

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA CABANG MASAMBA**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo



IAIN PALOPO

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH
INDONESIA CABANG MASAMBA**

Skripsi

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana

Ekonomi (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo



IAIN PALOPO

Oleh

RENALDO

18 0402 0161

IAIN PALOPO

Dosen Pembimbing:

Akbar Sabani, S.E.I.M.E.

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2022**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : RENALDO

Nim : 18 0402 0161

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

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

Bila mana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 01 April 2022

Yang membuat pernyataan



RENALDO

18 0402 0161

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba yang ditulis oleh Renaldo Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 18 0402 0161, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 11 Mei 2022 Miladiyah bertepatan dengan 10 Syawal 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 15 Juni 2022

TIM PENGUJI

- | | | |
|--|-------------------|---------|
| 1. Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A. | Ketua Sidang | (.....) |
| 2. Hendra Safri, S.E., M.M. | Sekretaris Sidang | (.....) |
| 3. Dr. Takdir, S.H., M.H. | Penguji I | (.....) |
| 4. Megasari, S.Pd., M.Sc. | Penguji II | (.....) |
| 5. Akbar Sabani, S.E.I., M.E | Pembimbing | (.....) |

IAIN PALOPO
Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
u.b. Wakil Dekan Bidang Akademik

Ketua Program Studi
Perbankan Syariah

Dr. Muh. Ruslan Abdullah, S.EI., M.A.
NIP. 19801004 200901 1 007

Hendra Safri, S.E., M.M.
NIP. 19861020 201503 1 001

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَاصْحَابِهِ

أَجْمَعِينَ . (اما بعد)

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah menganugrahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini setelah melalui proses yang Panjang.

Shalawat dan Salam kepada Nabi Muhammad SAW, Kepada para keluarga, sahabat dan para pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dalam program studi perbankan syari'ah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan tugas akhir skripsi ini dapat terselesaikan berkat berbagai macam bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada kedua orang tua saya Bapak saya Agus Sillan dan Ibu saya Minunan yang telah membesarkan dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang hingga dewasa, Memberikan pengorbanan yang tiada batas dan senantiasa memberikan dorongan dan doa kepada penulis sehingga bisa sampai dititik ini. Selanjutnya penulis menyampaikan terima kasih tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Pirol, M. Ag., Selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo beserta Wakil Rektor I,II, III,IAIN Palopo.
2. Dr.Hj. Ramlah M, M.M., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo.
3. Hendra Safri,S.E., M.M, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah di IAIN Palopo.
4. Akbar Sabani,S.E.I.,M.E Selaku pembimbing yang telah mengarahkan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dr. Takdir, SH.,M.H. Selaku dosen penguji I yang memberikan kritikan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Megasari,M.Sc. Selaku dosen penguji I yang memberikan kritikan serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dr. Muhammad Thamid Nur, M.AG. Selaku Dosen Penasehat Akademik.
8. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman mahasiswa perbankan syariah 2018 yang telah ikut andil membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
10. Kepada semua teman seperjuangan penulis di Perbankan Syariah khususnya pada kelas PBS E 2018, yang selalu membantu penulis selama kuliah sampai akhir penyelesaian skripsi ini.

11. Kepada teman-teman duta febi 2018, posko kkn desa rante mario, dan team skripsi, yang selalu mengsupport penulis selama penyelesaian skripsi ini.
12. Kepada teman-teman alumni 2018 smanet luwu utara khususnya EXPOST, yang selalu memberikan semangat kepada penulis selama kuliah dan selalu memberikan masukan kepada penulis
13. Untuk sahabatku Annisa Ramadani, Nurfadillah, dan christania singkang, dan jack susanto, yang selalu membantu penulis dan memberikan saran dan support kepada penulis hingga sampai pada penyelesaian skripsi ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan sumbangsih kepada penulis selama kuliah hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini

Palopo, 01 April 2022

Penulis

IAIN PALOPO

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

1. Konsonan

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf

Latin dapat dilihat pada halaman berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim.	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha.	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal.	Ž.	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S.	Es
سین	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
صی	Dad	D.	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah).
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah).
ع	'ain	'	apstrof terbalik

غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf.	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	ء	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun, jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (^).

2. Vocal

Vocal Bahasa arab, seperti vocal Bahasa Indonesia, terdiri atas vocal tunggal atau monoftong dan vocal rangkap atau diftong. Vocal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat,

translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	A	A
ا	<i>Kasrah</i>	I	I
ا	<i>Dammah</i>	U	U

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
ا	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Contoh:

كيف : *kaifa*

هل هو : *haulau*

3. Maddah

Maddah atau vocal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	<i>Fathah dan alif atau ya'</i>	A	a garis di atas
ا	<i>Kasrah dan ya'</i>	I	i garis di atas
ا ؤ	<i>Dammah dan wau</i>	U	u garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. Ta marbutah

Transliterasi untuk *ta marbutah* ada dua, yaitu: *ta marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbutah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan denganperulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah* .

Contoh:

رَبَّنَا : *rabbānā*
 نَجِّينَا : *najjāīnā*
 الْحَقُّ : *al-ḥaqq*
 الْحَجُّ : *al-ḥajj*
 نُعِيمَ : *nu‘īma*
 عُدُوْا : *‘aduwwun*

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)
 الزَّلْزَلَةُ : *al-zalزالah* (*az-zalزالah*)
 الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*
 الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

الْأَنْوَاءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata *Al-Qur'an* (dari *al-Qur'an*), *Sunnah*, *khusus* dan *umum*. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an

Al-Sunnah qabl al-tadwin

Al-'Ibarat bi 'umum al-lafz la bi khusus al-sabab

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata ,Allah' yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Adapun *ta marbutah* di akhir kata yang disandarkan kepada lafz *al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Ṣyahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur‘ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūsī

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

11. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt. = *subhanahu wa ta`ala*

Saw. = *shallallahu `alaihi wa sallam*

as = *`alaihi as-salam*

H = Hijriah

M = Masehi

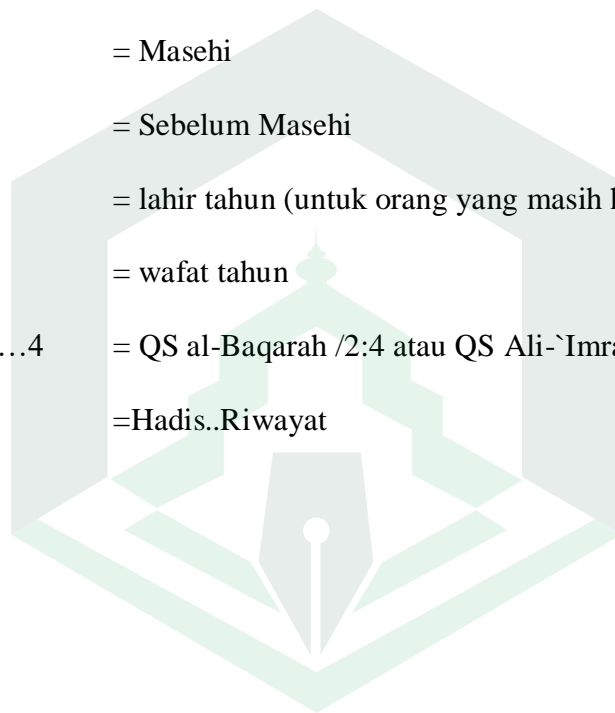
SM = Sebelum Masehi

I = lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = wafat tahun

Qs.../...4 = QS al-Baqarah /2:4 atau QS Ali-`Imran/3:4

HR = Hadis..Riwayat



IAIN PALOPO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	I
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PRAKATA	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	vi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR AYAT	xvi
DAFTAR HADIS	xvii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
DAFTAR ISTILAH	xx
ABSTRAK.....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
B. Landasan Teori	10
C. Kerangka Pikir	29
D. Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Definisi Operasional.....	32
D. Populasi dan Sampel	34
E. Instrumen Penelitian.....	34
F. Teknik Pengumpulan Data.....	39
G. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen.....	39
H. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Hasil Penelitian.....	46
B. Pembahasan.....	63
BAB V PENUTUP.....	65
A. Simpulan	65
B. Saran.....	66

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN**



IAIN PALOPO

DAFTAR KUTIPAN AYAT

Surat An-Nahl Ayat 97	29
-----------------------------	----



IAIN PALOPO

DAFTAR HADIS

Hadist Riwayat Muslim (Tentang Kompensasi)	15
--	----



IAIN PALOPO

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Kisi- Kisi Instrumen Penelitian	34
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	39
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Y.....	41
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	53
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser.....	57
Tabel 4.6 Hasil Analisis Regresi Berganda	58
Tabel 4.7 Hasil Uji t (Uji Parsial)	59
Tabel 4.8 Hasil Uji f (Uji Simultan)	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi (R ²).....	62



IAIN PALOPO

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sketsa Kompensasi.....	15
Gambar 2.2 Kerangka pikir	29



IAIN PALOPO

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 Tabel Distribusi r
- Lampiran 5 Tabel Distribusi t
- Lampiran 6 Tabel Distribusi F
- Lampiran 7 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Hidup



IAIN PALOPO

DAFTAR ISTILAH

SPSS	: <i>Statistical Package Of Social Science</i>
Q.S	: Duran Surah
H0	: Hipotesis 0
H1	: Hipotesis 1
(X)	: Variabel Independen
(Y)	: Variabel Dependen
x	: Kali
<	: Kurang Dari
>	: Lebih Dari
=	: Sama Dengan
+	: Tambah
%	: Persen
SDM	: Sumber Daya Manusia
KCP	: Kantor Cabang Pembantu



IAIN PALOPO

ABSTRAK

RENALDO, 2022. "*Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba*". Skripsi Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Akbar Sabani.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus mampu memberikan yang terbaik bagi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Salah satu upaya adalah pemberian kompensasi dan motivasi yang layak kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba.

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner yang disebar secara online dengan populasi seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Basamba. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 20 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 20.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan Uji t (Uji parsial) variabel kompensasi (X_1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja sedangkan variabel motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja. Berdasarkan uji f (uji simultan) menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,474, hal ini berarti 47,4% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi kompensasi dan motivasi, sedangkan sisanya 52,6% dijelaskan oleh hal diluar dari penelitian.

Kata Kunci: Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

RENALDO, 2022. "The Effect of Compensation and Motivation on Employee Performance at the Masamba Branch of Bank Syariah Indonesia". Thesis of Islamic Banking Study Program Faculty of Economics and Islamic Business Palopo State Islamic Institute. Supervised by Akbar Sabani.

In improving employee performance, the company must be able to provide the best for the human resources in the company. One of the efforts is the provision of proper compensation and motivation to employees. This study aims to determine the effect of compensation and motivation on employee performance at the Masamba branch of Bank Syariah Indonesia.

This type of research is quantitative, with data collection techniques using a questionnaire/questionnaire distributed online with a population of all employees of Bank Syariah Indonesia Basamba Branch. The sampling technique used was saturated sampling technique as many as 20 employees. The research method used is multiple regression analysis with the help of SPSS version 20 software.

The results showed that based on the t test (partial test) the compensation variable (X1) had no partial effect on the performance variable, while the motivation variable (X2) partially affected the performance variable. Based on the f test (simultaneous test) shows that the variables of compensation and motivation have a simultaneous effect on employee performance variables. The value of the coefficient of determination (R²) is 0.474, this means that 47.4% of the variation in performance can be explained by variations in compensation and motivation, while the remaining 52.6% is explained by things outside of the study.

IAIN PALOPO

Keywords: Compensation, Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi sekarang ini, dunia bisnis dituntut untuk menciptakan kinerja yang tinggi untuk mengembangkan organisasi. Organisasi harus mampu untuk membangun dan mengembangkan lebih lanjut pelaksanaan perwakilan dalam keadaan mereka saat ini. Kemajuan organisasi dipengaruhi oleh beberapa variabel, kemungkinan besar komponen utamanya adalah SDM, karena SDM adalah pelaku dari semua tingkatan perencanaan sampai dengan evaluasi yang dapat menggunakan aset lain di dalam organisasi atau asosiasi. Adanya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Kapabilitas dari setiap aset manusia dalam organisasi harus digunakan sebaik-baiknya dengan tujuan agar mampu memberikan output yang ideal. Pencapaian tujuan organisasi tidak hanya bergantung pada peralatan yang ada, kantor dan kerangka kerja yang lengkap, tetapi lebih bergantung pada individu yang melakukan pekerjaan tersebut. Kemajuan sebuah asosiasi sangat dipengaruhi oleh presentasi tunggal dari karyawan. Setiap asosiasi atau organisasi akan terus berusaha untuk lebih mengembangkan pelaksanaan perwakilan, dengan harapan bahwa tujuan organisasi akan tercapai.¹

¹ Yuli Suwati, "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. tunas hijau samarinda", *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, vol 1 (2013): 41-45,

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, organisasi atau asosiasi mengajukan upaya yang berbeda, salah satunya adalah pemberian kompensasi dan motivasi kepada pekerja organisasi atau asosiasi. Pemberian kompensasi dan motivasi merupakan salah satu faktor pendukung dan pemberdayaan bagi para karyawan untuk bisa meningkatkan kualitas pekerjaannya. Hal ini cenderung diartikan bahwa karyawan menggunakan kemampuan, informasi, waktu dan energi tidak secara eksklusif untuk mengikatkan diri pada organisasi atau asosiasi saja, namun tujuan yang berbeda, untuk secara spesifik mengharapkan kompensasi atau hadiah untuk usaha, hasil dan komitmen yang telah mereka buat, Karena salah satu tujuan karyawan bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi dan motivasi. Kompensasi dan motivasi yang didapat akan digunakan untuk kebutuhan, baik kebutuhan pokok maupun kebutuhan tambahan. Pemenuhan kebutuhan itu pula yang akan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Mengawasi SDM bukanlah sesuatu yang sederhana bagi sebuah organisasi. Organisasi harus lebih fokus pada SDM karena SDM sangat penting untuk ketahanan dan kemajuan organisasi. Setiap karyawan memenuhi syarat untuk mendapatkan kehormatan dari organisasi sebagai trade-off untuk administrasi yang telah diberikan kepada organisasi. Sehingga dipercaya dengan pemberian kompensasi itu akan mendorong karyawan untuk bekerja.

Untuk mendorong motivasi pekerja untuk bekerja, memiliki hubungan kerja yang umumnya menguntungkan antara organisasi dan karyawan sangat penting. Karyawan seharusnya memberikan eksekusi yang paling ekstrim kepada organisasi dan akibatnya, organisasi akan memberikan remunerasi sesuai pekerjaan yang telah diberikan perwakilan kepada organisasi.²

Saat ini persaingan dalam bisnis keuangan menjadi sangat ketat sehingga setiap bank diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan kepuasan kepada nasabahnya. Kemajuan inovatif dan moneter saat ini banyak terkait dengan pola kehidupan nasabah, yang dengan demikian akan memengaruhi preferensi mereka terhadap produk perbankan. Untuk mengatasi masalah ini, peran pekerja bank adalah sesuatu yang sangat dibutuhkan. Dengan tujuan akhir untuk lebih mengembangkan kualitas pekerja, cenderung diselesaikan dengan membangun kepercayaan karyawan melalui pemberian kompensasi dan motivasi yang sah kepada perwakilan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kenyamanan dan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi sifat pekerjaan karyawan.

Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang keuangan di kota Masamba. Bank Syariah Cabang Masamba adalah bank syariah utama di wilayah Luwu Utara yang memiliki peluang besar untuk berkembang di kota masamba dibandingkan

² Sagita sukma haryani,Djamhur hamid,Heru susilo,"Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan(Studi pada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia,TBK)",*Jurnal Administrasi Bisnis*,Vol 25 (2015): 3, <https://media.neliti.com/media/publications/86156-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-motivasi-ke.pdf>

dengan yayasan moneter lainnya. dengan memberikan bantuan yang hebat, menarik, dan produktif serta mengikuti keterampilan yang luar biasa. Untuk mengikuti hal tersebut, Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba harus memberikan kompensasi dan motivasi kepada para karyawan. Hasil wawancara bersama salah satu perwakilan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba, bahwa kompensasi yang diberikan kepada karyawan hanya dari kantor pusat BSI saja, yang Seharusnya kompensasi dan motivasi bukan hanya dari pusat tetapi juga harus di berikan dari pihak Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba juga untuk lebih mengembangkan eksekusi yang representatif karyawan.

Dari penggambaran di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul "*Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba*".

B. Rumusan Masalah

Dari landasan masalah yang telah digambarkan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba?
2. Apakah Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba?
3. Bagaimana pengaruh pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk melihat apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba?
- b. Untuk melihat apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba?
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemberian Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba?

D. Manfaat Penelitian

Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, secara spesifik:

- a. Secara teoretis

Secara hipotesis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau kontribusi bagi organisasi Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba dalam mengembangkan eksekusi pekerja lebih lanjut.

- b. Praktis

- 1) Untuk Seorang intelektual

Bagi perguruan tinggi, hasil eksplorasi tersebut diharapkan menjadi laporan ilmiah yang berharga untuk dijadikan referensi bagi civitas daerah (Institut Islam Negeri) IAIN Palopo.

- 2) Bagikan organisasi

Sekedar info dan kantor yang bisa menjadi pertimbangan bagi BSI Cabang Masamba terkait dengan Kompensasi dan Motivasi Karyawan.

3) Untuk ilmuwan berikut

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



IAIN PALOPO

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Sebelum adanya penelitian ini, ada beberapa penelitian yang pernah dilakukan yaitu sebagai berikut:

- a. Sagita Sukma Haryani, Djahur Hamid, dan Heru Susilo dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *pengaruh kompensasi terhadap motivasi motivasi kerja dan kinerja studi pada karyawan PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK MALANG*, variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja secara parsial. Yang membedakan dengan skripsi penulis adalah variabel dan lokasi penelitiannya.³
- b. Mundakri dan Zainuri dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai*, yang membedakan dengan proposal ini adalah lokasi penelitian sedangkan yang menjadi persamaan adalah variabelnya.⁴

³Sagita Sukma Haryani, et al, "Pengaruh Kompenasasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, TBK)" ,Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 25 (2015): 6, [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf)

⁴Mundakir, Zainuri, " Pengaruh kompenasasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening", Vol 1 (2018): 47, <https://jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/download/2639/1466>

- c. Yusron Rozzaid, Toni Herlambang, dan Anggun Meyrista Devi dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Nusapro telemedia persada cabang banyuwangi*, variabel kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang membedakan dengan proposal ini adalah lokasi penelitian.⁵
- d. Ni Made Nurcahayani dan L.G.A. Dewi Adnyani dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang membedakan dengan proposal ini adalah lokasi penelitiannya.⁶
- e. Yuli Suwati dalam jurnal penelitiannya yang berjudul *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda*, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, yang membedakan dengan proposal ini adalah lokasi penelitiannya.⁷

⁵Yusro Rozzaid, Toni Herlambang, Anggun Meyrista Devi, " Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT.Nusapro telemedia persada cabang banyuwang)", *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, Vol 1 (2015): 218, <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/download/24/21>

⁶Ni Made Nurcahayani, L.G.A. Dewi Adnyani, " Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening)", *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 (2016):528, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/16159/11543>

B. Landasan Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.⁸ Kompensasi perlu dibedakan dengan gaji dan upah karena konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah. Sastrohadiwiryo (2015) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁹ Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja mereka.¹⁰

Sementara itu, Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Apabila dikelola dengan baik maka

IAIN PALOPO

⁷Yuli Suwat, "Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda", *Jurnal ilmu adminstaris bisnis*, Vol 1 (2013): 54, [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf)

⁸Wislon, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012): 254.

⁹Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara): 218.

¹⁰Handoko, "Manajemen Personalia dan sumber daya manusia", (Yogyakarta: BPFE, 1994), 155.

kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.¹¹

Kompensasi juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang diberikan kepada pegawai baik berupa uang, benda, maupun penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan, sebagai imbalan atau ucapan terimakasih atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dan telah menyelesaikan dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Secara umum berbagai kepustakaan dijelaskan terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, insentif.¹²

a) Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang, kompensasi finansial langsung waktu merupakan penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang di bayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung terdiri dari gaji dan insentif.

(1) Gaji

Gaji merupakan gaji dasar (*base pay*) yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jenjang jabatan tertentu yang telah ditetapkan. Besarnya gaji

¹¹Prof.Dr.Lijan poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT.Bumi aksara), 218-219.

¹²Prof.Dr.Lijan poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT.Bumi aksara), 222.

pokok yang diberikan kepada karyawan ditentukan berdasarkan lamanya berkerja,tingkat pendidikan,keterampilan yang di miliki.

(2) Insentif

Insentif adalah suatu sarana memotivasi berupa materi,yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam dirinya timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

b) Kompenasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.adapun kompensasi finansial tidak langsung yaitu dapat berbagai macam fasilitas dan tunjangan.

(1) Fasilitas (*facility*) fasilitas adalah kenimatan fasilitas seperti mobil,perusahaan,keanggotaan club,tempat parker khusus.

(2) Tunjangan (*Benefit*) Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, suransi jiwa,liburan-liburan yang ditanggung perusahaan,program pensiun dan tunjang-tunjangan lainnya yang berhubungan dengan kepegawaian.¹³

¹³ Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Revisi Kedua, (Yogyakarta:BPFE-UGM,2002),54.

c. Fungsi Dan Tujuan Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin (2006) sebagai berikut:

- a) Pengalokasian SDM Secara Efisien.
- b) Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik lagi.
- c) Penggunaan SDM secara efektif dan efisien.

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut secara efisien dan efektif mungkin.

- d) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Sementara Werther dan Davis (1996) Menjelaskan bahwa tujuan pemberian kompensasi yang efektif dipengaruhi 8 faktor sebagai berikut:

- a) Memperoleh pegawai yang berkualifikasi.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat di butuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar.

- b) Mempertahankan pegawai yang ada

Pegawai dapat dikeluarkan jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya dapat menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

c) Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif, yang berarti semua pekerjaan yang sama di bayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerjaan, yang dapat dibandingkan dengan organisasi lain di pasar kerja.

d) Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.

Pembayaran hendaknya memperkuat yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku dimasa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya.

e) Mengendalikan biaya.

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan.

f) Mengikuti aturan hukum.

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

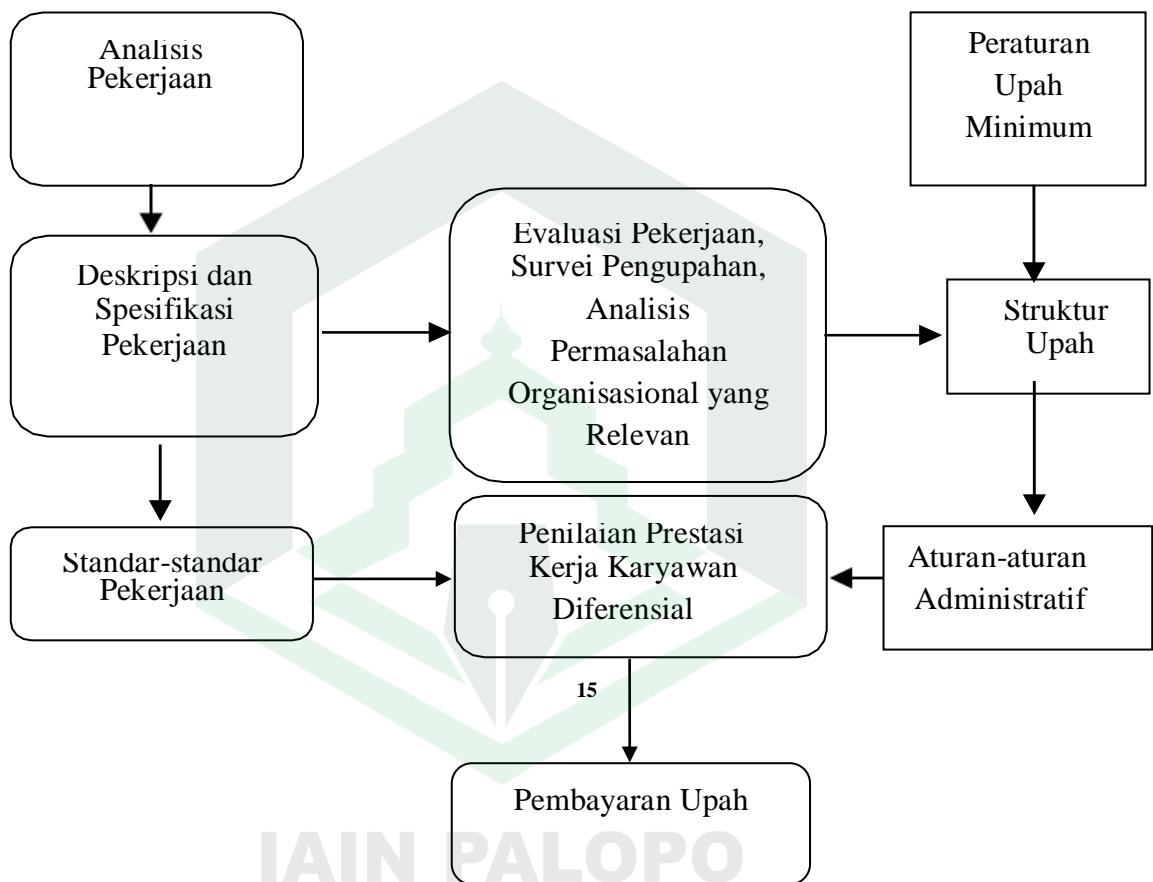
g) Memfasilitasi pengertian.

Sistem kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajemen informasi, dan para pegawai.

h) Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program kompensasi hendaknya dirancang untuk dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi SDM optimal, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder di bandingkan dengan tujuan-tujuan lain.¹⁴

d. Proses Kompensasi



Gambar 2.1 Sketsa Kompensasi

¹⁴ Prof.Dr.Lijan poltak sinambela,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT.Bumi aksara),225-226.

¹⁵Nurdin Batjo,Dr.Mahadin Shaleh,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar:Aksara Timur,2018), 87.

e. Hadist Tentang Kompensasi

Dalam konsep hadist kompensasi kita lihat di hadits Rasulullah saw tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

“Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebarkannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)”. (HR. Muslim)[8]

Dari hadits ini dapat didefinisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan kecukupan pangan dan sandang. Perkataan : “harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)” , bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah. Dalam hadits yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah s.a.w bersabda :

Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw. bersabda: *“Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri.”* (HR. Abu Daud)

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab

majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri).¹⁶

f. Kompensasi Financial dan Non Financial

Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif. Kompensasi Non Finansial Kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Penulis cenderung memasukkan poin fleksibilitas tempat kerja masuk kedalam poin lingkungan kerja yang dijelaskan oleh pendapat Rivai (2004:362) sesuai dengan penjelasan yang ada.

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi Finansial adalah imbal jasa berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Rivai (2004:359) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial bisa berupa kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Beberapa kompensasi yang berupa finansial dapat berupa :

1. Upah/gaji. Upah (wages) biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam (semakin lama kerjanya, semakin besar bayaran- nya). Upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan

¹⁶ <http://berandaekis.blogspot.com>

pemeliharaan. Sedangkan gaji (salary) umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2. Tunjangan (Benefit). Contoh-contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, bayaran diluar jam kerja seperti liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, mobil perusahaan, keanggotaan club, ruang kantor yang nyaman dan tempat parkir khusus.

3. Insentif, (incentive) merupakan tambahan-tambahan gaji diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan imbalan tambahan berdasarkan kelebihan target, kinerja, produktivitas, komisi penjualan, kelebihan keuntungan perusahaan dapat berupa bonus (Profit Sharing), atau pengurangan biaya (Cost reduction), Pembagian saham, dan lainnya.

2. Kompensasi Non Financial

Kompensasi non financial, dapat berupa Pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Dan Lingkungan kerja berupa (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, dan lainnya).¹⁷

¹⁷Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D, Manajemen Kompensasi (Surabaya: CV Putra Media Nusantara, 2019), 29-30.

g. Asas Kompensasi

Menurut Hasibuan (2009) asas kompensasi harus berdasarkan asas adil dan asas layak serta memperhatikan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku.

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan. Kompensasi tanpa menyesuaikan aspek –aspek diatas akan menggagalkan maksud dari kompensasi itu sendiri.

b. Asas layak dan wajar

Suatu kompensasi harus disesuaikan dengan kelayakannya. Meskipun tolak ukur layak sangat relative, perusahaan dapat mengacu pada batas kewajaran yang sesuai dengan ketentuan yang diterapkan oleh pemerintah dan aturan lain secara konsisten.

h. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2009):

1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh/Organisasi Karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil. (Serikat buruh ada untuk menjamin hak-hak para buruh yang lain, dan pelindung buruh-buruh yang ada, jika ada pengaduan, pegawai dapat melaporkan ke serikat buruh. Biasanya serikat buruh akan memproses pengaduan, hasilnya bisa demo dll.)

4) Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang mentipkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6) Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7) Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil beberapa indikator dalam variabel kompensasi yaitu, *gaji dan upah*. Menurut Sugiyarso dan Winarni (2005), gaji merupakan sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan manajerial yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan. *Insentif* Menurut Harsono (2004:21) insentif adalah merupakan suatu bagian dari sistem kompensasi dimana jumlah yang dibayarkan kepada tenaga kerja tergantung kepada hasil yang dicapai oleh mereka, yang berarti tenaga kerja harus menawarkan sesuatu yang lebih daripada biasanya kepada perusahaan dan perusahaan

menawarkan suatu insentif kepada tenaga kerja sebagai imbalan karena mencapai hasil yang lebih tersebut.¹⁸ *Asuransi atau Tunjangan* Menurut Andre F. Sikula mengartikan lebih lanjut bahwa kompensasi tunjangan adalah sebagai bentuk kompensasi kepada tenaga kerja secara tidak langsung melalui definisinya sebagai berikut "*Indirect compensations are reimburse-ment received by employees in form other than direct wages or salary*" yang dapat diartikan bahwa kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung.¹⁹ *Bonus* Menurut Kasmir (2016:241) "Bonus merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan". Sementara itu, menurut Mubarak (2017:103) "Bonus merupakan insentif individual yang merupakan imbalan yang diberikan untuk usaha dan kinerja secara individu dalam bekerja".²⁰ *Fasilitas* Menurut Ahyari (2006:128) yang dimaksud dengan fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang terdapat dalam perusahaan yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerja maupun untuk kelancaran pekerjaan. Islam memandang

¹⁸Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D, Manajemen Kompensasi (Surabaya: CV Putra Media Nusantara, 2019), 58.

¹⁹Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D, Manajemen Kompensasi (Surabaya: CV Putra Media Nusantara, 2019), 69.

²⁰Martha Uli Simanjuntak, "Pengaruh Pemberian Bonus dan Insentif Terhadap Atlit Pada Kominte Olaraga Nasional (KONI) Sumatra Utara, *Universitas Dharmawangsa*, (2019): http://repository.dharmawangsa.ac.id/260/5/BAB%20II_15510081.pdf

bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak-hak dan kebutuhan yang diberikan pemimpin untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya.²¹

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata lain *motive* yang berarti dorongan atau bahasa inggrisnya *to move*. Motivasi diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri organisasi yang mendorong untuk berbuat (*driving force*). Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.²² Motivasi dapat juga diartikan sebagai usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang tergerakkan melakukan sesuatu karena adanya keinginan yang ingin di capai.

Menurut teori pengharapan yang di kemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang diinginkan dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkan.²³

IAIN PALOPO

²¹Eka Putra, "Pengaruh Fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja guru pada MTs AL-HUDA Pekanbaru" *Ekonomi dan Bisnis* vol 9, (2018): <https://mail.ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/viewFile/13/9>

²²Widayat prihartanta, "Teori-teori Motivasi", *Jurnal Adabiya*, Vol 1 no.83 (2015): 2-3, https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/40847896/teori_motivasi-with-cover-page-v2.pdf

²³Harry murti, Veronika agustini srimulyani, "Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota madiun", *Jurnal manajemen dan akuntansi*, vol 1, (2012): 12, <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/36849449/82-317-1-PB-with-cover-page-v2.pdf>

b. Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi adalah sebagai daya perangsang bagi karyawan agar dapat bekerja dengan baik dan dapat memberikan prestasi yang baik bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

c. Jenis-Jenis Motivasi

a) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu di rangsang dari luar, karna dari dalam diri seseorang sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar.

d. Konsep Motivasi

Konsep motivasi yang dijelaskan oleh suwanto adalah sebagai berikut:

a) Model Tradisional

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerja meningkat perlu di terapkan sistem insentif dalam bentuk uang atau barang kepada pegawai yang berprestasi.

b) Model Hubungan Manusia

Untuk memotivasi pegawai agar gairah kerjanya meningkat adalah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna dan penting.

c) Model Sumber Daya Manusia

Pengawai dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti.²⁴

e. Teori Motivasi

Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa. Teori – teori motivasi itu antara lain:

a) Teori Motivasi Prestasi McClelland

Teori David Mc Clelland mengemukakan bahwa manusia pada hakikatnya mempunyai kemampuan untuk berprestasi (berhasil), maka teorinya disebut *achievement motivation theory*. Ada beberapa karakteristik dari orang – orang berprestasi tinggi yaitu :

- (1) Suka mengambil resiko yang moderat
- (2) Memerlukan umpan balik dengan segera
- (3) Memperhitungkan keberhasilan
- (4) Menyatu dengan tugas

b) Teori Mc. Gregor

Menurut Mc. Gregor (1960) bahwa manusia mempunyai dua type, yaitu type X dan type Y.

c) Teori Motivasi Herzberg

Menurut Herzberg (1996), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari

²⁴ Widayat prihartanta, "Teori-teori Motivasi", *Jurnal Adabiya*, Vol 1, no .83 (2015), 3.

ketidakpuasan. Dua faktor tersebut disebutnya faktor higiene (faktor instrinsik) dan faktor motivator (faktor ekstrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi, lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor instrinsik).

d) Teori E-R-G (Clayton Alderfer)

Alderfer (1972) mengemukakan tiga kategori kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah:

(1) *Existence* (E) atau eksistensi

Meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan

(2) *Relatedness* (R) atau keterkaitan

Menyangkut hubungan dengan orang – orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan penyelia di tempat.

(3) *Growth* (G) atau pertumbuhan

Meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupankita.

e) Teori Harapan dan Motivasi

Victor Vroom (1964) mengembangkan sebuah teori motivasi berdasarkan kebutuhan interfal, tiga asumsi pokok Vroom dari teorinya

adalah setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.

Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.²⁵

Dalam penelitian ini penulis mengambil beberapa indikator motivasi yaitu: Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2012), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan di pengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan yaitu :

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, di tunjukan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan, dan lain sebagainya.

²⁵ Yusro Rozzaid, Toni Herlambang, Anggun Meyrista Devi, "Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi kasus pada PT. Nusapro telemedia persada cabang banyuwang)", *Jurnal manajemen dan bisnis indonesia*, Vol 1 (2015): 208-209, <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/download/24/21>

2. Keamanan, di tunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan soial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja
3. Sosial, di tunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerjayang harmonis, kebutuhan untuk di terima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan di cintai
4. Penghargaan, di tunjukan dengan pengakuan dan penghargaan berdaarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk di hormati dan di hargai oleh karyawan lain dalam pimpinan terhadap prestasi kerjanya
5. Aktualisasi diri, di tunjukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan.²⁶

3. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja disebut juga sebagai prestasi kerja. Menurut Swasto (2011:43) "Kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang di selesaikan oleh individu, kelompok, atau organisasi". Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang di capai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam usahanya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di

²⁶Feby Ramadhani, "Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sumber citra persada bagian produksi, STIE PGRI DEWANTARA, (2017): <http://repository.stiedewantara.ac.id/126/11/11.%20BAB%20II.pdf>

berikan kepadanya.²⁷ Menurut Bintoro (2011) kinerja dapat diukur melalui: 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan, 2) Kualitas yaitu mutu yang dihasilkan, 3) ketepatan waktu yaitu kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan.

Organisasi tidak akan unggul tanpa adanya orang-orang hebat dan andal dalam suatu perusahaan, oleh karena itu dari pendapat ahli di atas penulis menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diselesaikan oleh seseorang, kelompok, ataupun organisasi baik secara kualitas ataupun kuantitas, sesuai dengan peran dan tugasnya di dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Dalam hal ini, kinerja yang efektif adalah kinerja yang mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan. Semakin baik seseorang karyawan ataupun kelompok memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam suatu pekerjaan, berarti kinerjanya semakin optimal.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Disebagian besar organisasi, kinerja para individu karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi individu karyawan antara lain:²⁸

²⁷ Sagita sukma haryani, Djahur hamid, Heru susilo, "Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk)", *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 25 (2015): 4, [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20\(03-19-13-02-50-31\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2013/03/yuli%20jurnal%20(03-19-13-02-50-31).pdf)

²⁸ Mathis, *Human Resource Management*, (Jakarta: Selemba empat, 2009), 113-114.

1) Faktor individual, terdiri dari:

- (1) Bakat
- (2) Minat
- (3) Faktor kepribadian

b) Usaha yang di curahkan yaitu terdiri dari:

- (1) Motivasi
- (2) Etika kerja
- (3) Kehadiran
- (4) Rancangan tugas

c) Dukungan organisasi yang di terimanya terdiri dari:

- (1) Pelatihan dan pengembangan
- (2) Peralatan dan teknologi
- (3) Standar kinerja
- (4) Manajemen dan rekan kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:67) "Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari dalam diri karyawan sendiri yaitu kemampuan dan motivasi. karena dengan adanya motivasi dan kemampuan maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik. sedangkan faktor dari luar diri karyawan adalah faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan dan kepemimpinan (*reward system*)".

Dalam peelitian ini penulis memilih tiga indikator kinerja yaitu: Indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada empat indikator, menurut Robbins (dalam Tika, 2006:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu dan biaya

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi serta biaya yang dilakukan penghematan dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.²⁹

c. Ayat yang berkaitan dengan Kinerja

Dalam pandangan Islam, bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah, mengingat kerja adalah sebuah siklus yang pengulangannya sah adalah tujuan mulia (balasan) yang akan kita dapatkan. Dalam situasi khusus ini, pekerjaan bukan hanya cinta dan ukhrawi, tetapi juga pekerjaan ramah yang biasa. Sesuai dengan firman Allah swt. Dalam QS An-Nahl/16:97

مَنْ عَمَلٍ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ -

²⁹Hayuning Rizki Mahardita, "Efektivitas dan efesiensi kerja apartur sipil negara di sekretariat dprd provinsi luwu timur", *Ejournal Ilmu Pemerintahan* Vol 5, (2017): 136, [https://ejournal.ip.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/02/Hayuning%20Rizki%20Mahardita%20\(02-10-17-02-37-33\).pdf](https://ejournal.ip.fisipunmul.ac.id/site/wpcontent/uploads/2017/02/Hayuning%20Rizki%20Mahardita%20(02-10-17-02-37-33).pdf)

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.³⁰

C. Kerangka Pikir

Untuk memperjelas bagaimana peran kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah indonesia cabang masamba, maka kerangka pemikiran teoritis yang di buat oleh peneliti adalah sebagai berikut.



Gambar 2.2 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan penyertaan tentatif tentang hubungan antara dua variabel atau lebih.³¹

³⁰ Al-Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/sura/16/97> diakses pada tanggal 2 januari 2022.

³¹Wiratna Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (yogyakarta:PT Pustaka Baru), 64

- a) H_0 : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Masamba
 H_1 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Masamba
- b) H_0 : Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Masamba
 H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Masamba
- c) H_0 : Kompensasi dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Masamba
 H_1 : Kompensasi dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah KCP Masamba



IAIN PALOPO

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah teknik penelitian yang digunakan untuk penelitian yang menggunakan populasi dan pengujian tertentu, penelitian yang menggunakan instrumen, penyelidikan informasi kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian.³²

Dimana penulis akan melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada perbankan syariah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk memperoleh data dengan melakukan survei pada bank syariah, yaitu Bank Syariah Indonesia KCP Masamba.

B. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana proses studi yang di gunakan untuk memperoleh pemecahan masalah penelitian berlangsung.³³ Pertimbangan lokasi penelitian sangat diperlukan untuk mendapatkan peluang mendapatkannya informasi yang di butuhkan. di dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi di Bank Syariah Indonesia Cabang Basamba yang berlokasi di pasar sentral masamba dan waktu penelitian ini di mulai pada bulan februari - Maret 2022.

³²Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*, (Alfabeta : Bandung, 2013), 35-36.

³³ Sukandi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi Dan Prakteknya*, (Jakarta:PT Bumi Aksara, 2008), 53

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel adalah pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan di ukur atau penerapan dari yang di definisikan (Kasmadi dan Sunariah,2013)³⁴. Adapun defenisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Kompensasi (X₁)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,barang langsung ataupun tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Hasibuan (2013)	1.Gaji dan Upah 2.Insentif 3.Bonus 4.Asuransi 5.Fasilitas Novinati dan Yuniati (2015)
Motivasi (X₂)	Motivasi adalah keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi	1. Kebutuhan fisik dan biologis 2.Kebutuhan keselamatan

³⁴ Tanto Wijaya, Fransisca Andreani, "Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT sinar jaya abadi bersama, *AGORA* Vol 1,(2015): 42-43, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/3282/296>

	<p>seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja</p> <p>Husaini Usman (2011)</p>	<p>3.Kebutuhan sosial</p> <p>4.Kebutuhan penghargaan</p> <p>5.Kebutuhan aktualisasi diri</p> <p>(Bangun,2012; Mardiono, 2014)</p>
<p>Kinerja Karyawan(Y)</p>	<p>Kinerja karyawan adalah suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan sebagai periode tertentu di dalam menjalankan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan,seperti standar hasil kerja,target dan sasaran atau kriteria</p> <p>(Robbins,2006)</p>	<p>1.Kuantitas kerja</p> <p>2.Kualitas kerja</p> <p>3.Ketetapan waktu</p>

D. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan objek atau subjek yang memiliki jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁵Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba yang berjumlah 20 orang karyawan.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.³⁶Menurut Arikunton jika jumlah populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel yang diambil keseluruhan karena ukuran populasi tersebut mencakupi dan terjangkau untuk diteliti, maka sampel penelitian adalah 20 orang karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa penyebaran kuesioner/angket kepada para responden. Angket (kuesioner) yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner secara tertutup yaitu bentuk pertanyaan dalam kuesioner dimana responden tinggal memilih jawaban dari alternatif-alternatif jawaban yang telah di sediakan.

³⁵Sandu Siyoto dan M. Ali Sodi., *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta:Media Publishing,2015),55

- 1) Sangat Setuju (SS) dengan skor 5 (Rentang nilai 81- 100)
- 2) Setuju (S) dengan skor 4 (Rentang nilai 61- 80)
- 3) Ragu - Ragu (RG) dengan skor 3 (Rentang nilai 41 - 60)
- 4) Tidak Setuju (TS) dengan skor 2 (Rentang nilai 21 - 40)
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1 (Rentang nilai 0 - 20)

Tabel 3.2 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pertanyaan
Kompensasi (X₁)	1.Gaji dan Upah 2.Insentif 3.Bonus 4.Asuransi 5.Fasilitas	1. Pemberian Gaji dan Upah sesuai dengan kebutuhan 2. Pemberian Gaji dan Upah terdapat kesesuaian antara beban kerja dan gaji 3.Pemberian Insentif yang dapat memenuhi kebutuhan pokok. 4. Terdapat kesesuaian antara beban kerja dan insentif 5. Pemberian bonus sesuai dengan waktu

		<p>lembur</p> <p>6. tunjangan yang diterima sesuai dengan kinerja</p> <p>7. Pemberian jaminan kecelakaan sesuai dengan resiko kerja</p> <p>8. Pemberian fasilitas yang mampu mendukung pelaksanaan proses kerja</p> <p>9. Pemberian fasilitas siap guna</p>
<p>Motivasi (X2)</p>	<p>1.Kebutuhan fisik dan biologis</p> <p>2.Kebutuhan keselamatan</p> <p>3.Kebutuhan sosial</p> <p>4.Kebutuhan penghargaan</p> <p>5.Kebutuhan aktualisasi diri</p>	<p>1. Perusahaan peduli dengan kesejahteraan karyawan</p> <p>2. Gaji yang diberikan ke karyawan tepat waktu</p> <p>3.Perusahaan memberikan keamanan bagi karyawan</p> <p>4. Situasi lingkungan kerja yang baik dan</p>

		<p>aman</p> <p>5. Hubungan yang harmonis</p> <p>6. Dukungan antara karyawan</p> <p>7. Memberikan kedudukan bagi karyawan berprestasi</p> <p>8. Perusahaan menghormati dan memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi</p> <p>9. Pujian dan pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan.</p>
<p>Kinerja Karyawan(Y)</p>	<p>1. Kuantitas kerja</p> <p>2. Kualitas kerja</p> <p>3. Ketetapan waktu</p>	<p>1. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan</p> <p>2. Karyawan dapat menghasilkan jumlah</p>

		<p>pekerjaan sesuai dengan target</p> <p>3. Karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada</p> <p>4. Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang menghasilkan mutu pekerjaan</p> <p>5. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan</p> <p>6. ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan</p>
--	--	--

F. Teknik Pengumpulan Data

Data yang di perlukan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sehingga metode pengumpulannya dengan pembagian kuesioner dan dokumentasi. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya.

G. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Validitas ini menyangkut akurasi instrumen. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang disusun tersebut itu valid, maka perlu diuji dengan uji korelasi antar skor (nilai) tiap-tiap butir pertanyaan dengan skor total kuesioner tersebut.³⁷ Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan antara r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel. Pernyataan atau instrumen dalam kuesioner baru dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel. Hasil uji validitas selengkapnya adalah sebagai berikut:

IAIN PALOPO

³⁷Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.2017,121

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Kompensasi (X1)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,461		Valid
Item 2	0,808		Valid
Item 3	0,826		Valid
Item 4	0,839		Valid
Item 5	0,735	0.4438	Valid
Item 6	0,787		Valid
Item 7	0,583		Valid
Item 8	0,777		Valid
Item 9	0,753		Valid

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel kompensasi (X1) nilai yang didapatkan dinyatakan valid.

Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Motivasi (X2)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,748		Valid
Item 2	0,554		Valid
Item 3	0,884		Valid
Item 4	0,871		Valid
Item 5	0,832	0.4438	Valid
Item 6	0,718		Valid
Item 7	0,845		Valid
Item 8	0,858		Valid
Item 9	0,637		Valid

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel Motivasi (X2) nilai yang didapatkan dinyatakan

valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya adalah valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item 1	0,931	0.4438	Valid
Item 2	0,746		Valid
Item 3	0,934		Valid
Item 4	0,939		Valid
Item 5	0,934		Valid
Item 6	0,866		Valid

Sumber : Data diolah SPSS(2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap pernyataan dalam instrumen variabel kinerja karyawan(Y) nilai yang didapatkan dinyatakan valid. Hal ini dapat diketahui dengan membandingkan setiap nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan r tabel, dan hasilnya menunjukkan bahwa r hitung lebih besar dari r tabel sehingga hasilnya adalah valid.

1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berkaitan dengan keterandalan dan konsistensi suatu indikator. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *coefficients cronbach's alpha* $> 0,60$ ³⁸ Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut

³⁸ Sunyoto Danang. *Uji KHI Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2010, 36.

Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Minimal Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)		0,891	Reliabel
Motivasi (X2)	0,60	0,915	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)		0,941	Reliabel

H. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda dengan bantuan software SPSS *statistcs*, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan uji Reabilitas dan Validitas asumsi klasik dan uji hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji asumsi-asumsi yang ada pada penelitian dengan model regresi. Model regresi harus terbebas dari asumsi klasik yang terdiri dari normalitas, Multikoelinieritas dan heteroskedastisitas

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan Kolmogorov Smirnov. Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan

ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas (independen) yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk menguji ada tidaknya multikolinieritas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan Variance Inflation Factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Pemeriksaan multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Factor) yang terkait dengan X_1

c. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain.³⁹ Jika variance dari residual satu pengamatan ke

³⁹J. Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi ke-7, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009). 80.

pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan alat analisis untuk menganalisis dan mengetahui tingkat signifikan dan variabel mana yang sangat berpengaruh terhadap variabel terikat, dalam penelitian ini yaitu variabel loyalitas anggota.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris.⁴⁰ Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (bebas) dengan variabel dependen (terikat).

a. Uji F (Simultan)

Uji F-statistik digunakan untuk menentukan signifikan atau tidaknya suatu variabel bebas secara simultan dalam mempengaruhi variabel terikatnya. Pengujian F-statistik dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (uji p-value). Apabila nilai probabilitas lebih kecil dari tingkat signifikansi α (1%, 5% atau 10%) yang ditetapkan (berada pada daerah H_1

⁴⁰ Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.2017,123.

diterima atau H_0 ditolak), maka variasi dari model regresi dapat menerangkan variasi dari variabel terikat (signifikan).

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Membandingkan nilai statistik dengan titik kritis menurut table. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibanding t tabel, kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen, (t-test) hasil perhitungan atau t_{hitung} ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- 2) H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

4. Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi pada dasarnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah mulai dari nol sampai dengan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen cukup terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir

semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependennya.⁴¹



IAIN PALOPO

⁴¹ Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.2017,123.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Bedirinya Bank Syariah Indonesia

Indonesia sebagai negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia, memiliki potensi untuk menjadi yang terdepan dalam industri keuangan Syariah. Meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap halal matter serta dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia. Termasuk di dalamnya adalah Bank Syariah.

Bank Syariah memainkan peranan penting sebagai fasilitator pada seluruh aktivitas ekonomi dalam ekosistem industri halal. Keberadaan industri perbankan Syariah di Indonesia sendiri telah mengalami peningkatan dan pengembangan yang signifikan dalam kurun tiga dekade ini. Inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun. Bahkan, semangat untuk melakukan percepatan juga tercermin dari banyaknya Bank Syariah yang melakukan aksi korporasi. Tidak terkecuali dengan Bank Syariah yang dimiliki Bank BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Pada 1 Februari 2021 yang bertepatan dengan 19 Jumadil Akhir 1442 H menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu Bank Syariah Indonesia (BSI). Penggabungan ini akan menyatukan kelebihan dari ketiga Bank Syariah sehingga menghadirkan layanan yang lebih lengkap, jangkauan lebih luas, serta memiliki kapasitas permodalan yang lebih baik. Didukung sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN, Bank Syariah Indonesia didorong untuk dapat bersaing di tingkat global.

Penggabungan ketiga Bank Syariah tersebut merupakan ikhtiar untuk melahirkan Bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (Rahmatan Lil ‘Aalamiin).⁴²

konvensional adalah bank yang menjalankan kegiatannya secara konvensional. Mengacu pada kesepakatan internasional dan nasional, serta berlandaskan hukum formil negara. Sedangkan bank syariah adalah bank yang menjalankan segala kegiatannya sesuai pada hukum-hukum muamalah agama

⁴²[ir.bankbsi.co.id](https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html), diakses pada tanggal 7 maret.

Islam. Sumber hukum dari bank syariah mengacu pada dua pedoman besar umat Islam, yaitu Al Quran dan Hadist.

Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba terletak dipasar sentral Masamba, Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba mulai beroperasi pada tahun 2014 dengan status BNI Syariah sampai dengan 2021. Pada Awal Tahun 2021 BNI Syariah beralih status menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Masamba.⁴³

Produk lembaga keuangan syariah baik yang berupa bank atau non-bank secara garis besar dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Prinsip Simpanan (al'Wadiah)

Prinsip simpanan adalah fasilitas yang diberikan oleh bank syariah untuk memberikan kesempatan kepada pihak yang kelebihan dana untuk menyimpan dananya dalam bentuk al-Wadiah. Fasilitas al-Wadiah diberikan untuk tujuan investasi guna mendapatkan keuntungan.

2. Bagi Hasil (Syirkah)

Sistem ini merupakan suatu sistem dengan tata cara pembagian hasil usaha antara penyedia dana dan pengelola dana.

3. Prinsip Jual beli (at-Tijarah)

Suatu sistem yang menerapkan tata cara jual beli, dimana bank akan membeli terlebih dahulu barang yang dibutuhkan atau mengangkat nasabah sebagai agen bank melakukan pembelian atas nama bank, kemudian bank

⁴³Wahdania reski, Operasional staff Bsi masamba, "wawancara" 21 februari 2022

menjual barang tersebut kepada nasabah dengan harga beli ditambah keuntungan (margin).

4. Prinsip Sewa (al-Ijarah)

Secara garis besar terbagi atas dua jenis; Pertama, Ijarah atau sewa murni, kedua, Bai al takjiri atau ijarah al muntahiya bit tamlik merupakan penggabungan sewa dan beli.

5. Prinsip jasa/fee (al-Ajr walumullah)

Prinsip ini meliputi seluruh layanan non-pembiayaan yang diberikan bank.

Fungsi sosial merupakan aspek pertama yang memperlihatkan perbedaan antara bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah secara signifikan. Dalam pelaksanaan aktivitas perbankan syariah, bank umum syariah dapat menjalankan fungsi sosial sebagai lembaga baitul mal. Dalam hal ini adalah penerimaan dana yang bersumber dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya. Dana yang diterima tersebut nantinya bisa disalurkan kepada organisasi pengelola zakat untuk keperluan sosial. Sedangkan bank pembiayaan rakyat syariah tidak memiliki fungsi sosial tersebut.

a) Penghimpunan dana

Dalam sistem penghimpunan dana, bank umum syariah diperbolehkan untuk menghimpun dana sosial yang berasal dari wakaf berbentuk uang. Wakaf uang yang diterima tersebut akan disalurkan kepada pengelola wakaf

(nazhir) sesuai dengan kehendak pemberi wakaf (wakif). Sedangkan untuk bank pembiayaan rakyat syariah, bank hanya bisa melakukan penghimpunan dana nasabah melalui rekening bank pembiayaan rakyat syariah.

b) Penyaluran dana

Pembiayaan rakyat syariah hanya bisa menyalurkan dana masyarakat dalam bentuk pembiayaan bagi hasil dan pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah yang didasari oleh akad ijarah. Selain itu pembiayaan yang boleh dilakukan oleh bank pembiayaan rakyat syariah juga bisa dilakukan dengan cara sewa beli serta pengambil alihan utang berdasarkan akad hawalah.

b. Visi dan Misi Bank Syariah Bank Indonesia Cabang Masamba

1) Visi Bank Syariah Indonesia

"Top 10 Global Islamic Bank"

2) Misi Bank Syariah Indonesia

1. Memberikan akses solusi keuangan syariah di indonesia
2. Menjadi Bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik indonesia.

a. Letak Geografi Wilayah

Kabupaten Luwu Utara dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1999 tentang Pembentukan Daerah Kabupaten Luwu Utara. Ibukota Kabupaten Luwu Utara adalah Masamba yang berjarak 430 Km ke arah utara kota Makassar Ibu kota Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Luwu Utara berada pada posisi jalan trans Sulawesi yang menghubungkan Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara dan Sulawesi Utara Kondisi wilayah Kabupaten Luwu Utara bervariasi terdiri dari daerah pegunungan/dataran tinggi, dataran rendah dan landai.

Secara geografis Kabupaten Luwu Utara terletak pada $010^{\circ} 53' 19'' - 02^{\circ} 55' 36''$ Lintang Selatan, dan $119^{\circ} 47' 46'' - 120^{\circ} 37' 44''$ Bujur Timur dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Sulawesi Tengah
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Luwu Timur
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Luwu dan Teluk Bone.
- Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja dan Sulawesi Barat.

Luas wilayah Kabupaten Luwu Utara tercatat 7.502,58,Km² dengan jumlah Penduduk 321.979 Jiwa dan secara administrasi Pemerintahan terbagi menjadi 11 Kecamatan dengan 167 desa, 4 kelurahan dan 4 Unit Pemukiman Transmigrasi. Terdapat sekitar 8 (delapan) sungai besar yang mengalir

wilayah Kabupaten Luwu Utara. Sungai yang terpanjang adalah sungai Rongkong dengan panjang 108 km yang melewati 3 Kecamatan, yaitu Sabbang, Baebunta dan Malangke.

Iklim Luwu Utara termasuk iklim tropis, suhu udara minimum 25,30 0C dan suhu maksimum 27,90 0C dengan kelembaban udara rata-rata 83 %. Menurut pencatatan stasiun pengamatan (SP) Bone-Bone secara rata-rata jumlah hari hujan sekitar 9 hari dengan jumlah curah hujan 76. Stasiun Pengamatan Amasangan mencatat secara rata-rata jumlah hari hujan sekitar 8 hari dengan curah hujan 226. Sedangkan berdasarkan Stasiun Pengamatan Malangke secara rata-rata jumlah hari hujan sekitar 11 hari dengan jumlah curah hujan 247, dan Stasiun Pengamatan Sabbang mencatat bahwa secara rata-rata jumlah hari hujan sekitar 14 hari dengan jumlah curah hujan 256.

Dari 11 Kecamatan yang terluas adalah Kecamatan Seko dengan luas 21.109,19 Km² dan luas wilayahnya terkecil adalah Kecamatan Malangke Barat dengan luas 93,75 Km².

Jumlah penduduk Kabupaten Luwu Utara Tahun 2008 tercatat sebanyak 305.468 jiwa yang terdiri dari laki-laki 153.246 jiwa (50,17%), perempuan 152.222 jiwa (49,83 %) yang tersebar di 11 Kecamatan. Jumlah penduduk terbesar yakni 47.907 jiwa (15,68%) mendiami Kecamatan Bone-Bone dan jumlah penduduk yang terkecil yakni 2.999 jiwa (0,98%) jiwa mendiami Kecamatan Rampi.

Kepadatan penduduk di Kabupaten Luwu Utara pada tahun 2008 telah mencapai 41 jiwa per km² . Kecamatan Malangke Barat adalah Kecamatan terpadat dengan tingkat kepadatannya 283 jiwa / Km² dan paling rendah adalah kecamatan Rampi yaitu 2 jiwa per km² .

Dengan luas wilayah tercatat 7.502, 58 km², Kabupaten Luwu Utara pada Tahun 2008 telah meliputi 11 Kecamatan, 167 Desa dan 4 Kelurahan. Kecamatan Seko dan Kecamatan Rampi merupakan dua kecamatan terluas dengan luas masing-masing 2.109,19 km² atau 28 % dari total luas wilayah Kabupaten Luwu Utara dan 1.565,65 km² atau 21 % dari total luas Kabupaten Luwu Utara. Kecamatan Seko juga adalah kecamatan yang letaknya paling jauh dari ibukota Kabupaten Luwu Utara, yakni berjarak 198 Km. Dan yang paling sempit wilayahnya adalah Kecamatan Malangke Barat (1 %) yang letaknya dari Ibukota Kabupaten Luwu Utara berjarak 44 Km.

Kabupaten Luwu Utara terdiri dari 11 kecamatan, 171 desa yang semuanya merupakan desa defenitif. Dari 171 desa tersebut terdapat 4 (empat) desa sudah termasuk dalam klasifikasi daerah perkotaan atau sudah dalam bentuk kelurahan. Ke-empat kelurahan tersebut adalah Kelurahan Kappuna, Kelurahan Bone, Kelurahan Kasimbong dan Kelurahan Baliase. Kecamatan Sukamaju merupakan kecamatan dengan jumlah desa terbanyak, yaitu 25 desa

dan UPT. Sedangkan Kecamatan Rampi adalah paling sedikit jumlah desanya, yaitu hanya 6 desa.⁴⁴

2. Deskripsi Data Responden

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Masamba yang ditemui oleh peneliti dengan jumlah responden sebanyak 20 orang.

b. Responden Menurut Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini responden yang diambil adalah karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Masamba. Adapun responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	12
2	Perempuan	8
Total		20

Sumber : Data diolah (2022)

⁴⁴https://sulselprov.go.id/pages/des_kab/10#:~:text=Letak%20Geografis,Utara%20berbatasan%20dengan%20Sulawesi%20Tengah

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 12 orang dan responden perempuan berjumlah 8 orang.

c. Responden Menurut Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah
1	20-25	6
2	26-30	6
3	31-35	3
4	36-40	4
5	40-45	1
Total		20

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel tersebut diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dengan usia 20-25 dan 26-30 tahun yaitu sebanyak 6 orang. Kemudian disusul responden dengan usia 35-40 tahun yaitu sebanyak 4 orang, usia 31-35 tahun sebanyak 3 orang dan proporsi responden terkecil adalah responden dengan usia 41-45 yaitu sebanyak 1 orang.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui penyimpangan yang terjadi pada data yang digunakan untuk penelitian. Uji asumsi klasik meliputi uji *normalitas*, uji *multikolinieritas*, uji *heteroskedastisitas*, dan uji *linearitas*. Dalam hal ini penulis menggunakan SPSS untuk pengolahan data. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik One Sample Kolmogrov-Smirnov. Berikut hasil uji normalitas.

Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,95940591
Most Extreme Differences	Absolute	,155
	Positive	,155
	Negative	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		,695
Asymp. Sig. (2-tailed)		,719

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov*, nilai signifikan sebesar 0,719 atau lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam pengujian model regresi terdapat korelasi. Multikolinieritas adalah hubungan linier antara variabel independen di dalam regresi berganda. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan analisis perhitungan nilai

Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dengan nilai tolerance $> 0,10$ a nilai VIF < 10 . Adapun hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,410	4,095		2,298	,035		
1 KOMPENSASI	-,090	,153	-,166	-,584	,567	,382	2,617
MOTIVASI	,487	,171	,811	2,849	,011	,382	2,617

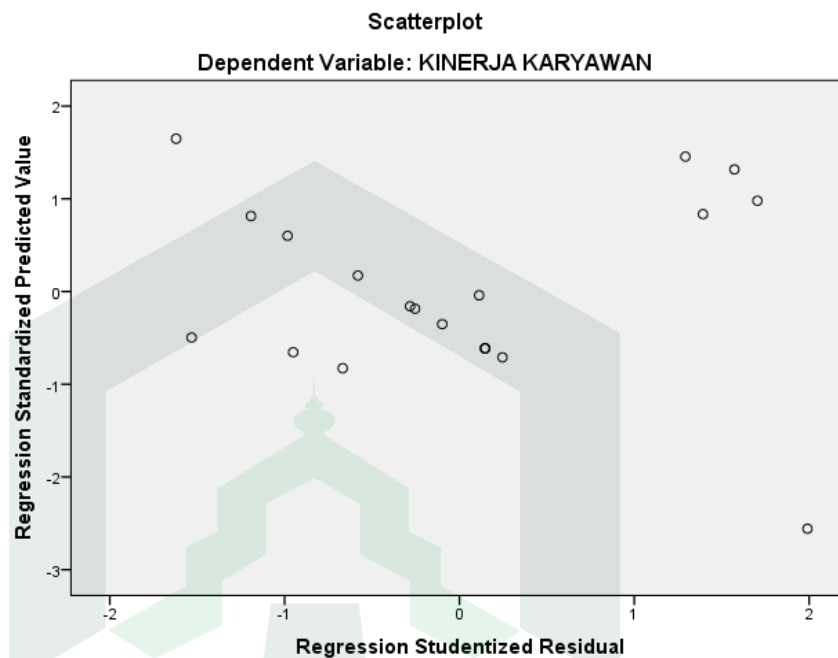
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Dari tabel tersebut hasil dari pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi(X2) masing-masing sebesar 0,382 dan nilai VIF untuk variabel Kompensasi (X1) dan Motivasi (X2) masing-masing adalah 2,617 Maka dapat dinyatakan bahwa nilai tolerance dari variabel-variabel tersebut diperoleh lebih dari 0,1. Dan hasil dari nilai VIF pada variabel tersebut adalah kurang dari 10. Maka disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, jika dalam grafik *scatterplot* penyebaran data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka kesimpulannya adalah tidak terjadi

heteroskedastisitas. Adapun hasil dari uji *heteroskedastisitas* dapat dilihat pada gambar 4.



Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Gambar 4.1 *Grafik Scatterplot*

Dari hasil uji heteroskedastisitas menggunakan garfik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastistas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

Tabel 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Model		Coefficients ^a				T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
		B	Std. Error				
	(Constant)	-1,650	2,126			-,776	,448
1	KOMPENSASI	-,101	,080	-,443		-1,262	,224
	MOTIVASI	,178	,089	,704		2,007	,061

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Hasil output uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser yaitu variabel Kompensasi dan variabel Motivasi memiliki nilai signifikan $0,224 > 0,05$ dan $0,061 > 0,05$. Dimana nilai variabel independen dengan absolut residual lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Berganda

Adapun hasil analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS, Analisis uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Parameter Perencanaan dan Pelaksanaan terhadap Evaluasi dan Transparansi. Selain itu, juga untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (dependen) terhadap variabel terikat (independen). seperti terlihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Hasil Analisis Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,410	4,095		2,298	,035
	KOMPENSASI	-,090	,153	-,166	-,584	,567
	MOTIVASI	,487	,171	,811	2,849	,011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Persamaan Regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2$$

$$Y = 9,410 - 0,090X_1 + 0,487X_2$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,410 artinya jika rata-rata variabel independen (Kompensasi dan Motivasi) konstan, maka rata-rata Kinerja Karyawan akan naik sebesar 9,410 satuan.
- Koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar -0,090 yang berarti bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai kompensasi maka akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,090 satuan.
- Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 0,487 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai Motivasi maka akan menaikkan Kinerja Karyawan sebesar 0,487 satuan.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen*. Untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, maka perlu dilakukan uji t untuk melihat pengaruh Harga dan Lokasi terhadap Kepuasan Pelanggan.

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t atau uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait. Membandingkan nilai statistik atau t hitung dengan titik kritis menurut tabel atau t tabel. Hasil perhitungan (*t-test*) atau t hitung ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 (5%). Kriteria uji parsial jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ untuk derajat bebas (df) = $n-k-1$ adalah $20-2-1 = 17$. Dengan rumus

$$t_{tabel} = (a/2 ; n-k-1)$$

$$t_{tabel} = (0,05/2 ; 17)$$

$$t_{tabel} = (0,025 ; 17)$$

Berdasarkan tabel distribusi “t” diperoleh $t_{0,025,17} = 2,10982$. Selain itu dapat menggunakan signifikan penelitian $< 0,05$

Tabel 4.7 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,410	4,095		2,298	,035
	KOMPENSASI	-,090	,153	-,166	-,584	,567
	MOTIVASI	,487	,171	,811	2,849	,011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.7 tersebut, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Dapat dilihat bahwa nilai t-test pada kolom sig. untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar $0,567 > 0,05$ sedangkan $t_{hitung} -0,584 < t_{tabel} 2,10982$. Ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil uji pada tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai t-test pada kolom sig. untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar $0,011 < 0,05$ sedangkan $t_{hitung} 2,849 > t_{tabel} 2,10982$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel X1, X2 dan Y secara simultan berpengaruh.

Tabel 4.8 Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	65,604	2	32,802	7,644	,004 ^b
Residual	72,946	17	4,291		
Total	138,550	19			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

Sumber : Output SPSS yang diolah

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai $F_{hitung} 7,644 > F_{tabel} 3,55$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

6. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi atau uji R^2 digunakan untuk menunjukkan seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan R^2 pada SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,688 ^a	,474	,412	2,071

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data diolah SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil perhitungan uji R^2 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,474. Artinya, pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 47,4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Pembahasan

Penelitian ini akan membahas tentang pengaruh pemberian kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk menjawab masalah tersebut peneliti menggunakan data primer dengan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner pada responden yang memiliki jumlah 20 sampel. Lalu data yang didapatkan akan di analisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 20 agar mempermudah peneliti mengelola data penelitian. Hasil analisis uji asumsi klasik yang telah dilakukan dengan beberapa tahap pengujian menunjukkan hasil sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Caban Masamba.

Berdasarkan tabel coefficients dapat dilihat bahwa nilai t-test pada kolom sig. untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar $0,567 > 0,05$ sedangkan $t_{hitung} -0,584 < t_{tabel} 2,10982$. Ini berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Adapun karyawan yang mendapat kompensasi yaitu 20 orang karyawan yang terdiri dari 15 karyawan tetap dan 5 karyawan tidak tetap. Adapun yang mempengaruhi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba adalah Kompensasi yang berikan masih belum maksimal oleh karna itu pihak Bank harus lebih meningkatkan kompensasi yang ada di Bank Syariah Indonesia untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan itu sendiri.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Caban Masamba. Berdasarkan tabel coefficients dapat dilihat bahwa nilai t-test pada kolom sig. untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar $0,011 < 0,05$ sedangkan $t_{hitung} 2,849 > t_{tabel} 2,10982$. Ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi yang

berikan kepada karyawan oleh pihak bank seperti lingkungan kerja yang positif, menerapkan komunikasi yang efektif, memberikan apresiasi atas prestasi karyawan, dan memberikan kepercayaan dan rasa hormat kepada karyawan.

3. Berdasarkan hasil uji ANOVA dapat dilihat nilai $F_{hitung} 7,644 > F_{tabel} 3,55$. Hal tersebut berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan hasil tersebut pemberian kompensasi dan motivasi kepada setiap karyawan akan meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga dapat mengembangkan dan mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji R^2 tersebut dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,474. Artinya, pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 47,4% sedangkan sisanya yaitu sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian. Kemungkinan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti kenaikan gaji tiap tahun ataupun kenaikan jabatan bagi karyawan tetap dengan nilai rata-rata PL 3 selama 3 tahun berturut-turut.



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan pada bab IV maka didapat kesimpulan bahwa:

1. Hasil pengujian menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo. Dimana nilai t hitung $<$ t tabel ($-0,584 < 2,10982$) dengan signifikan $0,567$ dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan sebesar $0,05$ atau $0,567 > 0,05$.
2. Hasil pengujian menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank syariah Indonesia (BSI) Cabang Palopo. Dimana nilai t hitung $>$ t tabel ($2,849 > 2,10982$) dengan signifikan $0,011$ dimana hasil tersebut lebih kecil dari taraf signifikan sebesar $0,05$ atau $0,011 < 0,05$.
3. Hasil pengujian menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Masamba. Dimana nilai F hitung $>$ dari F tabel ($7,644 > 3,55$) dan besarnya sig $0,004 < 0,05$.

B. Saran

1. Kepada Bank Syariah Indonesia Cabang Masamba untuk lebih meningkatkan kompensasi dan motivasi sehingga karyawan di BSI cab. Masamba dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.
2. Kepada peneliti berikutnya agar menambah variabel baru serta melakukan pengembangan.



IAIN PALOPO

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Kemenag, <https://quran.kemenag.go.id/sura/16/97> diakses pada tanggal 2 januari2022.
- Arikunto,*Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta,2010).
- Duwi Priyatno, *Belajar Cepat Olah Data Statistik dengan SPSS*, (Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2012)
- Ferawati, *kompensasi dalam Prespektif Ekonomi Islam, Skripsi Sarjana Ekonomi Syariah*, (sul-sel: STAIN Palopo 2015),
- Handoko,*ManajemenPersonalia dan sumber daya manusia* (Yogyakarta:BPFE,1994)
- Harry murti dan Veronika agustini srimulyani,*Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM kota madiun*,*Jurnal manajemen dan akuntansi*,vol 1,2012
- Hasibuan,*Manajemen Sumber Daya Manusia,Edisi Revisi Kedua*, (Yogyakarta:BPFE-UGM,2002).
- J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi Edisi ke-7*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2009)
- Khosasi, Aksanul.(2017).“*Pengaruh literasi keuangan syariah dan pemasaran terhadap pengambilan keputusan nasabah melakukan pembiayaan mikro di Bank Syariah Bukopin Sidoarjo*”.
- Mundakir,Zainuri,*Pengaruh kompenasasi terhadap kinerja pegawai negri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*,Vol 1 (2018)
- Mathis,*Human Resource Managemen*,(Jakarta:Selembba empat:2009)
- Ni Made Nurcahayani,L.G.A. Dewi Adnyani,*Pengaruh kompenasasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai varibel intervening*) *E-Jurnal Manajemen Unud*,Vol 5 (2016) hlm 528Wislon,*Manajemen sumber daya manusia* (Jakarta:Erlangga,2012)
- Nurdin Batjo,S.Pt.,MM.,M.Si,Dr.Mahadin Shaleh,M.,Si.,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Makassar:Aksara Timur) 2018

- Prof.Dr.Lijan poltak sinambela,*Manejemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT.Bumi aksara)
- Sagita sukma haryani,Djamhur hamid,Heru susilo,*Pengaruh kompenasasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan(Studi pada karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia,TBK)*,Jurnal Administrasi Bisnis,Vol 25 (2015)
- Sugiyono,*Metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*,(Bandung:PT Alfabet,2016)
- Sugiyono,*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.2017:121
- Sugiyono.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.2017,123.
- Sukandi,*petensi Metodologi Penelitian Pendidikan KomDan Prakteknya*,(Jakarta:PT Bumi Aksara,2008)
- Tanto Wijaya, Fransisca Andreani,*Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT sinar jaya abadi bersama*,AGORA Vol 1,(2015)
- Widayat prihartanta,*Teori-teori Motivasi*,Jurnal Adabiya,Vol 1 N.83 2015,
- Wiratna Sujarweni. *Metodologi Peenelitian Bisnis dan Ekonomi*. (yogyakarta:PT Pustaka Baru).
- Yuli Suwati., *pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.tunas hijau samarinda*",jurnal ilmu adminstrasi bisnis,no 1,vol 1 (2013)
- Yusro Rozzaid,Toni Herlambang,Anggun Meyrista Devi,*Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan(studi kasus pada PT.Nusapro telemedia persada cabang banyuwang)*,Jurnal manajemen dan bisnis indonesia ,Vol 1 (2015)

<https://sulselprov.go.id/>

https://ir.bankbsi.co.id/corporate_history.html

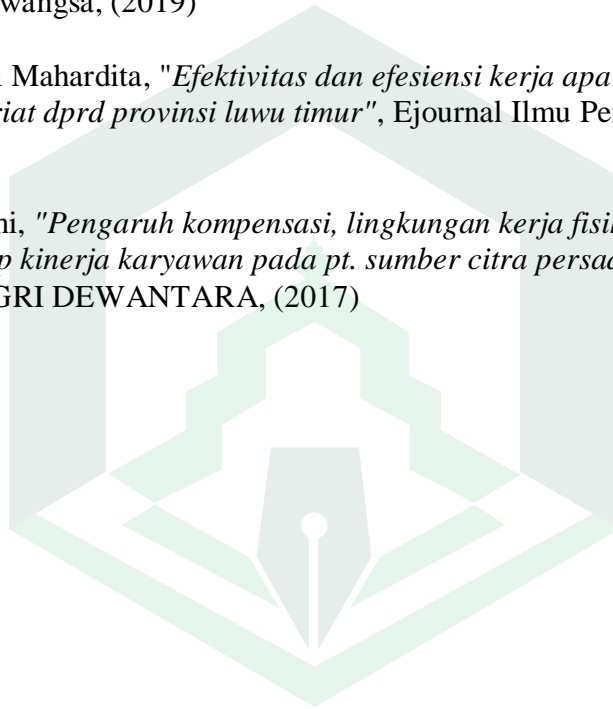
Eka Putra, *"Pengaruh Fasilitas kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap semangat kerja guru pada MTs AL-HUDA Pekan Baru"* Ekonomi dan Bisnis vol 9, (2018)

Dr. Siti Mujanah, MBA. Ph.D, *Manajemen Kompensasi* (Surabaya: CV Putra Media Nusantara, 2019),

Martha Uli Simanjuntak, *"Pengaruh Pemberian Bonus dan Insentif Terhadap Atlit Pada Kominte Olaraga Nasional (KONI) Sumatra Utara, Universitas Dharmawangsa, (2019)*

Hayuning Rizki Mahardita, *"Efektivitas dan efesiensi kerja apartur sipil negara di sekretariat dprd provinsi luwu timur"*, Ejournal Ilmu Pemerintahan Vol 5, (2017)

Feby Ramadhani, *"Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sumber citra persada bagian produksi"*, STIE PGRI DEWANTARA, (2017)



IAIN PALOPO



LAMPIRAN - LAMPIRAN

IAIN PALOPO

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI**

Kepada Yth,
Bapak/Ibu
Di Tempat.

Dengan Hormat,

Dengan kerendahan hati, saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan. Saya adalah mahasiswa program studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Palopo yang sedang mengerjakan skripsi dan melakukan penelitian mengenai “PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA CABANG MASAMBA”.

Bersamaan ini perlu saya sampaikan, semua informasi yang di berikan hanya untuk kepentingan pengerjaan skripsi dan di jamin kerahasiaannya. Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatiannya dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Renaldo

KUESIONER PENELITIAN

PETUNJUK PENELITIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu. Adapun kriteria jawabannya sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
RG : Ragu-ragu
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
2. Diharapkan tidak ada satu nomor pun yang dilewatkan dalam mengisi skala ini.
3. Gunakan tanda (\checkmark) untuk jawaban yang anda pilih.

BAGIAN I (Identitas Responden)

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :

BAGIAN II

Variabel X1 (Kompensasi)

Variabel X2 (Motivasi)

Variabel Y (Kinerja Karyawan)

IAIN PALOPO

LAMPIRAN 2

TABULASI JAWABAN RESPONDEN

KOMPENSASI X1									
X1p1	x1p2	X1p3	X1p4	X1p5	X1p6	X1p7	X1p8	X1p9	totalX1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	3	5	4	4	4	36
4	2	2	2	2	4	4	2	4	26
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	5	4	5	4	4	4	4	4	38
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	2	3	2	2	2	3	3	2	22
5	5	5	5	4	5	5	4	4	42
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
3	3	4	4	5	5	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	4	5	4	5	5	5	5	41
2	2	4	4	5	3	5	3	4	32
4	4	4	3	3	4	5	3	4	34
4	4	5	3	5	5	5	4	4	39
4	4	4	4	5	4	4	5	5	39

MOTIVASI X2										KINERJA KARYAWAN						
X2p1	X2p2	X2p3	X2p4	X2p5	X2p6	X2p7	X2p8	X2p9	totalx2	Yp1	Yp2	Yp3	Yp4	Yp5	Yp6	total Y
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	24
5	5	3	3	2	4	4	4	4	34	4	3	4	3	4	4	22
4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	5	4	5	5	5	5	29
4	5	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	3	35	4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	3	3	3	2	3	2	26	4	3	4	4	4	4	23

5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	5	5	5	3	41	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4	4	4	4	4	5	25
4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	3	5	4	5	37	4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	4	5	5	4	43	5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	4	3	4	4	4	37	4	4	3	3	3	4	21
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42	4	4	4	4	4	4	24



IAIN PALOPO

LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

A. Uji Validitas

1. Uji Validitas VariabelKompensasi (X1)

		Correlations									
		x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	Total
x1	Pearson Correlation	1	,742**	,253	,270	-,102	,474*	-,058	,189	,282	,461*
	Sig. (2-tailed)		,000	,281	,250	,669	,035	,810	,425	,228	,041
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2	Pearson Correlation	,742**	1	,682**	,688**	,362	,564*	,213	,523*	,466*	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,001	,117	,010	,367	,018	,038	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x3	Pearson Correlation	,253	,682**	1	,666**	,732**	,544*	,568*	,589**	,380	,826**
	Sig. (2-tailed)	,281	,001		,001	,000	,013	,009	,006	,099	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x4	Pearson Correlation	,270	,688**	,666**	1	,620**	,522*	,389	,666**	,598*	,839**
	Sig. (2-tailed)	,250	,001	,001		,004	,018	,090	,001	,005	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x5	Pearson Correlation	-,102	,362	,732**	,620**	1	,410	,551*	,643**	,565*	,735**
	Sig. (2-tailed)	,669	,117	,000	,004		,073	,012	,002	,009	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x6	Pearson Correlation	,474*	,564**	,544*	,522*	,410	1	,631*	,526*	,628*	,787**
	Sig. (2-tailed)	,035	,010	,013	,018	,073		,003	,017	,003	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x7	Pearson Correlation	-,058	,213	,568**	,389	,551*	,631*	1	,257	,489*	,583**
	Sig. (2-tailed)	,810	,367	,009	,090	,012	,003		,275	,029	,007

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x8	Pearson Correlation	,189	,523*	,589**	,666**	,643**	,526*	,257	1	,607*	,777**
	Sig. (2-tailed)	,425	,018	,006	,001	,002	,017	,275		,005	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x9	Pearson Correlation	,282	,466*	,380	,598**	,565**	,628*	,489*	,607**	1	,753**
	Sig. (2-tailed)	,228	,038	,099	,005	,009	,003	,029	,005		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,461*	,808**	,826**	,839**	,735**	,787*	,583*	,777**	,753*	1
	Sig. (2-tailed)	,041	,000	,000	,000	,000	,000	,007	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

2. Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Correlations

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	Total	
x1	Pearson Correlation	1	,499*	,597**	,532*	,420	,602*	,599*	,612**	,438	,748**
	Sig. (2-tailed)		,025	,005	,016	,065	,005	,005	,004	,054	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2	Pearson Correlation	,499*	1	,492*	,383	,218	,294	,343	,440	,397	,554*
	Sig. (2-tailed)	,025		,028	,096	,355	,208	,139	,052	,083	,011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x3	Pearson Correlation	,597**	,492*	1	,815*	,859**	,579*	,619*	,649**	,510*	,884**
	Sig. (2-tailed)	,005	,028		,000	,000	,008	,004	,002	,022	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x4	Pearson Correlation	,532*	,383	,815**	1	,918**	,550*	,678*	,729**	,385	,871**

	Sig. (2-tailed)	,016	,096	,000		,000	,012	,001	,000	,093	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x5	Pearson Correlation	,420	,218	,859**	,918*	1	,599*	,636*	,696**	,320	,832**
	Sig. (2-tailed)	,065	,355	,000	,000		,005	,003	,001	,170	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x6	Pearson Correlation	,602**	,294	,579**	,550*	,599**	1	,493*	,633**	,251	,718**
	Sig. (2-tailed)	,005	,208	,008	,012	,005		,027	,003	,285	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x7	Pearson Correlation	,599**	,343	,619**	,678*	,636**	,493*	1	,780**	,659*	,845**
	Sig. (2-tailed)	,005	,139	,004	,001	,003	,027		,000	,002	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x8	Pearson Correlation	,612**	,440	,649**	,729*	,696**	,633*	,780*	1	,443	,858**
	Sig. (2-tailed)	,004	,052	,002	,000	,001	,003	,000		,050	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x9	Pearson Correlation	,438	,397	,510*	,385	,320	,251	,659*	,443	1	,637**
	Sig. (2-tailed)	,054	,083	,022	,093	,170	,285	,002	,050		,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,748**	,554*	,884**	,871*	,832**	,718*	,845*	,858**	,637*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,011	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan(Y)

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	Total
y1	Pearson Correlation	1	,594**	,891**	,806**	,891**	,866**	,931**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y2	Pearson Correlation	,594**	1	,507*	,712**	,507*	,539*	,746**
	Sig. (2-tailed)	,006		,023	,000	,023	,014	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y3	Pearson Correlation	,891**	,507*	1	,862**	1,000**	,787**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023		,000	,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y4	Pearson Correlation	,806**	,712**	,862**	1	,862**	,735**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y5	Pearson Correlation	,891**	,507*	1,000**	,862**	1	,787**	,934**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,000	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
y6	Pearson Correlation	,866**	,539*	,787**	,735**	,787**	1	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	,931**	,746**	,934**	,939**	,934**	,866**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

B. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

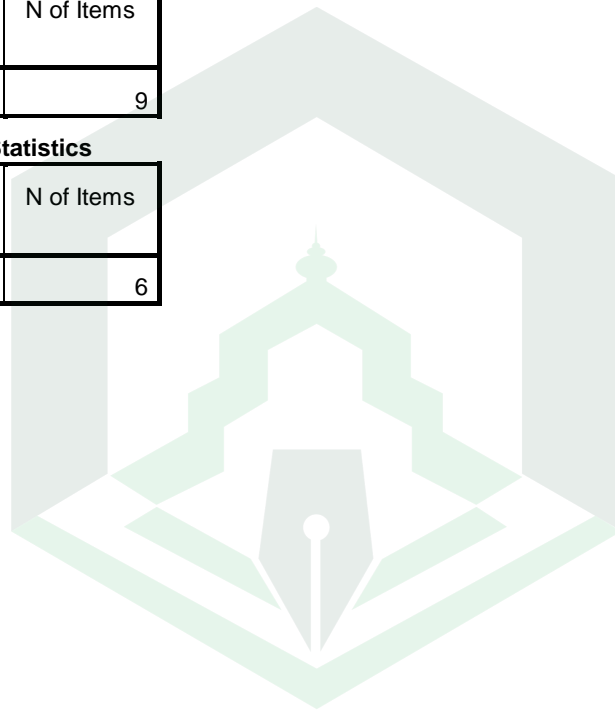
Cronbach's Alpha	N of Items
,891	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,915	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	6



IAIN PALOPO

LAMPIRAN 4

Tabel Distribusi R

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4552	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4328	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880

LAMPIRAN 5

Distribusi Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11981	2.58349	2.92078
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10042	2.55238	2.87844
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068

LAMPIRAN 6

TABEL DISTIRBUSI F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabiliita = 0,05

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

LAMPIRAN 7
IZIN PENELITIAN



IAIN PALOPO

LAMPIRAN 8

RIWAYAT HIDUP



Renaldo, lahir di Salassa pada tanggal 03 Mei 2000. Penulis merupakan anak bungsu dari empat bersaudara dari pasangan sesorang ayah bernama Agus Sillan dan ibu bernama Minunan.

Saat ini, penulis bertempat tinggal di Dusun Sandra Sirua, Kelurahan Salassa, Kecamatan Baebunta, Kabupaten Luwu Utara. Pendidikan dasar penulis diselesaikan pada tahun 2012 di SDN 028 Sabbang Loang, Kemudian Menempuh pendidikan di SMPN 1 Baebunta hingga pada tahun 2015, pada tahun 2015 penulis melanjutkan pendidikan di SMAN 3 Luwu Utara. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi pada tahun 2018 dibidang yang ditekuni yaitu di prodi Perbankan Syariah fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negri (IAIN) palopo melalui jalur UMPTKIN tahun 2018.

IAIN PALOPO