

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA
YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:
HIZBUL KHOOTIMAH AZ-ZAAKIYYAH
NIM: 17108020129**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA
YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI
DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

HIZBUL KHOOTIMAH AZ-ZAAKIYYAH

NIM: 17108020129

DOSEN PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S. H., M.SI

NIP: 1981072620150310002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2021

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Hizbul Khootimah Azzaakiyyah

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Hizbul Khootimah Az-zaakiyyah

NIM : 17108020129

Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi kasus di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 06 Maret 2021

Pembimbing



FARID HIDAYAT, S. H., M.SI
NIP: 1981072620150310002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Surat Pernyataan Keaslian

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hizbul Khotimah Az-zaakiyyah
NIM : 17108020129
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun suduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 26 Maret 2021



Hizbul Khotiman Az-zaakiyyah

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hizbul Khootiman Az-zaakiyyah

NIM : 17108020129

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama terikat mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 30 Maret 2021

Yang menyatakan,



Hizbul Khotimah Az-zakiyyah
NIM. 17108020129

MOTTO

“Jangan terlalu jauh dari kenyataan, hanya untuk sekedar pencitraan”

(Hkazkyh)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungannya serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua tercinta Ayah ku Suherlan dan Ibu ku Ai Juansyah

Yang selalu mendoakan, kasih sayang, pengorbanan yang tidak akan ternilai harganya untuk anak-anaknya, dan memberikan motivasi serta dukungan yang luar biasa sampai saat ini

Teruntuk adik ku tercinta

Oges Abenia Khosifah yang selalu memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Dan yang istimewa Rahmat Nurdiansyah yang selalu memberikan support dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi

Kepada para sahabat yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi dan selalu memberikan semangat sampai saat ini.

Serta untuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	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	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata

sandang“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U

فروض	Ditulis	<i>Furud</i>
------	---------	--------------

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لنشكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروضذوي	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
-----------	---------	----------------------

السنة أهل	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>
-----------	---------	----------------------



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-510/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT. BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : HIZBUL KHOOTIMAH AZ-ZAAKIYYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020129
Telah diujikan pada : Jumat, 09 April 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I
SIGNED

Valid ID: 60b185b5a908



Penguji I

Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 60b64d142a85



Penguji II

Jauhar Faradis, S.H.I, M.A.
SIGNED

Valid ID: 60b6a51e9217



Yogyakarta, 09 April 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Aldawazna, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 60b8d1a6c20



KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
4. Bapak Jauhar Faradis, SHI, MA Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan, dan arahan dari awal masa perkuliahan penulis hingga semester akhir.

5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu mengarahkan, membimbing dan memberikan kritik/saran kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta terutama Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Bapak Dr. Suherlan S.sos, M.Ap dan Ibu Ai Juansyah selaku kedua orang tua beserta seluruh keluarga besar yang memberikan semangat, doa, dan kasih sayang kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-Sahabat tersayang Irawati, Nurus Siddiqoh, Nada, Siti Mahfuzah, Zhelda, Gina, Firda, Novi dan Farah yang selalu menemani segala keluh kesah dalam mengarungi dunia perkuliahan dari pertama hingga akhir.
11. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2017 khususnya PS D yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
12. Sahabat Permata yang selalu memberikan tempat pulang dari semua keletihan yang ada di Yogyakarta.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata,
penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 30 Maret 2021

Hormat Saya,



Hizbul Khootimah Az-zaakiyyah
NIM: 17108020129



DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2. Kinerja Karyawan.....	12
3. Motivasi Kerja.....	17
4. Kompensasi Kerja.....	22
5. Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu.....	39
C. Pengembangan Hipotesis.....	52
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.....	52
2. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.....	53

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.	54
D. Kerangka Pemikiran.....	55
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Jenis dan Sifat Penelitian	49
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	49
C. Populasi dan Sampel Penelitian	51
1. Populasi Penelitian.....	51
2. Sampel Penelitian.....	51
D. Definisi Operasional Variabel.....	51
1. Variabel Independen	52
2. Variabel Dependen.....	53
E. Teknik Analisis Data.....	58
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	58
2. Uji Asumsi Klasik.....	59
3. Uji Hipotesis	60
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	63
A. Gambaran Umum Penelitian.....	63
1. Letak Geografis.....	63
2. Sejarah.....	63
3. Visi dan Misi.....	64
4. Penghargaan	64
B. Analisis Deskriptif Responden.....	65
1. Karakteristik Jenis Kelamin	66
2. Karakteristik Berdasarkan Usia Karyawan	66
3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	67
4. Karakteristik Berdasarkan Penghasilan	69
5. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	70
C. Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	70
1. Uji Validitas	70
2. Uji Reliabilitas	73
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	74
1. Uji Normalitas.....	74

2. Uji Multikolinearitas	75
3. Uji Heteroskedastisitas.....	76
E. Uji Hipotesis	77
1. Analisis Linier Berganda	77
2. Uji T	79
3. Uji F	81
F. Pembahasan Hasil Penelitian	83
1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta	84
2. Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta	86
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta	89
BAB V PENUTUP.....	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA.....	95
LAMPIRAN.....	i

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah	2
Tabel 1.2 Laporan Perkembangan Aset	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Skala Pengukuran.....	50
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	54
Tabel 4.1 Jenis Kelamin.....	66
Tabel 4.2 Usia Karyawan.....	67
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan	67
Tabel 4.4 Penghasilan Karyawan.....	68
Tabel 4.5 Lama Kerja Karyawan	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	70
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	77
Tabel 4. 12 Uji T (Parsial).....	78
Tabel 4. 13 Uji F (Simultan)	80
Tabel 4.14 Determinasi R ²	83
Tabel 4.15 Hasil Hipotesis	83
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Motivasi Kerja.....	84
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuesioner Kompensasi Kerja.....	86
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuesioner Lingkungan Kerja	89

ABSTRAK

This study aims to determine the influence of work motivation, work compensation, and work environment on employee performance at PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. The population in this study is all employees of PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. . Sampling in this study using saturated samples. Primary data in this study were obtained from questionnaires. In this study using 28 respondents who can be processed. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis.

The results showed that work motivation, work compensation, and work environment simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Partially the work motivation variable has no positive and insignificant effect on employee performance with a t-value of $-0.763 < t_{table} 2.0639$ with a significance of $0.453 > 0.05$. $< t_{table} 2,0639$ with a significance of $0.089 > 0.05$. Work environment variables have a positive and significant effect on employee performance. with a value of t count $2.620 > t_{table} 2.0639$ with a significance of $0.015 < 0.05$

Keywords: Work Motivation, Work Compensation, Work Environment, and Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Data primer dalam penelitian ini di dapatkan dari penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan 28 responden yang dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $-0,763 < t$ tabel $2,0639$ dengan signifikansi $0,453 > 0,05$. Variabel kompensasi kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $1,772 < t$ tabel $2,0639$ dengan signifikansi $0,089 > 0,05$. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dengan nilai t hitung $2,620 > t$ tabel $2,0639$ dengan signifikansi $0,015 < 0,05$

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan di Indonesia sudah berkembang dengan signifikan. Begitu juga dengan perbankan syariah semakin lama semakin berkembang dengan pesat, dengan banyaknya Bank Syariah yang berdiri. Sistem perbankan syariah adalah sistem perbanyakannya yang menganut dengan hukum Islam (ismail, 2017: 7).

Pada UU Perbankan Syariah No. 21 Tahun 2008 menegaskan penafsiran perbankan syariah yakni seluruh urusan yang berkaitan tentang Bank Syariah serta lembaga mengenai Unit Usaha Syariah. Didalamnya tercantum lembaga, aktivitas usaha serta seluruh metode serta proses yang dalam aktivitas usahanya melaksanakan prinsip serta undang-undang syariah. Tolak ukur keberhasilan eksistensi ekonomi syariah di Indonesia yaitu adanya perkembangan perbankan syariah (Nofinawati, Jurnal Juris, 2, Juli–Desember 2015).

Adapun tolak ukur yang dapat dilihat dari keberhasilan eksistensi ekonomi islam dapat kita lihat dari perkembangan perbankan syariah di Indonesia yang menunjukkan bertambahnya tenaga kerja di perbankan syariah di Indonesia adalah:

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Perbankan Syariah

Indikator Bank	2018	2019	2020
BUS	49.516	49.654	49.996

UUS	4.955	5.186	5.229
BPRS	4.918	6.620	6.736

Sumber: Statistik Perbankan Syariah, Juli 2020.

Tabel diatas menunjukkan pada BUS dari tahun 2018-2020 mengalami penambahan tenaga kerja. Peningkatan penambahan tenaga kerja di UUS pada tahun 2018-2020 juga mengalami peningkatan. Begitu juga dengan perkembangan tenaga kerja pada BPRS pada tahun 2018-2020 dapat diketahui mengalami peningkatan yang sangat pesat.

Perkembangan pada Perbankan Syariah atau Bank Syariah ini tidak jauh dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat didalam kegiatan operasional pada Bank Syariah. Setiap perusahaan tentunya mengharapkan karyawan yang dapat diandalkan dalam segala hal dan kompeten dibidangnya sehingga dapat menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan dengan baik, hal tersebut tentunya membutuhkan karyawan yang mumpuni. Hal ini diperkuat pula melalui gagasan yang disampaikan Hasibuan (2016: 10) Bahwa Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu juga seni dalam melakukan pengaturan terhadap interaksi serta peran karyawan guna menyongkong pencapaian sasaran perusahaan, karyawannya dan masyarakat dengan berhasil

Kinerja karyawan benar-benar penting supaya diperhatikan oleh perusahaan, dikarenakan kinerja karyawan salah satu faktor untuk mencapai tujuan didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011: 9) kinerja merupakan *work performance* adalah hasil kerja yang diterima oleh

karyawan atas jeri payah yang diberikan kepada perusahaan dalam menjalankan tugasnya. berdasarkan kewajiban yang diberikan kepadanya. Banyak faktor yang dapat menjadi tolak ukur tercapainya kinerja yang efektif, salah satu faktor yang menjadi pertimbangan perusahaan sehingga kinerja sumber daya manusianya baik salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seroang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan definisi yang dikatakan oleh Hasibuan (2016: 111) Bahwa Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang bisa membuat seorang karyawan semangat dalam bekerjanya sehingga dapat bekerja secara efektif, dapat bekerjasama dengan yang lain dan memiliki integritas yang tinggi dalam mencapai kepuasan kerja. Didukung oleh penelitian Bayu dan Corry (2017) yang menjelaskan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitian Syalimono dan Syaiful (2019) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Pemberian kompensasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai reward atas kerja yang sudah diberikan kepada perusahaan, hal ini juga berfungsi sebagai peningkatan kinerja yang dapat meningkatkan pendapatan perusahaan. Salah satu dari pelaksanaan fungsi Manajemen adalah pemberian penghargaan pada karyawan sebagai bentuk

pertukaran atas jasa karyawan karena telah menjalankan tugasnya pada organisasi. Menurut Hasibuan (2017: 119), kompensasi ialah suatu hal yang didapatkan karyawan, baik berupa barang langsung ataupun yang tidak langsung, sebagai kompensasi akan jasa karyawan yang telah diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian Setyani dkk (2018) pada kesimpulan akhir dapat ditemukan hasil variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi dalam penelitiannya Irawati (2018) menyatakan bahwa Kompensasi tidak tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menjadi fokus pada pembahasan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja ialah keadaan ruangan atau emosional yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya. (Siagian, 2014: 56). Menurut Fachreza dkk (2018) menyatakan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan. Akan tetapi ada perbedaan pada penelitian Sahlan, Peggy dan Irvan (2015) yang hasilnya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif akan kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian yang ada diatas, ditemukannya beberapa berbagai *gap* di antara penelitian satu dan penelitian lainnya. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk melangsungkan penelitian terkait dengan kinerja karyawan, dan dalam penelitian ini dilakukan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera didirikan pada 3 Desember 2007. Perusahaan didirikan pada 3 Desember 2007 berdasarkan diterbitkannya Tanda Daftar Perusahaan (TDP) PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera, nomor: I20116500446. Berdirinya PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera tidak terlepas dari orang yang menanamkan saham di Bank Madina Syariah dengan tujuan untuk mengembangkan perbankan syariah khususnya di D.I Yogyakarta,

Alasan penelitian memilih objek di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta dikarenakan, ketika membaca sejarah seputar Bank Madina Syariah yang mana didirikan pada tahun 2007 akan tetapi keeksistensiannya sudah dikenal, begitu juga ketika mengetahui penghargaan-penghargaan yang diberikan. Adapun penghargaan-penghargaan yang diterima yaitu PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta memperoleh penghargaan berupa Predikat sangat bagus untuk kinerja keuangan tahun 2011, lalu penghargaan yang kedua yaitu PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta juga memperoleh kembali penghargaan Predikat Sangat Bagus akan kinerja keuangannya pada 2012, kemudian terakhir mendapatkan kembali penghargaan Predikat Sangat Bagus juga terkait kinerja keuangan ditahun 2017. Sudah diketahui beberapa penghargaan yang ada di Bank, maka kita dapat mengetahui juga adanya kekosongan 5 tahun tidak adanya penghargaan atas kinerja bank dan hampir 3 tahun semenjak 2017 tidak adanya juga atas predikat kinerja bank, sehingga membuat peneliti ingin mengetahui hal apa saja yang

mempengaruhi kinerja karyawan serta kaitannya dengan faktor yang peneliti ambil, yaitu motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja yang ada. Berikut tabel laporan perkembangan aset pada PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta:

Tabel 1.2 Laporan Perkembangan Aset

No	Tahun	Jumlah Aset
1	2015	Rp.41.438.118.000,00
2	2016	Rp.52. 466, 508, 164.24
3	2017	Rp.70,410,743,766.06
4	2018	Rp.73.951. 249.726,5
5	2019	Rp.86.139.804.314,-

Sumber: PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta

Hasil dari tabel, dapat diketahui bahwasanya perkembangan jumlah aset selama 5 tahun yaitu 2015 - 2019, dapat kita ketahui bahwasanya jumlah aset setiap tahun meningkat. Jumlah aset pada tahun 2015 yaitu sebesar Rp 41.438.118.000,00, serta mengalami peningkatan ditahun 2016 menjadi sebesar Rp 52. 466, 508, 164.24, dan pada tahun 2017 mengalami peningkatan yang sangat besar yaitu Rp 17.944,235,601,82 sehingga menjadi Rp 70,410,743,766.06, oleh karena itu ketika tahun 2017 BPRS Madina Syariah mendapatkan gelar penghargaan yaitu Predikat Sangat Bagus atas kinerja keuangan. Dan pada 2018 juga mengalami peningkatan hanya tidak sebesar pada tahun 2017 yaitu hanya mengalami peningkatan sebesar 3.540.505.960,05 sehingga menjadi Rp 73.951. 249.726,5 dan pada

tahun 2018 juga mengalami peningkatan jumlah asset kembali sehingga menjadi Rp 86.139.804.314,-.

Penelitian ini mengadaptasi penelitian Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri (2018) penelitiannya mengenai kinerja karyawan (Y) dengan pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi serta Lingkungan kerja (X) dengan tempat penelitian di Bank Aceh Syariah. Adapun perbedaannya adalah variabel X yang dipakai pada penelitian ini ialah Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Selain itu dapat diketahui penelitian ini dilaksanakan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta pada objeknya.

Berdasarkan dengan uraian yang diatas, dapat diketahui bahwasanya, faktor motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja masih banyaknya perbedaannya untuk hasil penelitian satu dengan penelitian lainnya. Oleh sebab itu, peneliti menemukan urgensinya untuk meneliti bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawannya di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Maka dari itu, penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan dari latar belakang penelitian, rumusan masalahnya ialah:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Bersumber pada hasil rumusan masalah dan tujuan dalam membuat skripsi ini ada tiga manfaat yang akan diberikan, yaitu :

1. Untuk peneliti dapat dijadikan sumber referensi dan menambah wawasan terhadap permasalahan yang ada di perbankan syariah.
2. Bagi bank diteliti yaitu PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta, semoga penelitian ini berguna untuk menambah sumber referensi dalam memutuskan suatu hal yang terkait dengan kinerja karyawan.

3. Untuk para akademisi, penelitian ini semoga bisa menjadi bahan diskusi dalam sebuah kajian perbankan.

E. Sistematika Penulisan

Fungsi dari adanya Sistematika Penulisan ini untuk dapat melihat dengan mudah dan mengerti apa yang akan dibahas dengan keseluruhan. Adapun pembagian penulisannya adalah seperti di bawah ini.

BAB I adalah bagian Pendahuluan. Pada bab ini berisi latar belakang, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II ialah bagian Landasan Teori. Pada bab ini terdapat pengertian motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja, tinjauan pustaka yang didalamnya terdapat isi mengenai hasil penelitian yang ada atau sebelumnya terkait dengan penelitian yang dilakukan, menyusun hipotesis dan penelitian kerangka kerja yang diuji.

BAB III adalah Metode penelitian. Pada bab ini terdapat metode penelitian, sifat dan jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel serta teknis analisis data.

BAB IV adalah Pembahasan. Didalamnya terdapat gambaran umum hasil penelitian serta analisisnya baik secara kualitatif maupun kuantitatif, statistik beserta pembahasan hasil penelitian.

BAB V adalah Penutup. Didalamnya terdapat kesimpulan beserta juga saran dari penelitian yang sudah dilangsungkan. Kesimpulan adalah

hasil akhir dari penyelesaian penelitian yang objektif. Serta saran-saran yang berisikan jalan keluar atau cara untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasannya:

1. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini **ditolak**.
2. Variabel kompensasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hal ini berarti H_2 dalam penelitian ini **ditolak**.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini **diterima**.

B. Saran

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan kecuali lingkungan kerja. Oleh karena itu diharapkan

perusahaan bisa mempertahankan atau pun meningkatkan motivasi dan kompensasi karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya lebih baik untuk melihat isu yang saat ini akan dijadikan sebuah variabel yang ingin diteliti, sehingga penelitiannya bisa berkembang dan terupdate. Dan diharapkan dapat menambah variabel independennya, agar semakin banyaknya independen yang digunakan dapat memberikan manfaat bagi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Andi Baharuddin, dkk. (2015). *The Effects of Work Stress and Compensation on the Employees Performance through Motivation and Job Satisfaction at the Private Life Insurance Companies in Jakarta, Indonesia*. Scientific Research Journal (SCIRJ), Volume III, Issue IX, September 2015. ISSN 2201-2796.
- Al Fajar dan Heru. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Edisi Pertama, Yogyakarta.
- Bilson Simamora. (2004). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Dwi Agung Nugroho Arianto. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013.
- Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh*. Universitas Unsiyah: Aceh Jurnal Magister Manajemen. Vol 2. No 1, 2018.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21, Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Hani Handoko. (2010). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Hamali Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono & Yohana, Corry. (2017). *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB), Vol 5 No.1 Maret 2017, h.73-89. E-ISSN: 2302-2663
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Irawati Anik. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Jurnal Ilmu Akuntansi. Volume 11 (1), 2018: 117 - 134 P-ISSN: 1979-858X; E-ISSN: 2461-1190.
- Iman Muhammad, Peggy A, dan Greiss M (2014). *Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Calaca*. Jurnal EMBA. Vol.2 No.2 Juni 2014, Hal. 1594-1606 ISSN 2303-1174.

- Ilham Nuryasin, Mochammad Al Musadieg, Ika Ruhana. 2016. *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 41 No.1 Desember 2016..
- Kristianto Utomo, dkk. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Indaco Warna Dunia Karanganyar)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus April 2017: 217 – 229.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lupiyoadi, Rambat dan Ikhsan, Ridho Bramulya. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat*. Bandung: Alfabeta CV.
- Mathis, Jackson. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat.
- Machali, Imam dan Ara Hidayat. (2016). *Education Management*. Jakarta: Prenada Media Grup.

- Mangkunegara, A.p. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakaarya.
- Mangkunegara AP. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rfika Aditama.
- Nurul Ikhsan, Peggy A, Trang Irvan. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.1:52-62. ISSN 2303-1174.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Nizar Abdul Malik. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BNI Kantor Cabang Semarang)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga
- Rizki Akbar, Mochammad Al, Gunawan Eko (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah (Pd) Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Bank Daerah Lamongan). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 51, No. 1 Oktober 2017.
- Riska Wulandari, Ida Bagus. (2018). *Role Stress, Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 15, No. 3, September 2018. *Bisnis* ISSN: 1829-8486.

- Rocky Potale, Yantje Uhing. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA 63 Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73. ISSN 2303-1174.
- Siahaan, Syalimono & Syaiful, Bahri. (2019). *Pengaruh Pempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No 1.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 2. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil PT*. Bandung: Refika Aditama.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Sandra. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. (Studi Pada Perusahaan Perbankan Di Kota Bandar Lampung)*. Tesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Setyani, Dindin A, dkk. (2018). *The Influence Of Work Environment, Competence and Compensatioon on Employee Performance through Intervening Variabel Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch*. International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences. Vol. 8, No. 11, 2018, E-ISSN: 2222-6990 2018 HRMARS.

Sukma Sekar Arumsari, Mustika Widowati. 2019. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Pt Bank Tabungan Negara (BtN) Kantor Cabang Syariah Semarang Dan Kantor Cabang Pembantu Ngaliyan)*. Jurnal Sains Ekonomi dan Perbankan Syariah Vol 9, Nomor 1 , Juli 2019.

Website

www.ojk.go.id

www.bankmadinasyariah.com

<https://tafsirweb.com/37714-quran-surat-al-jumuah-ayat-9-10.html>

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Identitas Reponden

Petunjuk: mohon memberi tanda (✓) pada identitas responden dibawah ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya

Nama :

Jenis Kelamin : () Perempuan () Laki – Laki

Usia : () 20 – 25 tahun

() 26 – 35 tahun

() 36 – 45 tahun

() > 46 tahun

Pendidikan Terakhir : () SMA/MAN/SLTA

() D3 Sederajat

() S1 Sederajat

() S2 Sederajat

() S3 Sederajat

Penghasilan setiap bulan rata – rata (bulan):

() <1juta

() 1juta – 3juta

() 3juta – 5juta

() 5juta – 7juta

() >7juta

Lama Bekerja: () < 1Tahun

() 1 – 3 Tahun

() 3 – 6 Tahun

() > 6 Tahun

Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban pernyataan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan cara memberi tanda ceklist (✓) pada salah satu jawaban yang telah tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Tanggapan			
		1	2	3	4
		STS	TS	S	SS
Motivasi Kerja					
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi.				
2	Saya merasa bahwa lingkungan kerja aman dan nyaman sehingga saya merasa tenang dalam bekerja.				
3	Saya merasa senang karena karyawan di perusahaan ini bisa menerima saya sebagai patner yang baik.				
4	Atasan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.				

5	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.				
Kompensasi Kerja					
1.	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang saya dilakukan.				
2.	Gaji pokok yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar.				
3.	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja saya.				
4.	Saya memperoleh insentif-insentif di tempat saya bekerja sesuai dengan peraturan perusahaan.				
5.	Insentif dapat dijadikan pelopor untuk meningkatkan semangat kerja..				
6.	Insentif yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja dalam bekerja.				
7.	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang di tempati karyawan.				
8.	PT. Bank Madina Syariah memberikan tunjangan kepada setiap karyawan.				
Lingkungan Kerja					
1.	Saya merasa cahaya langsung dari lampu membantu pekerjaan.				

2.	Suara yang bising dari alat dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja..				
3.	Suhu di ruangan kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja.				
4.	Saya terganggu bekerja apabila ada bau-bau yang tidak enak di penciuman saya.				
5.	Tata warna di tempat kerja saya berpengaruh secara psikologis terhadap kenyamanan dalam bekerja.				
6.	Petugas keamanan di tempat kerja selalu siap sedia menjaga keamanan lingkungan kerja saya.				
7.	Dekorasi di ruang kerja saya yang rapi menambah kenyamanan saya dalam bekerja.				
8.	Saya merasa perusahaan sudah memberi waktu pekerjaan sesuai dengan kebijakan kepegawaian Indonesia.				
9.	Penerapan sistem kerja pada setiap unit kerja di perusahaan ini sangat sistematis.				
10.	Pembagian kerja antar karyawan di perusahaan ini tidak diskrimintif.				
11.	Saya tidak merasa monoton dalam bekerja, Karena pekerjaan yang				

	diberikan perusahaan sesuai dengan keinginan saya.				
12.	Waktu libur yang diberikan perusahaan cukup untuk menghilangkan keletihan selama saya bekerja.				
Kinerja Karyawan					
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan sudah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.				
2.	Saya merasa senang jika dapat mencapai target yang ditetapkan perusahaan.				
3.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi.				
4.	Saya berusaha melakukan pekerjaan sebaik mungkin.				
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
6.	Saya tidak pernah menunda-nunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				

Lampiran 2

Karakteristik Respondennm

Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	13	46%

Perempuan	15	54%
Total	28	100%

Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-25 tahun	5	18%
26-35 tahun	12	43%
36-45 tahun	9	32%
>46	2	7%
Jumlah	28	100%

Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	7	25%
D3	1	4%
S1	18	64%
S2	2	8%
S3	0	0%
Jumlah	28	100%

Berdasarkan Penghasilan

Penghasilan	Jumlah	Persentase
< 1 juta	0	0%
1-3 juta	12	43%
3-5 juta	12	43%
5-7 juta	2	7%
>7 juta	2	7%
Jumlah	28	100%

Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah	Persentase
1-3 Tahun	7	25%
3-6 Tahun	13	46%
7-6 Tahun	8	29%
Total	28	100%

Data Kuesioner Variabel Motivasi Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	SCORE
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
3	4	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	3	2	3	15
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15

Data Kuesioner Kompensasi Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	SCORE
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	4	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	4	4	4	3	3	28
2	3	2	3	3	3	3	3	22
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	4	4	4	3	4	29
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24

3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	4	3	3	3	4	27
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	3	3	3	4	3	28
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	4	3	4	4	3	4	28
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	4	25
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	3	24

Data Kuesioner Lingkungan Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	SCORE
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	39
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35

3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	34
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	35
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	37
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	38
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	39
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37

Data Kuesioner Kinerja Karyawan

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	SCORE
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18

3	3	3	4	3	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	3	4	22
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18

Lampiran 3

1. Uji Validitas

a. Motivasi Kerja

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.666**	.666**	.210	.704**	.821**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.283	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28
item_2	Pearson Correlation	.666**	1	.757**	.522**	.592**	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.004	.001	.000
	N	28	28	28	28	28	28
item_3	Pearson Correlation	.666**	.757**	1	.522**	.592**	.871**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.001	.000
	N	28	28	28	28	28	28
item_4	Pearson Correlation	.210	.522**	.522**	1	.444*	.637**
	Sig. (2-tailed)	.283	.004	.004		.018	.000
	N	28	28	28	28	28	28
item_5	Pearson Correlation	.704**	.592**	.592**	.444*	1	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.018		.000
	N	28	28	28	28	28	28
skor_total	Pearson Correlation	.821**	.871**	.871**	.637**	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28

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

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

b. Kompensasi Kerja

Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	skor_total	
item_1	Pearson Correlation	1	.892**	.730**	.502**	.454*	.502**	.892**	.454*	.805**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.015	.007	.000	.015	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_2	Pearson Correlation	.892**	1	.602**	.533**	.471*	.533**	1.000**	.471*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.003	.011	.003	.000	.011	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_3	Pearson Correlation	.730**	.602**	1	.770**	.689**	.770**	.602**	.689**	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_4	Pearson Correlation	.502**	.533**	.770**	1	.704**	.788**	.533**	.704**	.843**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.000		.000	.000	.003	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_5	Pearson Correlation	.454*	.471*	.689**	.704**	1	.905**	.471*	.619**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.015	.011	.000	.000		.000	.011	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_6	Pearson Correlation	.502**	.533**	.770**	.788**	.905**	1	.533**	.704**	.874**
	Sig. (2-tailed)	.007	.003	.000	.000	.000		.003	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_7	Pearson Correlation	.892**	1.000**	.602**	.533**	.471*	.533**	1	.471*	.808**
	Sig. (2-tailed)									
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.003	.011	.003		.011	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_8	Pearson Correlation	.454 [*]	.471 [*]	.689 ^{**}	.704 ^{**}	.619 ^{**}	.704 ^{**}	.471 [*]	1	.781 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.015	.011	.000	.000	.000	.000	.011		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28
skor_t	Pearson Correlation	.805 ^{**}	.808 ^{**}	.895 ^{**}	.843 ^{**}	.812 ^{**}	.874 ^{**}	.808 ^{**}	.781 ^{**}	1
total	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

c. Lingkungan Kerja

Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	skor_tota l
item_1	1	.387 [*]	.143	.718 ^{**}	.679 ^{**}	.593 ^{**}	.849 ^{**}	.708 ^{**}	.849 ^{**}	.849 ^{**}	.746 ^{**}	.533 ^{**}	.842 [*]
	Sig. (2-tailed)	.042	.469	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_2	Pearson Correlation	.387 [*]	1	.325	.565 ^{**}	.263	.449 [*]	.226	.387 [*]	.226	.226	.352	.341
	Sig. (2-tailed)	.042	.091	.002	.177	.017	.248	.042	.248	.248	.066	.076	.002
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_3	Pearson Correlation	.143	.325	1	.274	.606 ^{**}	.194	.474 [*]	.642 ^{**}	.474 [*]	.474 [*]	.420 [*]	.502 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.469	.091	.158	.001	.323	.011	.000	.011	.011	.026	.007	.001
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_4	Pearson Correlation	.718 ^{**}	.565 ^{**}	.274	1	.488 ^{**}	.392 [*]	.609 ^{**}	.718 ^{**}	.609 ^{**}	.609 ^{**}	.545 ^{**}	.546 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.158	.008	.039	.001	.000	.001	.001	.003	.003	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_5	Pearson Correlation	.679 ^{**}	.263	.606 ^{**}	.488 ^{**}	1	.403 [*]	.801 ^{**}	.679 ^{**}	.801 ^{**}	.801 ^{**}	.694 ^{**}	.531 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.177	.001	.008	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

item_6	Pearson Correlation	.593**	.449*	.194	.392*	.403*	1	.503**	.375*	.503**	.503**	.486**	.386*	.638*
	Sig. (2-tailed)	.001	.017	.323	.039	.033		.006	.050	.006	.006	.009	.042	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_7	Pearson Correlation	.849**	.226	.474*	.609**	.801**	.503**	1	.849**	1.000**	1.000**	.867**	.663**	.904*
	Sig. (2-tailed)	.000	.248	.011	.001	.000	.006		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_8	Pearson Correlation	.708**	.387*	.642**	.718**	.679**	.375*	.849**	1	.849**	.849**	.746**	.782**	.900*
	Sig. (2-tailed)	.000	.042	.000	.000	.000	.050	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_9	Pearson Correlation	.849**	.226	.474*	.609**	.801**	.503**	1.000**	.849**	1	1.000**	.867**	.663**	.904*
	Sig. (2-tailed)	.000	.248	.011	.001	.000	.006	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_10	Pearson Correlation	.849**	.226	.474*	.609**	.801**	.503**	1.000**	.849**	1.000**	1	.867**	.663**	.904*
	Sig. (2-tailed)	.000	.248	.011	.001	.000	.006	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_11	Pearson Correlation	.746**	.352	.420*	.545**	.694**	.486**	.867**	.746**	.867**	.867**	1	.603**	.850*
	Sig. (2-tailed)	.000	.066	.026	.003	.000	.009	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
item_12	Pearson Correlation	.533**	.341	.502**	.546**	.531**	.386*	.663**	.782**	.663**	.663**	.603**	1	.766*
	Sig. (2-tailed)	.003	.076	.007	.003	.004	.042	.000	.000	.000	.000	.001		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
skor_total	Pearson Correlation	.842**	.569**	.584**	.772**	.790**	.638**	.904**	.900**	.904**	.904**	.850**	.766**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28

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

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

d. Kinerja Karyawan

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	skor_total
item_1	Pearson Correlation	1	.548**	.743**	.431*	.849**	.382*	.759**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.022	.000	.045	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
item_2	Pearson Correlation	.548**	1	.737**	.624**	.645**	.633**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
item_3	Pearson Correlation	.743**	.737**	1	.580**	.876**	.666**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
item_4	Pearson Correlation	.431*	.624**	.580**	1	.508**	.649**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.001		.006	.000	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
item_5	Pearson Correlation	.849**	.645**	.876**	.508**	1	.533**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.006		.003	.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
item_6	Pearson Correlation	.382*	.633**	.666**	.649**	.533**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.000	.000	.003		.000
	N	28	28	28	28	28	28	28
skor_total	Pearson Correlation	.759**	.854**	.912**	.792**	.860**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	28	28	28	28	28	28	28

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

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

2. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbrach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Motivasi Kerja	,869	> 0,7	Reliabel
2	Kompensasi Kerja	,933	> 0,7	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	,928	> 0,7	Reliabel

4	Kinerja Karyawan	,902	> 0,7	Reliabel
---	------------------	------	-------	----------

3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		28
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27740734
	Absolute	.228
Most Extreme Differences	Positive	.228
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		1.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.108

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.462	2.778	.886	.384		
	motivasi	-.206	.338	-.158	.548	.229	4.360
	kompensasi	.249	.209	.326	.245	.207	4.826
	lingkungan kerja	.369	.178	.628	.049	.169	5.930

a. Dependent Variable: kinerja

5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.871	1.805		1.590	.125
motivasi	-.171	.220	-.314	-.781	.442
kompensasi	-.121	.136	-.376	-.888	.383
lingkungan kerja	.102	.116	.413	.881	.387

a. Dependent Variable: RES2

6. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.678	2.222		.755	.458
motivasi (x1)	-.187	.245	-.148	-.763	.453
kompensasi (x2)	.273	.154	.378	1.772	.089
lingkungan kerja (x3)	.363	.139	.641	2.620	.015

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (x3)

7. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	82.418	3	27.473	23.812	.000 ^b
Residual	27.689	24	1.154		
Total	110.107	27			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan (x3)

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x3), motivasi (x1), kompensasi (x2)

8. Determinasi R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 ^a	.749	.717	1.07411

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja (x3), motivasi (x1), kompensasi (x2)

Lampiran 3

WAWANCARA

Daftar Pertanyaan Dan Jawaban Wawancara

- Bagaimana praktik praktik cara perusahaan meningkatkan motivasi kerja karyawan di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

Jawab: Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang pertama kita secara rutin tadarus pagi bersama kultum, sharing, motivasi dari direksi setiap hari. Mengadakan yel-yel untuk memberikan semangat untuk mmberikan motivasi terhadap karyawan. Dan pelatihan rutin in house training dan ex house training. In house diisi oleh leader manajemen yaitu supervision atau direrksi itu sendiri. Dan untuk ex house dilakukan oleh tentor atau trainer dari luar bekerja sama dengan lembaga pelatihan dari luar. Dan unruk tema bisa request terkait motivasi, produk, atau aturan-aturan perbankan baru atau terkait perusahaan.

- Bagaimana praktik pelaksanaan kompensasi yang ada di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera dan hal apa sehingga karyawan mendapatkan kompensasi dari perusahaan?

Jawab: praktik kompensasi yang ada di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera kita biasanya kompensasi terkait dengan gaji ini ya gaji, gaji itu kita berikan selama satu bulan sekaligus gaji, kita juga ada tunjangan lembur bagi karyawan lembur, selain tunjangan lembur ada bonus kerja, bonus kerja itu misalnya karyawan target untuk pencapaian pendapatan baik deposit atau tabungan, atau pembiayaan nanti ada bonusnya dan bonus diterima bersamaan dengan gaji. Selain itu di Bank Madina Syariah juga adanya bonus tahunan, insentif, dan bonus kinerja, bonus tahunan biasanya itu akan diberikan kepada karyawan di awal tahun, sama insentif biasanya di pertengahan tahun.

- Bagaimana lingkungan kerja yang ada di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera ?

Jawab: Lingkungan kerja yang ada di PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera saat ini sangat mendukung karyawan untuk bekerja, kenapa? Karena berada di tempat yang cukup strategis. Pertama, berada di pinggir jalan raya yang besar, sehingga mudah dijangkau. Kemudian yang kedua, halaman parkir luas. Yang ketiga, lingkungan kerja bersih, nyaman, dengan sirkulasi udara yang cukup, karena ada tanaman di belakang sehingga ketika teman-teman merasa jenuh berada di ruangan mereka bisa menuju halaman belakang kantor, kemudian menghirup udara segar disana, karena disana ada taman

kecil. Kemudian untuk fasilitas-fasilitas ruang kerja itu InsyaAllah sudah cukup bagi setiap karyawan seperti adanya computer, PC, laptop, printer, AC, lemari arsip, alat tulis kantor, dan lain-lain InsyaAllah sudah cukup.

- Di dalam hasil penelitian saya terdapat hasil berupa bahwa ‘motivasi kerja dan kompensasi karyawan tidak berpengaruh’ menurut ibu mengapa demikian?

Jawab: karena gini, kinerja karyawan itu tergantung kepada diri pribadi masing-masing karyawan, misalnya kita sudah memiliki atau memberikan kompensasi yang terbaik sedangkan motivasi pribadi yang paling mempengaruhi, sehingga dari pihak bank pun tidak bisa mengontrol, jadi berbeda setiap individu akan motivasi pribadinya masing-masing.

- Bagaimana konsep yang dibangun oleh PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Jawab: konsep yang dibangun oleh PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan prinsip kekeluargaan, kenapa?

Karena setiap orang itu akan merasa nyaman ketika dia berada di lingkungan keluarga, maka dari itu kami dari manajemen PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera ingin menciptakan ingin menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga orang itu memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, otomatis dengan loyalitas yang tinggi, harapan kami sebagai manajemen karyawan bisa memberikan kualitas kinerja yang terbaik. Cara meningkatkannya bagaimana? Yang pertama, memberikan fasilitas terbaik

bagi karyawan, yang kedua meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang ketiga memberikan pelatihan terhadap karyawan, kemudian yang keempat memberikan reward dan punishment terhadap karyawan yang berprestasi maupun punishment bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.

- Apakah ada variabel lain untuk menentukan kinerja karyawan selain motivasi kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja?

Jawab: ada, latar belakang pendidikan, latar belakang keluarga, motivasi pribadi dia untuk bekerja, itu sangat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, misalnya karyawan yang sudah menikah dengan karyawan yang belum menikah biasanya memiliki motivasi yang berbeda. Biasanya karyawan yang sudah menikah memiliki motivasi yang jauh lebih tinggi karena dia memiliki rasa tanggung jawab terhadap keluarga, baik anak maupun istri, itu memiliki tanggung jawab yang lebih sehingga dia memacu diri dia sendiri untuk giat bekerja atau bisa jadi latar belakang pendidikan. Pendidikan S1 dengan yang satu lagi SMA pasti akan memiliki kualitas kerja yang berbeda, makannya kita juga membedakannya dengan adanya posisi atau jabatan seperti itu

Lampiran 4

Dokumentasi Penelitian



Lmpiran 5

Curriculum Vitae (CV)

Nama : Hizbul Khootimah Az-Zaakiyyah

Tempat, Tanggal Lahir : Subang, 21 September 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Alamat Asal : Blok bunder RT 35/RW 08 Kel. Dangdeur Kec.
Subang Jawa Barat

Nomor Telepon : 0889-5814-364

Email : Azzaakiyyah@gmail.com



Riwayat Pendidikan

2005 - 2011 : SDN. Ganda Manah Subang

2011 - 2014 : MTS. Al-Manaar Purwakarta

2014 - 2017 : MAS. Al-Manaar Purwakarta

2017 – sekarang : Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Pengalaman Organisasi

Kepengurusan:

1. Divisi Kesejahteraan di RG-UG Al-Manaar (2012)
 2. Sekretaris Umum di RG-UG Al-Manaar (2013)
 3. Divisi Aspirasi HMPS - Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2019)
 4. Divisi Business Organitations Febiprenur di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2019)
 5. Sekretaris Perhimpunan Mahasiswa Purwakarta di Yogyakarta (2019)
 6. Divisi Internal di KSPM FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2019)
 7. Bendahara di Jamaah Alumni/Alumnus Darusaalam Kasomalang Subang di Yogyakarta (2019)
 8. Ketua Bidang Pemberdayaan Perempuan di Himpunan Mahasiswa Islam (2019)
 9. Bendahara di HMPS – Perbankan Syariah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2020)
-

Kepanitiaan:

1. Panitia Bendahara Latihan Khusus Kohati HMI se-Yogyakarta (2018)
2. Panitia Humas Jawa Barat Festival di Yogyakarta (2018)
3. Panitia BIMTES HMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2018)
4. Panitia Latihan Kader 1 (sebagai KSK) Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (2018)
5. Panitia Latihan Kader 1 (sebagai Sekretaris) Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (2019)
6. Panitia Divisi Acara di Seminar Nasional Kelompok Study Pasar Modal di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2019)
7. Panitia Divisi Acara EXPO Febiprenur 2019 di FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2019)
8. Bendahara Ib Fest 3Rd di FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2019)
9. Panitia Latihan Kader 1 (sebagai SC) Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (2019)