3017	2.1173
114	1.3891	2.0204	1.3686	2.0435	1.3481	2.0668	1.3274	2.0904	1.3066	2.1143
115	1.3932	2.0185	1.3729	2.0413	1.3525	2.0644	1.3321	2.0877	1.3115	2.1113
116	1.3972	2.0166	1.3771	2.0392	1.3569	2.0620	1.3366	2.0851	1.3162	2.1085
117	1.4012	2.0148	1.3813	2.0371	1.3613	2.0597	1.3411	2.0826	1.3209	2.1057
118	1.4051	2.0130	1.3854	2.0351	1.3655	2.0575	1.3456	2.0801	1.3256	2.1029
119	1.4089	2.0112	1.3894	2.0331	1.3697	2.0553	1.3500	2.0776	1.3301	2.1002
120	1.4127	2.0095	1.3933	2.0312	1.3739	2.0531	1.3543	2.0752	1.3346	2.0976
121	1.4164	2.0079	1.3972	2.0293	1.3779	2.0510	1.3585	2.0729	1.3390	2.0951
122	1.4201	2.0062	1.4010	2.0275	1.3819	2.0489	1.3627	2.0706	1.3433	2.0926
123	1.4237	2.0046	1.4048	2.0257	1.3858	2.0469	1.3668	2.0684	1.3476	2.0901
124	1.4272	2.0031	1.4085	2.0239	1.3897	2.0449	1.3708	2.0662	1.3518	2.0877
125	1.4307	2.0016	1.4122	2.0222	1.3936	2.0430	1.3748	2.0641	1.3560	2.0854
126	1.4342	2.0001	1.4158	2.0205	1.3973	2.0411	1.3787	2.0620	1.3600	2.0831
127	1.4376	1.9986	1.4194	2.0188	1.4010	2.0393	1.3826	2.0599	1.3641	2.0808
128	1.4409	1.9972	1.4229	2.0172	1.4047	2.0374	1.3864	2.0579	1.3680	2.0786
129	1.4442	1.9958	1.4263	2.0156	1.4083	2.0357	1.3902	2.0559	1.3719	2.0764
130	1.4475	1.9944	1.4297	2.0141	1.4118	2.0339	1.3939	2.0540	1.3758	2.0743
131	1.4507	1.9931	1.4331	2.0126	1.4153	2.0322	1.3975	2.0521	1.3796	2.0722
132	1.4539	1.9918	1.4364	2.0111	1.4188	2.0306	1.4011	2.0503	1.3833	2.0702
133	1.4570	1.9905	1.4397	2.0096	1.4222	2.0289	1.4046	2.0485	1.3870	2.0682
134	1.4601	1.9893	1.4429	2.0082	1.4255	2.0273	1.4081	2.0467	1.3906	2.0662
135	1.4631	1.9880	1.4460	2.0068	1.4289	2.0258	1.4116	2.0450	1.3942	2.0643
136	1.4661	1.9868	1.4492	2.0054	1.4321	2.0243	1.4150	2.0433	1.3978	2.0624
137	1.4691	1.9857	1.4523	2.0041	1.4353	2.0227	1.4183	2.0416	1.4012	2.0606
138	1.4720	1.9845	1.4553	2.0028	1.4385	2.0213	1.4216	2.0399	1.4047	2.0588
139	1.4748	1.9834	1.4583	2.0015	1.4416	2.0198	1.4249	2.0383	1.4081	2.0570
140	1.4777	1.9823	1.4613	2.0002	1.4447	2.0184	1.4281	2.0368	1.4114	2.0553
141	1.4805	1.9812	1.4642	1.9990	1.4478	2.0170	1.4313	2.0352	1.4147	2.0536
142	1.4832	1.9801	1.4671	1.9978	1.4508	2.0156	1.4344	2.0337	1.4180	2.0519
143	1.4860	1.9791	1.4699	1.9966	1.4538	2.0143	1.4375	2.0322	1.4212	2.0503
144	1.4887	1.9781	1.4727	1.9954	1.4567	2.0130	1.4406	2.0307	1.4244	2.0486
145	1.4913	1.9771	1.4755	1.9943	1.4596	2.0117	1.4436	2.0293	1.4275	2.0471
146	1.4939	1.9761	1.4782	1.9932	1.4625	2.0105	1.4466	2.0279	1.4306	2.0455
147	1.4965	1.9751	1.4809	1.9921	1.4653	2.0092	1.4495	2.0265	1.4337	2.0440
148	1.4991	1.9742	1.4836	1.9910	1.4681	2.0080	1.4524	2.0252	1.4367	2.0425
149	1.5016	1.9733	1.4862	1.9900	1.4708	2.0068	1.4553	2.0238	1.4396	2.0410
150	1.5041	1.9724	1.4889	1.9889	1.4735	2.0056	1.4581	2.0225	1.4426	2.0396
151	1.5066	1.9715	1.4914	1.9879	1.4762	2.0045	1.4609	2.0212	1.4455	2.0381
152	1.5090	1.9706	1.4940	1.9869	1.4788	2.0034	1.4636	2.0200	1.4484	2.0367

Tabel Durbin-Watson (DW), $\alpha = 5\%$

n	k=16		k=17		k=18		k=19		k=20	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
153	1.5114	1.9698	1.4965	1.9859	1.4815	2.0022	1.4664	2.0187	1.4512	2.0354
154	1.5138	1.9689	1.4990	1.9850	1.4841	2.0012	1.4691	2.0175	1.4540	2.0340
155	1.5161	1.9681	1.5014	1.9840	1.4866	2.0001	1.4717	2.0163	1.4567	2.0327
156	1.5184	1.9673	1.5038	1.9831	1.4891	1.9990	1.4743	2.0151	1.4595	2.0314
157	1.5207	1.9665	1.5062	1.9822	1.4916	1.9980	1.4769	2.0140	1.4622	2.0301
158	1.5230	1.9657	1.5086	1.9813	1.4941	1.9970	1.4795	2.0129	1.4648	2.0289
159	1.5252	1.9650	1.5109	1.9804	1.4965	1.9960	1.4820	2.0117	1.4675	2.0276
160	1.5274	1.9642	1.5132	1.9795	1.4989	1.9950	1.4845	2.0106	1.4701	2.0264
161	1.5296	1.9635	1.5155	1.9787	1.5013	1.9941	1.4870	2.0096	1.4726	2.0252
162	1.5318	1.9628	1.5178	1.9779	1.5037	1.9931	1.4894	2.0085	1.4752	2.0241
163	1.5339	1.9621	1.5200	1.9771	1.5060	1.9922	1.4919	2.0075	1.4777	2.0229
164	1.5360	1.9614	1.5222	1.9762	1.5083	1.9913	1.4943	2.0064	1.4802	2.0218
165	1.5381	1.9607	1.5244	1.9755	1.5105	1.9904	1.4966	2.0054	1.4826	2.0206
166	1.5402	1.9600	1.5265	1.9747	1.5128	1.9895	1.4990	2.0045	1.4851	2.0195
167	1.5422	1.9594	1.5287	1.9739	1.5150	1.9886	1.5013	2.0035	1.4875	2.0185
168	1.5443	1.9587	1.5308	1.9732	1.5172	1.9878	1.5036	2.0025	1.4898	2.0174
169	1.5463	1.9581	1.5329	1.9724	1.5194	1.9869	1.5058	2.0016	1.4922	2.0164
170	1.5482	1.9574	1.5349	1.9717	1.5215	1.9861	1.5080	2.0007	1.4945	2.0153
171	1.5502	1.9568	1.5370	1.9710	1.5236	1.9853	1.5102	1.9997	1.4968	2.0143
172	1.5521	1.9562	1.5390	1.9703	1.5257	1.9845	1.5124	1.9988	1.4991	2.0133
173	1.5540	1.9556	1.5410	1.9696	1.5278	1.9837	1.5146	1.9980	1.5013	2.0123
174	1.5559	1.9551	1.5429	1.9689	1.5299	1.9830	1.5167	1.9971	1.5035	2.0114
175	1.5578	1.9545	1.5449	1.9683	1.5319	1.9822	1.5189	1.9962	1.5057	2.0104
176	1.5597	1.9539	1.5468	1.9676	1.5339	1.9815	1.5209	1.9954	1.5079	2.0095
177	1.5615	1.9534	1.5487	1.9670	1.5359	1.9807	1.5230	1.9946	1.5100	2.0086
178	1.5633	1.9528	1.5506	1.9664	1.5379	1.9800	1.5251	1.9938	1.5122	2.0076
179	1.5651	1.9523	1.5525	1.9657	1.5398	1.9793	1.5271	1.9930	1.5143	2.0068
180	1.5669	1.9518	1.5544	1.9651	1.5418	1.9786	1.5291	1.9922	1.5164	2.0059
181	1.5687	1.9513	1.5562	1.9645	1.5437	1.9779	1.5311	1.9914	1.5184	2.0050
182	1.5704	1.9507	1.5580	1.9639	1.5456	1.9772	1.5330	1.9906	1.5205	2.0042
183	1.5721	1.9503	1.5598	1.9633	1.5474	1.9766	1.5350	1.9899	1.5225	2.0033
184	1.5738	1.9498	1.5616	1.9628	1.5493	1.9759	1.5369	1.9891	1.5245	2.0025
185	1.5755	1.9493	1.5634	1.9622	1.5511	1.9753	1.5388	1.9884	1.5265	2.0017
186	1.5772	1.9488	1.5651	1.9617	1.5529	1.9746	1.5407	1.9877	1.5284	2.0009
187	1.5788	1.9483	1.5668	1.9611	1.5547	1.9740	1.5426	1.9870	1.5304	2.0001
188	1.5805	1.9479	1.5685	1.9606	1.5565	1.9734	1.5444	1.9863	1.5323	1.9993
189	1.5821	1.9474	1.5702	1.9600	1.5583	1.9728	1.5463	1.9856	1.5342	1.9985
190	1.5837	1.9470	1.5719	1.9595	1.5600	1.9722	1.5481	1.9849	1.5361	1.9978
191	1.5853	1.9465	1.5736	1.9590	1.5618	1.9716	1.5499	1.9842	1.5379	1.9970
192	1.5869	1.9461	1.5752	1.9585	1.5635	1.9710	1.5517	1.9836	1.5398	1.9963
193	1.5885	1.9457	1.5768	1.9580	1.5652	1.9704	1.5534	1.9829	1.5416	1.9956
194	1.5900	1.9453	1.5785	1.9575	1.5668	1.9699	1.5551	1.9823	1.5434	1.9948
195	1.5915	1.9449	1.5801	1.9570	1.5685	1.9693	1.5569	1.9817	1.5452	1.9941
196	1.5931	1.9445	1.5816	1.9566	1.5701	1.9688	1.5586	1.9810	1.5470	1.9934
197	1.5946	1.9441	1.5832	1.9561	1.5718	1.9682	1.5603	1.9804	1.5487	1.9928
198	1.5961	1.9437	1.5848	1.9556	1.5734	1.9677	1.5620	1.9798	1.5505	1.9921
199	1.5975	1.9433	1.5863	1.9552	1.5750	1.9672	1.5636	1.9792	1.5522	1.9914
200	1.5990	1.9429	1.5878	1.9547	1.5766	1.9667	1.5653	1.9787	1.5539	1.9908



Nuralam Kelahiran Kaduaja 23 Februari 1995 Penulis merupakan anak ke 4 dari 5 bersaudara dari pasangan Ayahanda Suman dan Ibunda Alm. Ningki. Penulis menyelesaikan pendidikan formal pada Sekolah Dasar (SD) Ibtidayyah Kaduaja pada tahun 2007, menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama di Madrasah Tsanawiya (MTS) Kaduaja

pada Tahun 2010, menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMKN1) Enrekang pada Tahun 2013, penulis diterima di Perguruan tinggi di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Palopo yang telah beralih status menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo dan Mengambil Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI).

Selama melaksanakan pendidikan di Kampus hijau IAIN Palopo, penulis salah satu mahasiswa alumni ke dua di Program Studi Perbankan Syariah. Penulis pernah bergabung di organisasi KAM MI, penulis juga pernah mendapat prestasi dalam perkuliahan Peringkat II (dua) semester V. di akhir Studinya penulis menyelesaikan Studi dengan sebuah karya tulis ilmiah (Skripsi) dengan judul “**Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)**”. Hingga mendapat Gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Nuralam**
NIM : 13.16.15.0166
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat : JL. Agatis Balandai
Judul : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah Kota Palopo (*Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo*)

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/ karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bilamana dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palopo, 25 Maret 2017

Yang membuat pernyataan

Nuralam
NIM 13.16.15.0046



PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)”*** yang ditulis oleh :

Nama : **Nuralam**

Nim : 13.16.15. 0166

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diajukan pada Ujian Munaqasyah

Demikiann untuk diproses selanjutnya.

Palopo, 25 maret 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Muzayyanah Jabani, S.T.,M.M
NIP. 19750102005012003

Zainuddin S, SE.M.Ak
NIP.197710182006041001

PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi yang berjudul ***“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)”*** yang ditulis oleh :

Nama : Nuralam

Nim : 13.16.15. 0166

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Disetujui untuk diajukan pada Ujian Munaqasyah

Demikiann untuk diproses selanjutnya.

Palopo, 25 maret 2017

Penguji I

Penguji II

Dr. Mahadin Shaleh, M.SI
NIP. 19561217 198303 1011

Muh. Hajarul Aswad A, S.Pd., M.Si
NIP. 19821103 201101 1004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Palopo, 25 Maret 2017

Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu' Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nuralam

NIM : 13.16.15.0166

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : ***“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)”***

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk ujian munaqasyah.

Demikian untuk diproses selanjutnya

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I

Muzayyanah Jabani, S.T., M.M

NIP. 19750102005012003

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp :

Palopo, 25 Maret 2017

Hal : Skripsi

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Di-

Palopo

Assalamu' Alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan Skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Nuralam

NIM : 13.16.15.0166

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Judul : ***“Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)”***

Menyatakan bahwa Skripsi tersebut sudah layak diajukan untuk ujian Munaqasyah.

Demikian untuk diproses selanjutnya

Wassalamu 'Alaikum Wr. Wb.

Pembimbing II

Zainuddin S. SE.,M.Ak

NIP. 197710182006041001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَ
أَجْمَعِينَ آمَّا بَعْدُ

Alhamdulillah, segala Puji dan syukur kehadiran Allah swt. Atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga skripsi ini dengan judul “***Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi Kasus BNI Syariah Kota Palopo)***”. Rampung walaupun dalam bentuk yang sangat sederhana. perjuangan yang keras dan gigih, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, selesainya skripsi ini berkat rahmat, hidayah, dan inayah Allah swt dan ikhtiyar penulis serta arahan dan bimbingan yang ikhlas.

Shalawat dan salam atas junjungan Nabi Muhammad saw. Yang merupakan suri tauladan bagi seluruh umat manusia, dan Nabi yang terakhir diutus oleh Allah swt. di permukaan bumi ini untuk menyempurnakan akhlak manusia.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian penulisan skripsi ini penulis banyak menghadapi kesulitan. Namun, dengan ketabahan dan ketekunan yang disertai dengan do’a, bantuan, bimbingan, masukan serta dorongan moril dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Perampungan skripsi ini tidak dapat terlaksana tanpa keterlibatan berbagai pihak. Olehnya itu penulis menyampaikan penghargaan yang tak terhingga dan terima kasih yang setinggi-

tingginya kepada semua pihak terutama kepada kedua orang tua penulis Ayahanda tercinta Suman dan Ibunda yang tersayang Alm. Ningki yang telah berjasa mengasuh, mendidik dan menyayangi penulis sejak kecil yang penuh tulus, dan ikhlas, jasa dan pengorbanan, serta restu keduanya menjadi sumber kesuksesan penulis, dalam membantu baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga Allah memberikan pahala yang berlipat ganda dan melimpahkan rahmat dan kasih sayangnya kepada mereka. Dan taklupa pula penulis mengucapkan terimah kasih yang setinggi-tingginya kepada Pihak:

1. Dr. Abdul Pirol, M.Ag, selaku Rektor IAIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. Rustam S, M., Hum, Wakil Rektor II, Dr. Ahamd Syarief Iskandar, S.E., M.M, dan Wakil Rektor III, Dr. Hasbi, M., Ag. yang telah membina dan berupaya meningkatkan mutu perguruan tinggi tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Dr. Hj. Ramlah Makkulasse, MM dan Wakil Dekan I, Dr. Takdir, SH.,MH, Wakil Dekan II, Dr. Rahmawati, M.,Ag, WakilDekan III Dr. Muhammad Tahmid Nur, S.Ag., M.Ag. Telah membantu mensukseskan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Zainuddin S, SE.,M.AK. Sebagai ketua Jurusan Perbankan Syari'ah, seluruh dosen dan staf Jurusan Perbankan Syari'ah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu, mendidik, membimbing, mengajar dan mencurahkan ilmu-ilmunya kepada penulis. Semoga Allah swt melipat gandakan amal kebaikan mereka. Amin

4. Ibu Muzayyana Jabani, S.T.,M.M sebagai pembimbing I dan Bapak Zainuddin S, SE.,M.AK sebagai pembimbing II serta seluruh Dosen yang tercinta yang telah banyak meluangkan waktunya yang sangat berharga dalam rangka memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam penulis sehingga skripsi ini dapat selesai
5. Bapak Dr. Mahadin Shaleh, M.Si. selaku penguji 1 dan Bapak Muh. Hajarul Aswad A.,S.Pd.,M.Si. yang telah banyak mencurahkan waktunya dalam membimbing dan memberikan petunjuknya sehingga skripsi ini dapat selesai.
6. Kepala perpustakaan Dr. Masmuddin, M.Ag. beserta stafnya, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur-literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
7. Pimpinan dan segenap Karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo yang telah membantu penulis dalam penelitian skripsi ini.
8. kepada saudara-saudariku tercinta yang terkhusus Sampriani, Enceng S.pd, Muh. Said, dan Junaedi yang telah memberikan motivasi dan dengan segala pengertian dan kesabarannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Begitu pula keluarga-keluarga tercinta yang telah banyak membantu baik yang berupa non materi, serta motivasi dan nasehat, sampai penulis berhasil menyelesaikan studi di IAIN Palopo.
9. Kepada sahabat-sahabatku yang terbaik (Siti Nur Aisyah, Rismawati, Rusmayanti Rahmianti Wiwikniawati, Sriana, Kamal dan Rasyid) dan sahabatku terkhusus di kelas Perbankan”A, B, dan C” dan rekan-rekan Mahasiswa Ekonomi Syari'ah

angkatan 2013 serta teman-teman dikos yang telah memberikan luapan-luapan ilmu serta pengalaman kepada penulis sehingga dalam penulisan skripsi ini berjalan sesuai yang diharapkan. Dan membantu semoga selalu semangat sampai mendapat gelar sarjana.

Semoga Allah swt, membalas segala jasa kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian studi dan penyelesaian skripsi penulis, dengan pahala yang belipat ganda. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dalam rangka kemajuan pendidikan khususnya Perbankan Syari'ah dan semoga usaha penulis bernilai ibadah di sisi Allah swt.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang ikhlas. Semoga skripsi ini menjadi salah satu wujud penulis dan bermanfaat bagi yang memerlukan serta dapat bernilai ibadah di sisi-Nya. Amiin

Palopo, 14 Februari 2017
Penulis,

Nuralam
Nim. 13.16.15.0166

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PENGESAHAN PEMBIMBING.....	v
PENGESAHAN PENGUJI	vi
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	vii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
ABSTRAK	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Hipotesis	7
D. Tujuan penelitian	8
E. Manfaat penelitian	8
F. Defenisi Operasional	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	10
B. Pengertian Kompetensi.....	12
C. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	13
D. Manfaat Kompetensi.....	15
E. Indikator Kompetensi	16
F. Pengertian Motivasi.....	16
G. Unsur Penggerak Motivasi	18
H. Teknik Aplikasi Teori Motivasi	19
I. Indikator Motivasi	20
J. Pengertian kompensasi	21

K. Jenis-Jenis Kompensasi	23
L. Tujuan Manajemen Kompensasi	25
M. Kompensasi dalam Prespektif Islam.....	25
N. Indikator Kompensasi.....	27
O. Pengertian Kinerja Karyawan.....	28
P. Kriteria Kinerja Karyawan yang Baik.....	28
Q. Kinerja Karyawan dalam Prespektif Islam.....	29
R. Indikator Kinerja Karyawan	30
S. KerangkaPikir	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Metode Pendekatan Penelitian.....	33
B. Waktudan Tempat Penelitian.....	34
C. Populasi dan Sampel.....	34
D. Sumber Data	34
E. Variabel Penelitian	35
F. Pengukuran Variabel Penelitian	35
G. Teknik Pengumpulan Data	36
H. Teknik Analisi Deskriptif	37
I. Uji Validitas.....	38
J. Uji Reabilitas	38
K. Teknik Analisi Data.....	39
L. Uji Asumsi Klasik	39
M. Uji Hipotesis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	43
B. Deskripsi Hasil Penelitian	46
C. Analisis Data.....	52
D. Pembahasan	65

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA	73
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	46
Table 4.3.Output SPSS Uji Validitas Variabel Kompetensi	53
Tabel 4.4. Output SPSS Uji Validitas Variabel Motivasi	54
Tabel 4.5. Output SPSS Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	54
Tabel 4.6. Output SPSS Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	55
Tabel 4.7. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi	56
Tabel 4.8. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Motivasi	56
Tabel 4.9. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi.....	56
Tabel 4.10. Output SPSS Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.11. Output SPSS Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.12. Output SPSS Uji Multikolonieritas.....	59
Tabel 4.13. Output SPSS Autokorelasi	60
Tabel 4.14 Analisi Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.15. Output SPSS Koefisien Determinasi variabel Kompetensi	63
Tabel 4.16. Output SPSS Koefisien Determinasi variabel Motivasi	64
Tabel 4.17. Output SPSS Koefisien Determinasi variabel Kompensasi.....	64
Tabel 4.18. Output SPSS Koefisien Determinasi keseluruhan Variabel	64

ABSTRAK

Nuralam, 2017:. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syari'ah (Studi Kasus BNI Syari'ah Kota Palopo)

Skripsi. Jurusan Perbankan Syari'ah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh (Pembimbing I) Musayyanah Jabani, S.T.,M.M dan (Pembimbing II) Zainuddin S, SE.M.Ak.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Permasalahan pokok yang akan diteliti adalah 1) apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan 2) apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. 3) apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. 4) apakah terdapat pengaruh kompetensi, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan program SPSS *for Windows Versi 15*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan BNI Syari'ah Kota Palopo yang berjumlah 23 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling (*sampling Jenuh*). Sumber data digunakan dalam penelitian ini yaitu antara lain: Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode angket (kuesioner). Selanjutnya dengan menggunakan analisis data dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil penelitian menggambarkan bahwa dari semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan kecuali variabel motivasi. Hasil penelitian tersebut digambarkan kedalam persamaan regresi linear berganda, $Y=2,423+0.567X_1+(-0,900)X_2+1,293X_3$, dimana X_1 = kompetensi, X_2 = motivasi, dan X_3 = artinya konstanta sebesar 2,423 maka nilai variabel terikat (kinerja) sebesar 2,423. Sedangkan pada uji koefisien determinasi (R^2) untuk masing-masing variabel menggambarkan bahwa ada pengaruh, variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 15,3 %, dan variabel kompensasi dengan kontribusi sebesar 10,4%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian, dan tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada uji koefisien determinasi (R^2) untuk keseluruhan variabel X_1 , X_2 dan X_3 menggambarkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 46,2 % sedangkan sisanya sebesar 53,8 % dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.