PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARI'AH KANTOR CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Oleh:

ZAKI JA'FAR SHODIQ

NIM: 210816188

Pembimbing:

YULIA ANGGRAINI, S.A.B., M.M.

NIDN: 2004078302

JURUSAN PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO

2020

ABSTRAK

Ja'far Shodiq, Zaki. 2020. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri*. **Skripsi,** Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. Pembimbing Yulia Anggraini, S.A.B., M.M.

Kata Kunci: Imbalan, Lingkungan Karyawan, Hasil Kerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah salah satu peran penting dalam kemajuan suatu perusahaan, jika etos kerja tinggi apa yang menjadi visi misi perusahaan akan tercapai. Kompensasi berperan sebagai penggerak utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja juga muncul dari dorongan yang terbentuk dari kenyamanan lingkungan kerja yang akan menciptakan semangat kerja seseorang. Penelitian ini dilakukan karena menurunnya kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri dalam menjalankan tanggung jawabnya. Disisi lain kompensasi yang diberikan kepada karyawan memadai dari segi gaji, bonus, dan tunjangan, kenyamanan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan juga baik bertujuan untuk agar karyawan bisa bekerja secara tenang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, jumlah sampel 30 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan angket sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan bahwa karyawan sudah merasa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan sehingga perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diterima karyawan untuk dapat merumuskan kebijakan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan bahwa berdasarkan data riil terdapat trend pergerakan data lingkungan kerja yang selaras dengan kinerja pihak perusahaan hendaknya terus memperhatikan masalah lingkungan kerja. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal tersebut dikarenakan kompensasi dan lingkungan kerja membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja sehingga perusahaan harus tetap memperhatikan masalah kompensasi dan lingkungan kerja meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama :

No	Nama	NIM	Jurusan	Judul Skripsi
1	Zaki Ja'far Shodiq	210816188	Perbankan Syariah	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 16 Oktober 2020

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah IAIN Ponorogo

Agung Eko Purwana, S.E., M.S.I
NIP. 197306252003121002

Menyetujui,

Yulia Anggraini, S.A.B., M.M
NIDN. 2004078302

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Puspita Jaya desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NASKAH SKRIPSI BERIKUT INI:

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri
Nama : Zaki Ja'far Shodiq
NIM : 210816188
Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang :
Dr. Ely Maskuroh, S.E., M.Si.
NIP. 197202111999032003 (.....)

Penguji I :
Dr. Luhur Prasetiyo, S.Ag., M.E.I.
NIP. 197801122006041002 (.....)

Penguji II :
Yulia Anggraini, S.A.B., M.M.
NIDN.2004078302 (.....)

Ponorogo, 22 Oktober 2020
Mengesahkan,
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

Dr. H. Ahmad Hadi Aminuddin, M. Ag.
NIP. 19730714200003 1005

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya mahasiswa Intitut Agama Islam Negeri Ponorogo.

Nama : Zaki Ja'far Shodiq

Nim : 210816188

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada Perpustakaan Intitut Agama Islam Negeri Ponorogo Skripsi saya yang berjudul:

"PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BRI SYARI'AH KANTOR CABANG KEDIRI"

Berupa soft copy, dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan IAIN Ponorogo hak untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya, dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas dan mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari penulis

Demikian pernyataan ini saya buat agar dapat digunakan sebagai mana mestinya.

Ponorogo, 07 November 2020
Pembuat Pernyataan,

Zaki Ja'far Shodiq
NIM: 210816188

Scanned by TapScanner

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zaki Ja'far Shodiq

NIM : 210816188

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 16 Oktober 2020

Pembuat Pernyataan,

Zaki Ja'far Shodiq

NIM: 210816188

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber yang berperan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam agenda bisnis peranan manusia sangat dibutuhkan dalam kompetisi jangka panjang maupun jangka pendek, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.[1] Dalam hal ini banyak fenomena organisasi di perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan tersebut. Dari semua itu pasti ada suatu hal yang membuat para karyawan loyal terhadap perusahaan dimana tempat mereka bekerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan satu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam berorganisasi, hal ini disebabkan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi sehingga terwujud tujuan organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dengan cara menilai, pemberian kompensasi dalam setiap individu sesuai dengan kemampuan kinerjanya.[2]

[1] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya manusia*, PT. Gelora Angkasa Putra, Jakarta, 2012, 04.

[2] Sondang Siagan, *Manajemen Sunber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), 254.

Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Apabila kita melakukan suatu pekerjaan dengan baik, maka kita akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Dalam sebuah organisasi apabila kinerja pegawai baik, maka akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan sebaliknya apabila kinerja pegawai kurang baik, hal ini akan membentuk kinerja organisasi yang kurang baik juga. Kinerja adalah hasil akhir dari suatu pekerjaan karyawan yang diukur secara kualitas maupun kuantitas.[3]

Salah satu cara mengoptimalkan kinerja karyawan yakni dengan memberikan kompensasi dengan secara sengaja diberikan kepada karyawan agar didalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar, sehingga produktifitas dan kinerjanya meningkat. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif dan tunjangan lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang maskan, uang cuti, dan lain-lain.[4] Pemberian kompensasi dalam perusahaan memegang peran yang sangat penting karena akan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin komplek seperti rendahnya kinerja. Adanya pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap

[3] Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004, 6.

[4] Marihot.T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2002, 244.

jabatan dengan adanya pemberian kompensasi mereka dapat memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.[5]

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Yoder menyatakan bahwa balas jasa atau kompensasi membuat anggota tim kerja dapat bekerjasama dan bekerja dengan baik.[6].

Penelitian yang dilakukan oleh Refcy Utami Putri yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Prabumulih. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.[7] Sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian ini dilakukan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Nitisemito mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

PONOROGO

[5] Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, 89.
[6] Priyono Marinis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama, 2008), 223.
[7] Refcy Utami Putri "Pengaruh Kompensasi Terhadap dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Prabumulih" (Skripsi Universitas Muhamadiya Palembang, 2013).

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, suara dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan. Sedangkan, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas tinggi.[8]

Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para karyawan, misalnya jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk menjalankan aktivitas, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.[9] Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

[8] Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019), 56.

[9] Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (*Yogyakarta:Andi Offset, 2018), 47.

Penelitian yang dilakukan oleh Hafizah yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syari'ah Cabang Mataram. Hasil dari Penelitian ini adalah bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. BNI Syari'ah Cabang Mataram.[10] Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Jerry M Logahan yang berjudul "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia". Hasil penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.[11] Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Putri Utami yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus. Hasil penelitian ini adalah bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.[12] Dari penelitian terdahulu tersebut masih ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana halnya dengan pemberian kompensasi pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri, berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan Ibu Listiana Andyastuti sebagai *Reviewer* di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri bahwa kebijakan kompensasi yang

[10] Hafizah, " Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syari'ah Cabang Mataram" (Skripsi UIN Mataram, 2018).

[11] Jerry M Logahan, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia" (Skripsi BINUS University, 2014).

[12] Dewi Putri Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus" (Skripsi Universitas Diponegoro, 2016).

diberikan cukup memadai atau cukup memuaskan. Hal ini berkaitan dengan jenis-jenis kompensasi dan besaran kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Pihak perusahaan hanya memberikan kompensasi dalam bentuk gaji perbulan serta tunjangan kesehatan maupun tenaga kerja dan insentif ataupun bonus.[13] Kompensasi dalam bentuk materi seperti gaji dari perusahaan kepada karyawan cukup memuaskan bagi karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Dimas Adam Bagus sebagai *Cutomer Service* BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri didapat informasi bahwa kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan cukup memuaskan.[14]

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan Bapak Badri Haza sebagai salah satu *Account Officer* BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri bahwa keadaan lingkungan kerja di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri sudah mendukung karyawan untuk berkerja dengan aman dan nyaman, itu terlihat dari kebersihan kantor, berkas-berkas dalam penempatannya tertata rapi, luas ruang kerja yang sudah memadai dan hubungan karyawan dengan karyawan yang lain juga terjalin baik, terlihat dari mereka mengadakan futsal bersama setiap seminggu sekali. Tentunya lingkungan kerja yang seperti ini harus dipertahankan agar tidak menurunkan kinerja karyawan.[15] Kondisi ini diperkuat oleh hasil wawancara dengan Bapak Chandra Nurdin sebagai *Driver* BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri bahwa lingkungan kerja di PT. Bank BRI Syari'ah

[13] Listiana Andyastuti, Karyawan, Wawancara, Kediri, Oktober 2019.
[14] Dimas Adam, Karyawan, Wawancara, Kediri, Oktober 2019.
[15] Badri Haza, Karyawan, Wawancara, Kediri, Oktober 2019.

Kantor Cabang Kediri membuat para karyawan bekerja secara nyaman dan aman.[16]

Diketahui bahwa kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri mengalami penurunan, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Sigit Irawan sebagai Manajer Operasional BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih kurang baik seperti masih banyak karyawan yang sering terlambat masuk kantor sehingga tidak bisa mengikuti dari awal do'a pagi, ada juga karyawan yang mangkir pada saat jam kerja, masih ada karyawan yang tidak mencapai target, dan lain lain.[17] Hasil wawancara dengan Bapak Sandi sebagai *Marketing Manager Micro* BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri mengatakan bahwa menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena kesadaran diri dan semangat dari karyawan belum tergerak, sehingga kinerja menurun. Dengan menurunnya kinerja ini sendiri faktanya malah menimbulkan *punishment* bagi karyawan, dikarenakan karyawan tidak bisa mencapai target-target pekerjaan. Seperti, tidak tercapainya target penyaluran dan penghimpunan dana pembiayaan, serta pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.[18]

Berdasarkan teori-teori dan fakta diatas diperoleh adanya perbedaan (*research gap*) yaitu teori mengemukakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sedangkan berdasarkan fakta yang didapat di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri,

[16] Chandra Nurdin, Karyawan, Wawancara, Kediri, Oktober 2019.
[17] Sigit, Karyawan, Wawancara, Kediri, Oktober 2019.
[18] Sandi, Karyawan, Wawancara, Kediri, Oktober 2019.

kompensasi dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan latar belakang itulah penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya, sehingga penulis tertarik untuk memilih judul: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

   Hasil penelitian dapat memperluas dan memperkuat teori tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja yang dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan perbankan syariah, serta sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian berkaitan dengan tema peneliti.

2. Manfaat praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan pemikiran bagi bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam menghadapi masalah mengenai kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan skripsi ini di sajikan dalam lima bab, dan disetiap babnya terdapat sub-sub bab sebagai perinciannya, maka dari itu sistem pembahasannya sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Landasan teori menerangkan mengenai pengertian kualitas pelayanan, kepercayaan dan kepuasan, pengkajian penelitian sebelumnya, kerangka teori dan hipotesis yang memuat jawaban sementara atas masalah

BAB III: METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian, berisi tentang jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, teknik analisis data.

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data berisi hasil penelitian berupa gambaran umum obyek penelitian, deskripsi data penelitian dan responden, uji validitas dan reliabilitas, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang disajikan secara singkat dan jelas. Sedangkan saran merupakan himbauan kepada pembaca atau instansi terkait agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan dan manfaat serta dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian berikutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance (Job Performance)*, secara etimologis *performance* berasal dari kata *to performa* yang berarti menampilkan atau melaksanakan.[1] Mangkunegara dalam Ansory, mengemukakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[2]

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi akan ditentukan oleh sejauh mana pemahaman dan penerimaan tujuan organisasi. Yang dimaksud dengan tujuan organisasi adalah suatu target yang hendak dicapai oleh organisasi untuk kurun waktu tertentu. Masing-masing pegawai yang memasuki suatu organisasi pasti mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut harus dipahami oleh pemimpin organisasinya.[3]

---

[1] Tubagus Ahmad Darojat, *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini,* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2015), 105.

[2] Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 209.

[3] Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 485.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang ditetapkan.
2) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3) Rancangan kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahkan para karyawan dalam melakukan tugasnya.
4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain.
5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka

karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja,

13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.[4]

14) Kompensasi, merupakan total seluruh imbalan yang diterima karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan.[5]

c. Indikator-indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Mathis dan Jackson meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, waktu kerja, dan kerjasama dengan rekan kerja.

1) Kualitas kerja

Bagi perusahaan penyediaan produk-produk yang berkualitas merupakan suatu tuntutan agar organisasi dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Meningkatnya daya beli dan adanya dukungan konsumen terhadap keberadaan kualitas kerja yang ditawarkan, akan semakin meningkatkan keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

2) Kuantitas kerja

[4] Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 115.

[5] Yoyo Sudaryo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, 14.

Penguasaan pasar merupakan salah satu strategi pemasaran yang haru menjadi pertimbangan utama bagi perusahaan, untuk itu kuantitas produksi akan menentukan kemampuan organisasi guna menguasai pasar dengan menawarkan sebanyak mungkin produk yang mampu dihasilkan. Dengan kuantitas kerja yang dapat dihasilkan, perusahaan diharapkan mampu memberi kesan positif terhadap posisi produk dalam pasar.

3) Waktu kerja

Kemampuan perusahaan untuk menetapkan waktu kerja yang paling dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi seseorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4) Kerjasama

Pada dasarnya, kerja sama merupakan ikatan jangka panjang bagi semua komponen perusahaan dalam melakukan berbagai aktivitas bisnis. Kerja sama merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuanyang ditetapkan. Untuk mewujudkan adanya kerja sama yang baik, perusahaan harus mampu membangun kondisi internal perusahaan yang konstruktif dengan diikuti komitmen dan konsistensi yang tinggi bagi semua azas manajemen.[6]

[6] Yoyo Sudaryo, dkk, 205-207.

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainya, yang dapat berupa gaji, bonus insentif dan tunjangan lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain–lain.[7] Menurut Mondy, kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. diberikannya kompensasi bertujuan untuk mempertahankan, menarik dan memotivasi pegawai atau karyawan.[8] Kompensasi memiliki arti dimana semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung serta tidak langsung untuk diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.[9]

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada organisasi. Kompensasi adalah balas jasa yang akan diterima oleh karyawan yang sesuai dengan pekerjaan akan dapat memotivasi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Kompensasi diberikan agar

[7] Hariandja, 244.
[8] Yoyo Sudaryo, dkk, 7.
[9] Malayu Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9 ed. (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 118.

tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dan bisa memotivasi para karyawan, dengan adanya prinsip keadilan, jujur, wajar, dan peraturan perundang-undangan program kompensasi hendaknya dapat ditetapkan dengan meperhatikan eksternal dan internal konsistensi.[10]

Kompensasi merupakan proses administrasi upah atau gaji melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.[11]

b. Tujuan kompensasi

Pemberian kompensasi dalam suatu organsasi harus diatur sedemikian rupa sehingga merupakan sistem yang baik dalam organisasi. Sistem yang baik iniakan dicapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut:

1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawannya. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* karyawan sesuai yang diinginkan organisasi.

2) Menjamin keadilan

Kompensasi yang diberikan dengan baik, akan memunculkan rasa adil diantara para karyawan. Individu yang menjalankan

[10] Simamora Bilson, *Riset Pemasaran* (Jakarta: Gramedia Utama, 2004), 442.

[11] A.P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008), 83.

pekerjaan serupa, menerima bayaran menurut fakto-faktor khusus pada diri karyawan

3) Mempertahankan karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan betah atau bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.[12]

4) Memperoleh karyawan yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Memberikan bagi perusahaan untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

5) Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya rekruitmen, sebagai akibat dari makin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekruitmen dan seleksi calon karyawan baru.[13]

6) Memenuhi peraturan pemerintah

Sistem administrasi kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah (hukum). Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

---

[12] Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumer Daya Manusia* (Jakarta: PT Rieka Cipta Jakarta, 2003), 154.

[13] Notoatmojo, 155.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi sistem kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Produktivitas

   Organisasi apapun berkeinginan memperoleh keuntungan dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu maka organisasi harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan organisasi tersebut. Dari itu organisasi tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada organisasi melalui produktivitas mereka.

2) Kemampuan membayar

   Suatu perusahaan tidak akan memberikan kompensasi melebihi kemampuannya. Organisasi apapun tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi, melebihi kemampuannya. Sebab kalau tidak organisasi tersebut akan gulung tikar.

3) Kesediaan membayar

Kebijaksanaan dalam pemberian kompensasi akan mempengaruhi karyawan, tidak banyak organisasi yang bersedia memberikan kompensasi yang memadai.[14]

4) Suplai dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja dipasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuanya sangat banyak terdapat dipasaran kerja, merekaakan diberikan kompensasi yang rendah dari pada karyawan yang kemampuanya langka dipasaran kerja.

5) Organisasi karyawan

Adanya organisasi-organisasi kompensasi yang diberikan akan lebih bijaksana. Organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, maka organisasi karyawan ini akan menurun.

6) Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Dengan semakin baiknya sistem pemerintah, maka makin baik pula system perundang-undangan, termasuk dibidang perburuhan (karyawan).[15]

d. Indikator-indikator kompensasi

Berikut indikator-indikator kompensasi menurut Dessler adalah sebagai berikut:

[14] Notoatmojo, 158.
[15] Notoatmojo, 159.

1) Gaji

Gaji adalah kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai atau karyawan dengan status pegawai atau karyawan tetap

2) Insentif

Insentif adalah tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai atau karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.

3) Bonus

Bonus adalah suatu benuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai atau karyawan jangka pendek.

4) Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi tidak langsung, umumnya jumlahnya sama antar pegawai atau karyawan dikarenakan tidak tergantung dengan nilai bobot jabatan.[16]

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Hubungan kerja serta lingkungan fisik adalah cakupan dari lingkungan kerja

[16] Ibid., 32-33.

Menurut Adam Ibrahaim Indrawijaya lingkungan kerja adalah: *"The environment of an organization is composed of those variables that affect the performance of the organization, but over which the organization has little or no direct control"* (lingkungan suatu organisasi/ kerja terdiri dari beberapa variable yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi suatu organisasi, tetapi organisasi itu sendiri sedikit atau tidak dapat mempengaruhi lingkungan tersebut).[17]

Meningkatnya perhatian akan pentingnya peranan faktor lingkungan tersebut di dukung pula oleh berkembangnya pandangan, bahwa organisasi merupakaan suatu sistem yang terbuka. Sebagai sistem yang terbuka, setiap oraganisasi mendapatkan masukan (*Input)* dari lingkungannya, baik berupa bahan mentah, peralatan, dan perlengkapan maupun berupa sumber dana dan tenaga manusia.[18]

Suatu organisasi itu tidak bisa lepas dari namanya lingkungan dan masyarakat. Oleh karena itu kegiatan manajemen yang akan di lakukan semestinya mempertimbangkan faktor-faktor lingkungan yang berkaitan dengan organisasi, baik bersifat langsung maupun tidak langsung. Lingkungan yang terkait dengan eksestensi sebuah organisasi, yaitu salah satunya lingkungan internal organisasi.

Yang dimaksud dengan lingkungan internal organisasi adalah hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari dalam organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap

[17] Adam Ibrahim Indrawijaya, *Teori , Perilaku, Dan Budaya Organisasi*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2010), 164.

[18] Adam Ibrahim Indrawijaya, 164.

program. Yang termasuk dalam lingkungan internal oranisasi adalah pemilik organisasi (*Owners*), para pengelola (*Board Of Managers Or Directors)*, para staf, anggota atau karyawan *(Employees*), serta lingkungan fisik atau kerja suatu oraganisasi (*Physical Work Environment*).

Dalam lingkungan fisik atau lingkungan kerja eksternal, pemilik organisasi, pekerja, dan tim manajemen merupakan orang-orang atau SDM yang memiliki oleh perusahaan. Sebagaimana yang telah diterangkan, organisasi memiliki sumber daya yang tidak hanya orang-orang, tetapi juga sumber daya uang (*Financial Resources*), sumber daya alam (*Natural Resources*), maupun sumber daya informasi (*Informational Resources*). Ini semua di ketagorikan sebagai lingkungan fisik dari oganisasi perusahaan. Fasilitas perusahaan dan lain sebagainya, merupakan lingkungan kerja di mana karyawan bisa berinteraksi dan dapat digunakan dengan baik oleh karyawan. Oleh karena itu lingkungan fisik dalam organisasi itu harus dapat di kelola dengan baik.[19]

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja itu merupakan lingkungan yang ada disekitar para karyawan atau pegawai yang dapat mempengaruhi pekerjaanya. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut

[19] Bahrur Rosyid, *Manajemen & aplikasinya dalam organisasi*, (Mataram: CV.Sanabil , 2015), 83-84.

melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal. Jika lingkungan kerjanya bagus maka kinerja karyawan tentu akan meningkat, namun jika sebaliknya jika lingkungannya tidak baik atau kurang bagus pasti cendrung kinerja karyawan akan menurun.

a. Jenis lingkungan kerja

Jenis lingkungan kerja itu di bagai menjadi dua bagian yaitu ada yang bersifat fisik dan ada yang bersifat non fisik. Lingkungan non fisik itu ialah lingkungan yang berhubungan dengan batin karyawan sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja Seperti hubungan atasan dengan karyawannya, apakah baik atau tidaknya, hubungannya antar karyawan, hingga bonus yang diberikan kepada karyawan yang berprestasi.[20]

Berbeda dengan lingkungan fisik, lingkungan fisik ini lebih mengarah kepada kenyaman dan keamanan karyawan melakukan pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan. Seperti kebersihan didalam suatu organisasi atau perusahaan, suara yang bisa mengganggu konsentrasi karyawan saat bekerja, bauan yang tidak sedap, peralatan yang kurang lengkap yang disedikan oleh organisasi atau perusahaan dan lain lain yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan didalam suatu organisasi atau perusahaan.

[20] Http://www. *Pdf.LingkunganKerja*, diambil pada tanggal 01/02/2020, jam 11.00 am.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1) Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti: penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, keamanan, dan lain- lain.[21]

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern: [22]

1) Faktor Intern

a) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini. Padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang akan dipakai.

[21] Ibid., *Pdf.Lingkungan Kerja,* diambil pada tanggal 01/02/2020, jam 11.00 am.
[22] Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia,* (Jakarta: Ghalia, 1992), 48.

b) Lingkungan kerja yang bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c) Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, khususnya bila pekerjaan membutuhkan ketelitian. Penerangan dari segi lampu juga harus diperhatikan agar sesuai dengan kebutuhkan .

d) Pertukaran udara yang baik

Sistem udara yang cukup sangat diperlukan oleh karyawan terutama diruang kerja karyawan. Udara yang segar akan menimbulkan kesegaran fisik bagi karyawan, sebaliknya jika udara disekitar para pekerja kurang akan menyebabkan stres pada karyawan.

e) Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja apabila musik yang di dengarkan menyenangkan maka musik ini akan menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik, selain dipilihkan menyenangkan jugaharus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai

dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan negatif.

2) Faktor ekstern

a) Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan untuk lebih giat bekerja.

b) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu. Pekerjaan yang melakukan konsentrasi, kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki.

c) Bebas dari gangguan penduduk sekitar

Perasaan nyaman damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan kantor dengan lingkungan ekstern tidak terjadi hal yangtidak di inginkan, seperti: gangguan sumbangan, bantuan ataupun hal-hal lain.[23]

d. Indikator-indikator lingkungan kerja

Berikut indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

[23] Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, 50.

1) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan.

2) Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karna komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya.

3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para karyawan, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan tenang dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja sebaik-baiknya.

4) Pertukaran Udara

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memelukan udara segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki

komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

5) Suara atau Kebisingan

Menurut Moekijat, dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tertentu akan menimbulkan suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari luar kantor. Suara bising tersebut dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan konsentrasi para karyawan, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kesalahan, dan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektifitas kerja.[24]

B. Kajian Pustaka

Tabel 2.1 Tabel
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

No.	Judul/Tahun/Nama	Isi	Persamaan	Perbedaan
1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Prabumulih, Refcy Utami Putri[25]	Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama mengkaji tentang kinerja dan variabel kompensasi	Obyek penelitian yang berbeda
2.	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil dari penelitian ini yaitu	Sama-sama mengkaji tentang	Obyek yang berbeda

[24] Yoyo Sudaryo, dkk, 51-59.

[25] Refcy Utami Putri "Pengaruh Kompensasi Terhadap dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Prabumulih" (Skripsi Universitas Muhamadiya Palembang, 2013).

	Karyawan pada CV Buana Mas Jaya Surabaya, 2014,oleh Siti Untari.[26]	kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	variabel kinerja dan lingkungan kerja	
3.	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia, 2014, oleh Jerry M Logahan.[27]	Hasil penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sama-sama mengkaji variabel kompensas, lingkungan kerja dan kinerja	Obyek yang diteliti berbeda
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Chintya Box Kudus, 2016, oleh Dewi Putri Utami.[28]	Hasil penelitian ini adalah bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sama-sama mengkaji variabel kompensasi ,lingkungan kerja dan kinerja	Obyek yang diteliti berbeda
5.	Analisis pengaruh pelatihan, pengembangan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank	Hasil penelitian ini dikatakan signifikan. Dalam uji F penelitian ini	Sama-sama mengkaji variabel kompensasi dan kinerja	Obyek yang diteliti berbeda dan variabel pelatihan dan pengembangan

[26] Siti Untari, "*Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Buana Mas Jaya Surabaya", Skripsi* (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2014).

[27] Jerry M Logahan, "*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia",Skripsi* (Jakarta: BINUS University, 2014).

[28] Dewi Putri Utami, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Chintya Box Kudus,Skripsi* (Semarang: Uneversitas Diponegoro", 2016).

	bank Mega KANTOR CABANGP Serang, 2012, oleh Angrian Permana.[29]	dikatakan signifikan.yaitu pelatihan, pengembangan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank Mega KANTOR CABANGP Serang		

C. Kerangka Pemikiran

Dalam memenuhi tujuan perusahaan, diperlukan pula sumber daya manusia yang berkompeten dalam menjalankan kinerjanya. Namun disisi lain, pihak perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan dari sumber daya manusia ini. Bukanlah hal mudah dalam menghadapi segala dinamika yang ada manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya.

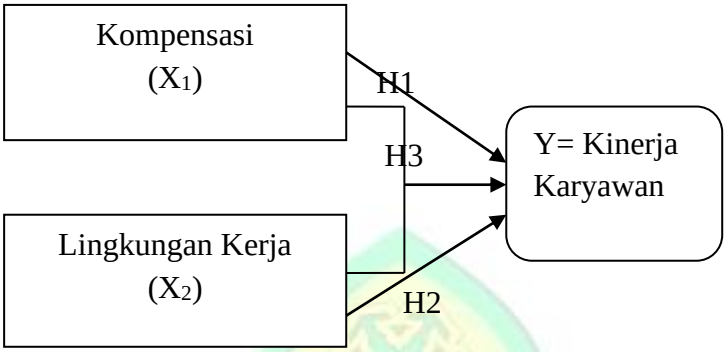
Manusia bukanlah benda mati. Mereka memiliki akal dan pikiran juga perasaan. Tentu saja dengan memberikan kompensasi dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja mereka.

Melalui kompensasi akan tercermin bagaimana tingkat kepuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan dan tidak menutup kemungkinan akan terjadinya pencapaian tujuan dalam organisasi.

[29] Angrian Permana, "*Analisis pengaruh pelatihan, pengembangan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank bank Mega KCP Serang",Skripsi* (Banten: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2012).

Begitu pula dengan lingkungan kerja terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja di perusahaan nyaman, maka karyawan akan timbul rasa semangat dalam bekerja dan kinerjanya pun akan meningkat.

Gambar 2.1. Kerangka Penelitian



Sumber: Konsep yang dikembangkan untuk penelitian ini, 2020.

Dari gambar tersebut dapat dijelaskan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono hipotesis merupakan jawaban sementara terdapat rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.[30]

[30] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010), 96.

1. Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan hal yang penting dalam manjemen sumber daya manusia. Kompensasi dapat mempengaruhi seseorang untuk memilih di mana tempatnya bekerja. Dengan kompensasi yang ditawarkan maka akan mempengaruhi kualitas karyawan yang didapat oleh perusahaan. Semakin besar kompensasai yang ditawarkan maka akan mempengaruhi kualitas karyawan yang didapat oleh perusahaan. Semakin besar kompensasi yang ditawarkan maka semakin tinggi pula kualitas karyawan yang didapatkan. Pemberian kompensasi yang baik tepat akan meningkatkan motivasi para karyawan. Karyawan akan termotivasi dengan bekerja sebaik mungkin, untuk menambah jumlah pendapatan mereka dalam bentuk kompensasi. Banyak perusahaan yang meyakini bahwasistem pemberian kompensasi mempengaruhi kinerja.[31]

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$H_0$1: Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H_a1: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja dan kinerja sangat berhubungan. Dimana lingkungan kerja memberi pengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak

[31] Danny Hendra Irawan, "*Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja", Jurnal* (Malang: Universias Brawijaya Malang, 2014), 4.

langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya. Karena lingkungan kerja yang baik tentu akan menberikan dampak baik bagi karyawannya. Itu disebabkan karena setiap hari karyawan harus berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, yang secara otomatis akan memberikan pengaruh terhadap kinerja atau kemampuan karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat menumbuhkan kreatifitas karyawan. Karena karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang cukup agar mereka bisa bekerja dengan nyaman sehingga tujuan suatu perusahaan akan tercapai. Pekerjaan yang dibebankan pada karyawan juga akan selesai tepat waktu, tidak terlalu membutuhkan banyak pengawasan, serta semangat juang karyawan akan tinggi. Sebaliknya, konsentrasi karyawan akan terganggu jika lingkungan kerja mereka tidak layak dan dapat menyebabkan kinerja turun.[32]

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

[32] Nuria Khusna, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara", Skripsi* (Semarang: Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang, 2015), 60.

$H_0$2: Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a2: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dan pemberi jasa kepada penerima jasa, dan sebagai faktor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai perangsang dalam mendorong karyawan tercapainya tujuan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi, diharapkan seorang tenaga kerja dapat untuk produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehinga target volume produksi perusahaan dapat terpenuhi.

Lingkungan kerja merupakan fasilitas perusahaan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Melalui hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, membuat lingkungan kerja menjadi menyenangkan serta didukungan oleh fasilitas yang memadai membuat kinerja meningkat. Suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, begitu pula dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan tercipta suasan kerja yang menyenangkan dilingkungan perusahaan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi berkaitan langsung dengan lingkungan kerja dalam berorganisasi yang akan

menimbulkan kinerja karyawan. Menurut Sopiah kinerja dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja yang kondusif, misalnya dukungan dari atasan, teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik.[33]

Mengacu pada uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$H_0$3: Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a3: Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

IAIN PONOROGO

[33] Deflin Tresye Nanulaitta, *"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon", Jurnal* (Ambon: Politeknik Negeri Ambon, 2018), 210.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan asumsi-asumsi pendekatan positivis.[1] Metode penelitian kuantitatif bisa juga disebut dengan metode klasik karena metode ini sudah lama digunakan. Dinamakan kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka-angka yang akan dianalisis dengan statistik. Metode penelitian ini juga berlandaskan pada filsafat positivisme, yang dipakai untuk meneliti populasi atau sampel, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian selanjutnya dianalisis dengan statistik bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.[2]

B. Variabel dan Definisi Operasional

1. Variabel penelitian

Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.[3] Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini ialah kinerja (Y).

2. Definisi operasional variabel

[1] Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2012), 53.

[2] Ibid., 8.

[3] Ibid., 39.

a. Kompensasi

Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Gaji
2) Insentif
3) Bonus
4) Tunjangan

b. Lingkungan kerja

Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Penerangan
2) Pewarnaan
3) Kebersihan
4) Pertukaran udara
5) Suara atau kebisingan

c. Kinerja

Indikator kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja
2) Kuantitas kerja
3) Waktu kerja
4) Kerjasama

Adapun kisi-kisi instrumen dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item	Sumber
Kompensasi (X1)	a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Bonus[4]	1, 2 5,6 7, 8 3,4	Yoyo Sudaryo, dkk (2018)
Lingkungan Kerja (X2)	a. Penerangan b. Pewarnaan c. Kebersihan d. Pertukaran udara e. Suara atau kebisingan[5]	9, 10 11, 12 13,14 15,16 17, 18	Yoyo Sudaryo, dkk (2018)
Kinerja (Y)	a. Kualitas pekerjaan b. Kuantitas pekerjaan c. Waktu kerja d. Kerjasama[6]	19, 20 21, 22 23, 24 25, 26	Yoyo Sudaryo, dkk (2018)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis instrument kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah dilengkapi dengan pilihan jawaban sesuai dengan kolom jawaban yang sudah tersedia.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri sedangkan periode yang digunakan adalah pada tahun 2019. Penelitian ini mengambil Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri karena semua data yang dibutuhkan dalam penelitian ini tersedia disana.

[4] Ibid., 32-33.
[5] Ibid., 51-59.
[6] Ibid., 205-207.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek itu.[7] Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

2. Sampel

Dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Teknik sampling dibagi menjadi dua kelompok yaitu *probability sampling* dan *non probability sampling. Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. *Non probability sampling* terdiri dari *Sampling sitematis, sampling kuota, sampling aksidental, purposive sampling, sampling jenuh,* dan *snowball sampling*.[8] Pada penelitian ini peneliti menggunakan *sampling jenuh,* yaitu sebesar 30 karyawan BRI Syari'ah

[7] Sugiyono, *Metode Penelitian,* 80.
[8] Ibid., 82.

Kantor Cabang Kediri. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.[9]

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (*Field Research*) yakni pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, guna mendapatkan data yang relevan.[10] Penelitian ini hanya mencakup permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti.[11] Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil wawancara, atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer secara langsung diperoleh dari wawancara langsung dengan karyawan bank BRI Syari'ah Kantor

[9] Ibid., 85.

[10] Hermawan Wasito, *Pengantar Metodologi Penelitian,* (Jakarta: PTGramedia Pustaka Utama, 1995), 25.

[11] Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: GramediaPustaka Utama, 1992), 99.

Cabang Kediri dan juga melalui pengisian kuesioner oleh karyawan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.[12]

G. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dalam penggunaan teknik pengumpulan data, peneliti memerlukan instrumen yaitu alat bantu agar pekerjaan pengumpulan data lebih mudah.[13] Selanjutnya bila dilihat dari cara atau teknik pengumpulan data, maka dapat dilakukan dengan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah dengan metode wawancara dan kuesioner.

1. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan peneliti untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.[14] Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk

[12] Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia,* 100.

[13] Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), 138.

[14] Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek,* (Jakarta:PT Rineka Cipta, cet. ke-2, 1997), 94.

menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.[15] Wawancara dalam penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan beberapa karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Wawancara ini digunakan untuk memperoleh data tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta kendala-kendala yang dihadapi para karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Hasil wawancara ini memberikan gambaran kepada peneliti bahwa terdapat beberapa fakta dilapangan yang tidak sesuai dengan teori yang ada. Dengan demikian peneliti memperoleh dasar yang akurat untuk melaksanakan penelitian.

2. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian yang mau memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.[16] Kuesioner adalah beberapa pertanyaan tertulis yang digunkan untuk memperoleh informasi dari responden.[17] Adapun pelaksanaannya, angket diberikan kepada karyawan agar mereka mengisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

H. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ini yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Instrument penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang

[15] Sugiyono, *Statistika*, 194.
[16] Bawono, 29.
[17] Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, 140.

diamati. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan skala interval atau *likert*.[18]

Skala *Likert* adalah memberikan ranking terhadap responden, yang di ranking bisa berupa preferensi, prilaku dan sebagainya. Untuk mengukur suatu sikap, pendapat seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.[19]

Pemberian skor menggunakan skala *likert* yang dimodifikasi dengan 4 jawaban. Agar data yang diperoleh berwujud data kuantitatif maka setiap alternatif jawaban diberi skor.[20]

Berikut ini kriteria pemberian skor pada skala *likert* sebagai berikut:[21]

Tabel 3.2
Skor Skala *Likert*

No.	Uraian	Skor
1.	Sangat Setuju (ST)	4
2.	Setuju (S)	3
3.	Tidak Setuju (TS)	2
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

PONOROGO

I. Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut valid atau tidaknya suatu

[18] *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*, 102.
[19] Sugiyono, 102.
[20] Bawono, *Multivariate Analisis dengan SPSS*.
[21] Jonathan Sarwono, *metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, (Jakarta:PT Elex Media Komputendo, 2012), 72.

kuesioner. Suatu kuesioner dikatan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.[22] Perhitungan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) dengan r tabel. Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

1) Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifiansi α = 0,05) makadapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
2) Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifiansi α = 0,05) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.[23]

2. Uji reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.[24] Reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha.*

$r_{11} = [\frac{k}{k\ 1}][1\ \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 b}]$

Keterangan:

[22] Imam Ghozali, *Aplikasi Mutivariate dengan Program IMB SPSS 20*. (Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro, 2013), 34.

[23] Bawono, *Multivariate Analisis dengan SPSS*, 68.

[24] V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Putaka Baru, 2015), 110.

R_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

K = Jumlah butir pertanyaan

σ^2t = Varian total

$\sum\sigma^2b$ = Jumlah varian butir.

J. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji statistik

a. Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukan sejauh mana tingkat hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen, atau sejauh mana kontribusi variabel mempengaruhi variabel dependen. Ciri-ciri nilai R^2 adalah sebagai berikut:

1) Besarnya nilai koefisien determinasi terletak antara 0 sampai dengan 1, atau ($0 \leq R^2 \leq 1$)
2) Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
3) Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan yang sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.[25]

b. Uji F_{test} (Uji secara serempak)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel independen atau bebas secara bersama-sama dapat mempengaruhi variabel dependen atau terikat. Adapun langkah-langkah penngujianya sebagai berikut:

[25] Bawono, *Multivariate Analisis dengan SPSS*, 92.

1) Menentukan hipotesis

Ho: β2,β1, … βn = 0, artinya variabel independen secara bersamasama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan F tabel digunakan taraf signifikansi α = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) = (n - k).

3) Mencari F hitung dengan rumus:

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

Dimana :

R^2 = koefisien determinasi

K = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

4) Pengambilan keputusan

Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.[26]

c. Uji test (Uji secara individu)

Uji t digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap vriabel dependen secara individu atau sendirisendiri. Pengujian ini dilakukan secara parsial atau individu,

[26] Bawono, 91.

dengan menggunakan uji t statistik untuk masing-masing variabel bebas, dengan tingkat kepercayaan tertentu. Adapun langkah-langkah pengujiannya:

1) Menentukan hipotesis

Ho: $\beta 1 = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Ho: $\beta 2 \neq 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Menentukan t tabel

Untuk menentukan t tabel dengan menggunakan tingkat α 5% dan derajat kebebasan (dk) = n – 1 – k

Di mana:

n: jumlah data

k: jumlah variabel yang dipakai

3) Pengambilan keputusan.

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Jika t hitung ≥ t tabel maka Ho ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan.[27]

3. Uji asumsi klasik

a. Uji *Multicollinearity*

Multicollinearity adalah situasi dimana terdapat kolerasi variabel-variabel diantara satu dengan yang lain. Dalam hal ini dapat

[27] Bawono, 93–94.

disebut variabel-variabel tidak *orthogona*l. Variabel yang bersifat orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antar sesama sama dengan nol. Masalah *Multicollinearity* biasanya muncul pada data time series, yang apabila masalah *Multicollinearity* ini serius dapat mengakibatkan berubah tanda dari parameter estimasi.[28]

Teknik pendeteksian multikolinearitas ada beberapa cara yang bisa digunkan, salah satunya yaitu Metode VIF (*Varian Inflation Factor*) dan nilai toleransi juga matrik kolerasi. Kedua nilai VIF dan *Tolerance* ini nilainya berlawanan, kalau *Tolerance* maka VIF nya kecil dan sebaliknya. Nilai VIF disini tidak boleh lebih besar dari 10. Jika lebih maka bisa dikatakan ada gejala multikolinearitas dan sebaliknya jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 maka tidak ada gejala multikolinearitas.[29]

b. Uji *Heteroscedasticity*

Uji *Heteroscedasticity* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamat kepengamat yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamat ke pengamat yang lain tetap, maka disebut *Heteroscedasticity*. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedasticity*. Untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala penyakit *Heteroscedasticity* dapat menggunakan berupa metode, salah satunya metode uji *white*, uji ini dapat dilakukan dengan me regres

[28] Ghozali, 125.
[29] Ghozali, 139.

residual kuadrat (U^2t) dengan variabel independen, variabel independen perkalian dan kuadrat (interaksi) variabel independen. Misal kita punya dua variabel independen X1 dan X2, maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$U^2t = b0 + b1X1 + b2X2 + b3X1^2 + b4X2^2 + b5X1X2$$

Dari persamaan regresi ini dapatkan nilai R^2 untuk menghitung c^2, dimana $c^2 = n \times R^2$. Pengujiannya adalah c^2 hitung < c2 tabel, maka hipotesis alternative adanya *Heteroscedasticity* dalam model ditolak.[30]

c. Uji *Normality*

Uji *Normality* digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, data variabel dependen dan independen yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak. ada beberapa cara untuk mengujinya, salah satunya dengan analisis grafik. Dengan metode grafik kita dapat melihat data yang digunakan memberi distribusi normal atau tidak dengan melihat histogram dan normal *probability* plot.[31]

d. Uji *Linierity*

Pengujuian *Linierity* digunkan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan tepat atau lebih baik dalam spesifikasi model bentuk lain. Spesifikasi model bisa berupa linier, kuadrat atau kubik. Untuk melihat spesifikasi model yang tepat salah

[30] Ghozali, 139.
[31] Bawono, *Multivariate Analisis dengan SPSS*, 174.

satunya dengan *uji Lagrange Multiplier*. Uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai X^2, untuk mendapatkan nilai X^2 dengan cara mengalikan jumlah data obeservasi dilakukan dengan R^2 atau n * R^2.[32]

IAIN PONOROGO

[32] Bawono, 184.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. gambaran umum Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri

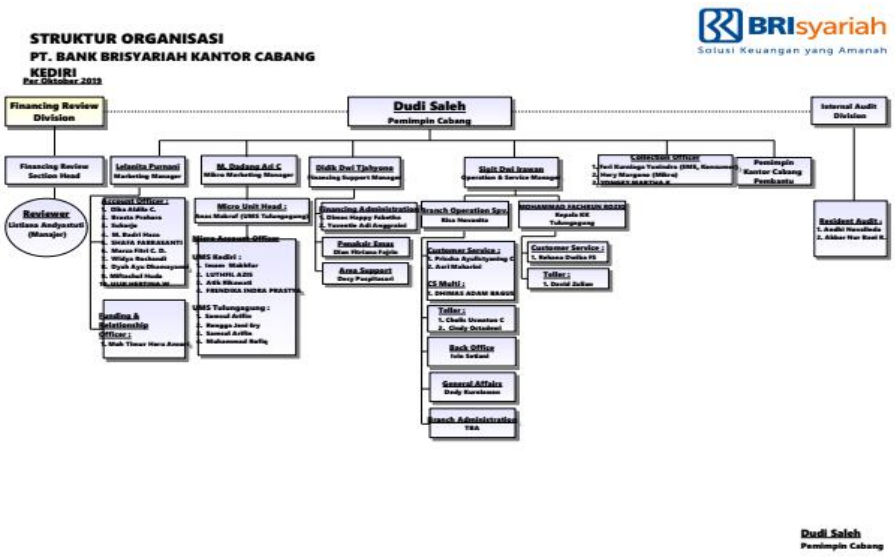
Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI Syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRISyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasional secarakonvensional kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*Service Excellence*) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.[1]

Kehadiran PT. Bank BRI Syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI Syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Aktivitas PT. Bank BRISyariah

[1] www.brisyariah.co.id, diakses tanggal 05 November 2019, pukul 18.45.

semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRISyariah (proses *spin off-)* yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur utama PT. Bank BRI Syariah. Saat ini PT. Bank BRISyariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI Syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

2. Struktur organisasi PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri



4. Visi dan misi BRI Syariah

Visi: Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna.

Misi: 1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.

2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

3. Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan di mana pun.[2]

5. Profil responden

Sebelum melakukan analisis, beriukut adalah penjelasan mengenai data-data responden BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri yang digunakan sebagai sampel.

a. Jenis kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1. Responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	18	60%
2.	Perempuan	12	40%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah, 2020.

[2] www.brisyariah.co.id, diakses tanggal 05 November 2019, pukul 18.46.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 responden (60%) sedangkan karyawan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 12 responden (40%), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri adalah berjenis kelamin laki-laki.

b. Pendidikan

Berikut adalah data mengenai pendidikan responden karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMA	5	16,6%
2.	Diploma	2	6,7%
3.	Sarjana	23	76,7%
	Total	30	100%

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang pendidikan SMA sebanyak 5 responden (16,6%) untuk karyawan yang pendidikan Diploma sebanyak 2 responden (6,7%), sedangkan untuk karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 23 responden (76,7%). Maka dapat disimpulkan mayoritas karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri berpendidikan S1.

6. Deskripsi jawaban responden

Kuesioner diberikan kepada 30 responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan dan kuesioner dengan skala sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan penyajian data sebagai berikut:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya,uang makan, uang cuti, dan lain–lain. Deskripsi jawaban responden untuk variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No	Pertanyaan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1.	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji kepada karyawan cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari hari	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	4 23 3 -	13,3% 76,6% 10,1% -	Mayoritas responden setuju jika perusahaan tempat mreka bekerja memberikan gaji kepada karyawan cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari hari
	Total		30	100%	
2.	Gaji yang diberikan perusahaan cukup adil (sesuai dengan jabatan dan pekerjaan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	2 24 4 -	6,6% 80% 13,4% -	Mayoritas responden setuju jika gaji yang diberikan perusahaan cukup adil (sesuai

	karyawan)				dengan jabatan dan pekerjaan karyawan)
	Total		30	100%	
3.	Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	5 23 2 -	16,6% 76,6% 6,8% -	Mayoritas responden setuju jika bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya
	Total		30	100%	
4.	Bonus yang saya terima dapat memotivasi saya dalam bekerja	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	3 20 7 -	10% 66,6% 23,4% -	Mayoritas responden setuju jika bonus yang terima dapat memotivasi saya dalam bekerja
	Total		30	100%	
5.	Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	2 25 3 -	6,8% 83,2% 10% -	Mayoritas responden setuju jika Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif
	Total		30	100%	
6.	Insentif yang saya terima sudah sesuai	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju	3 24 3	10% 80% 10	Mayoritas responden setuju jika

	dengan tanggung jawab pekerjaan	Sangat Tidak Setuju	-	-	Insentif yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan
	Total		30	100%	
7.	Tunjangan kesehatan yang diberikan pada karyawan memadai	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	2 26 2 -	6,8% 82,4% 6,8% -	Mayoritas responden setuju jika tunjangan kesehatan yang diberikan pada karyawan memadai
	Total		30	100%	
8.	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	1 22 7 -	3,3% 73,3% 23,4% -	Mayoritas responden setuju jika Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas masing-masing karyawan
	Total		30	100%	

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Variabel Kompensasi (X1)

No.	Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X1.1	4	13,3	23	76,6	3	10,1	0	0
2.	X1.2	2	6,6	24	80	4	13,4	0	0
3.	X1.3	5	16,6	23	76,6	2	6,8	0	0
4.	X1.4	3	10	20	66,6	7	23,4	0	0
5.	X1.5	2	6,8	25	83,2	3	10	0	0
6.	X1.6	3	10	24	80	3	10	0	0
7.	X1.7	2	6,8	26	82,4	2	6,8	0	0
8.	X1.8	1	3,3	22	73,3	7	23,4		
Rata-rata		2,7	10	23	80	3,8	10	0	0

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan mayoritas responden mendapatkan skor 3 sebanyak 23 responden (80%). Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang baik sangat dibutuhkan karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Deskripsi jawaban responden untuk variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Desripsi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1.	Penerangan yang ada diruang kerja	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju	- 28 2	- 93,4% 6,6%	Mayoritas responden setuju jika

	sesuai dengan kebutuhan saya	Sangat Tidak Setuju	-	-	penerangan yang ada diruang kerja sesuai dengan kebutuhan
	Total		30	100%	
2.	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	1 27 2 -	3,3% 90,1% 6,6% -	Mayoritas responden setuju jika pencahayaan ditempat kerja membantu menyelesaikan pekerjaan
	Total		30	100%	
3.	Pewarnaan yang disediakan diruang kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	3 23 4 -	10% 76,7% 13,3% -	Mayoritas responden setuju jika pewarnaan yang disediakan diruang kerja telah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
	Total		30	100%	
4.	Kombinasi warna ditempat kerja tidak mengganggu saya dalam bekerja	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	1 27 2 -	3,3% 90,1% 6,6% -	Mayoritas responden setuju jika kombinasi warna ditempat kerja tidak mengganggu

					u dalam bekerja
	Total		30	100%	
5.	Tempat kerja saya selalu bersih	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	4 21 5 -	13,3% 70% 16,7% -	Mayoritas responden setuju jika tempat kerja selalu bersih
	Total		30	100%	
6.	Kebersihan yang ada di dalam perusahaan dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	5 22 3 -	16,6% 73,3% 10,1% -	Mayoritas responden setuju jika kebersihan yang ada di dalam perusahaan dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi
	Total		30	100%	
7.	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama saya bekerja	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	2 25 3 -	6,6% 80% 13,4% -	Mayoritas responden setuju jika kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja
	Total		30	100%	
8.	Sirkulasi udara ditempat	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju	1 28 1	3,3% 93,4% 3,3%	Mayoritas responden setuju jika

	kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup	Sangat Tidak Setuju	-	-	sirkulasi udara ditempat kerja membuat bernafas dengan oksigen yang cukup
	Total		30	100%	
9.	Lingkungan disekitar tempat saya bekerja tenang dan bebas dari suara bising	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	1 27 2 -	3,3% 90,1% 6,6% -	Mayoritas responden setuju jika lingkungan disekitar tempat bekerja tenang dan bebas dari suara bising
	Total				
10.	Dalam melakukan pekerjaan saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	2 27 1 -	6,6% 90,1% 3,3% -	Mayoritas responden setuju jika dalam melakukan pekerjaan dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan
	Total		30	100%	

Sumber: data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kompensasi adaalah sebagai berikut:

Tabel 4.6. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	X2.1	0	0	28	93,4	2	6,6	0	0
2.	X2.2	1	3,3	27	90,1	2	6,6	0	0
3.	X2.3	3	10	23	76,7	4	13,3	0	0
4.	X2.4	1	3,3	27	90,1	2	6,6	0	0
5.	X2.5	4	13,3	21	70	5	16,7	0	0
6.	X2.6	5	16,6	22	73,3	3	10	0	0
7.	X2.7	2	6,6	22	73,3	3	13,4	0	0
8.	X2.8	1	3,3	28	93,4	1	3,3	0	0
9.	X2.9	1	3,3	27	90,1	2	6,6	0	0
10.	X2.10	2	6,6	27	90,1	1	3,3	0	0
Rata-rata		2	5	25	70	2.5	10	0	0

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan mayoritas responden mendapatkan skor 3 sebanyak 25 responden (70%). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Deskripsi jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Kategori	Frekuensi	Presentase	Keterangan
1.	Saya selalu menyelesaik	Sangat Setuju Setuju	7 23	23,3% 76,7%	Mayoritas responden

	an pekerjaan saya sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan	Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	- -	- -	setuju jika menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan
	Total		30	100%	
2.	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan perusahaan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	8 22 - -	26,6% 73,4% - -	Mayoritas responden setuju jika kualitas kerja yang dilakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan perusahaan
	Total		30	100%	
3.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	6 24 - -	20% 80% - -	Mayoritas responden setuju jika jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target perusahaan
	Total		30	100%	
4.	Jumlah pekerjaan saya yang saya selesaikan melebihi target perusahaan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	5 25 - -	16,6% 83,4% - -	Mayoritas responden setuju jika jumlah pekerjaan yang diselesaikan melebihi

					target perusahaan
	Total		30	100%	
5.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	9 20 1 -	30% 66,6% 3,4% -	Mayoritas responden setuju jika masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan
	Total		30	100%	
6.	Pekerjaan saya dapat terselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	5 25 - -	16,6% 83,3% - -	Mayoritas responden setuju jika Pekerjaannya dapat terselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan
	Total		30	100%	
7.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	Sangat Setuju Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	10 20 - -	33,3% 66,4% - -	Mayoritas responden setuju jika sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan
	Total		30	100%	
8.	Dengan	Sangat Setuju	6	20%	Mayoritas

	adanya kerjasama dengan rekan kerja pekerjaan saya tidak terbengkalai	Setuju Tidak Setuju Sangat Tidak Setuju	24 - -	80% - -	responden setuju jika dengan adanya kerjasama dengan rekan kerja pekerjaannya tidak terbengkalai
	Total		30	100%	

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas dapat disajikan rekapitulasi jawaban responden untuk variabel kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8. Rekapitulasi Skor Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Sangat Setuju		Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Y.1	7	23,3	23	76,7	0	0	0	0
2.	Y.2	8	26,6	22	73,4	0	0	0	0
3.	Y.3	6	20	24	80	0	0	0	0
4.	Y.4	5	16,6	25	83,4	0	0	0	0
5.	Y.5	9	30	20	66,6	1	3,4	0	0
6.	Y.6	5	16,6	25	83,3	0	0	0	0
7.	Y.7	10	33,3	20	66,4	0	0	0	0
8.	Y.8	6	20	24	80	0	0	0	0
Rata-rata		7	23,3	22	80	0,125	0	0	0

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan mayoritas responden mendapatkan skor 3 sebanyak 22 responden (80%). Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri sudah baik.

B. Hasil Pengujian Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)

1. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengungkapkan apakah pertanyaan pada kuesioner tersebut valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.[3] Perhitungan dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Correlation*) dengan r tabel. Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

a. Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifiansi α = 0,05) makadapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.

b. Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifiansi α = 0,05) maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.[4]

Instrumen ini di uji kepada 30 orang karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri dengan hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r-hitung	r-tabel	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	X1.1	0.411	0.361	Valid
	X1.2	0.610	0.361	Valid
	X1.3	0.590	0.361	Valid
	X1.4	0.712	0.361	Valid
	X1.5	0.504	0.361	Valid

[3] Imam Ghozali, *Aplikasi Mutivariate dengan Program IMB SPSS 20*. (Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro, 2013), 34.

[4] Bawono, *Multivariate Analisis dengan SPSS*, 68.

	X1.6	0.470	0.361	Valid
	X1.7	0.384	0.361	Valid
	X1.8	0.412	0.361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.448	0.361	Valid
	X2.2	0.459	0.361	Valid
	X2.3	0.686	0.361	Valid
	X2.4	0.546	0.361	Valid
	X2.5	0.638	0.361	Valid
	X2.6	0.608	0.361	Valid
	X2.7	0.526	0.361	Valid
	X2.8	0.651	0.361	Valid
	X2.9	0.539	0.361	Valid
	X2.10	0.623	0.361	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.455	0.361	Valid
	Y2	0.480	0.361	Valid
	Y3	0.612	0.361	Valid
	Y4	0.432	0.361	Valid
	Y5	0.591	0.361	Valid
	Y6	0.507	0.361	Valid
	Y7	0.649	0.361	Valid
	Y8	0.540	0.361	Valid

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel dalam penelitian ini lebih besar dari pada r tabel 0,361 sehingga dapat disimpulkan keusioner variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid.

2. Uji reliabilitas

Uji reabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner. Uji realibilitas dapat dilakukan secara

bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel.[5] Reliabilitas menggunakan teknik *Cronbach's Alpha.*

$r_{11} = [\frac{k}{k\ 1}][1\ \frac{\sum\sigma^2 b}{\sigma^2 b}]$

Keterangan:

R_{11} = Koefisien reliabilitas instrument

K = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma^2 t$ = Varian total

$\sum\sigma^2 b$= Jumlah varian butir.

Instrumen ini di uji kepada 30 orang karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbrach's Alpha	Standar	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	0,607	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,770	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,643	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai cronbrach's alpha seluruh kuesioner variabel penelitian ini lebih besar 0,60 sehingga dapat disimpulkan variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel atau handal.

[5] V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi* (Yogyakarta: Putaka Baru, 2015), 110.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

1. Uji asumsi klasik

a. Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi data. Dengan uji normalitas dapat diketahui apakah data penelitian yang diperoleh berdistribusi normal atau mendekati normal, karena data yang baik adalah data yang menyerupai ditribusi normal. Uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov Test. Dengan ketentuan jika nilai sig > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal.[6]

Tabel 4.9 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,,b]	**Mean**	.0000000
	Std. Deviation	1.48128553
Most Extreme Differences	**Absolute**	.127
	Positive	.127
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.694
Asymp. Sig. (2-tailed)		.722

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2020.

[6] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 93.

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa hasil uji normalitas pada tabel one-sample *kolmogrov-smirnov test* diperoleh nilai asymp sig 0,722 lebih besar dari 0,05. Maka data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk tujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ditemukan atau terdapat kesalahan pengganggu pada periode t dengan residual pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi ini sendiri muncul karena observasi berurutan sepanjang waktu serta berkaitan satu sama lain. Untuk mengdianogsis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji durbin watson (uji DW).[7] Berikut tabel hasil uji autokorelasi:

Tabel 4.10 Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.617[a]	.380	.335	1.535	1.854

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi
b. Dependent Variable: kinerja
Sumber: Data diolah, 2020.

asarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji autokorelasi dengan nilai Dw = 1,854, kemudian mencari Du dan Dl pada nilai n = 30 dan k= 2. Diperoleh nilai Du = 1,567, Dw = 1,854. Jadi Du< Dw < (4-dU)

[7] Sulianto, *Ekonometrika Terapan Teori & Aplikasi Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Ani Publisher, 2011), 166.

1,567< 1,854 < (4-1,567) 1,567< 1,854 < 2,433. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini ada korelasi antar residual atau terjadi kasus autokorelasi.

c. Uji multikolinieritas

Multikolinieritas yaitu uji yang diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji multikolinieritas meupakan syarat semua uji kausalitas. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinieritas.[8]

Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardizd Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	35.069	4.090		8.580	.000		
	Kompensasi	.256	.163	.263	1.570	.128	.818	1.222
	Lingkungan kerja	-.516	.127	-.681	-4.067	.000	.818	1.222

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas menunjukkan kedua variabel nilai VIF kompensasi sebesar 1,222 lingkungan kerja sebesar

[8] Imam Gunawan, *Pengantar Statistika Inferensial*, 103.

1,222 atau kurang dari 10 maka tidak ada masalah multikolinieritas dalam penelitian ini.

d. Uji heterokedastisitas

Heteroskedastisitas artinya varian variabel dalam model tidak sama. Uji ini menguji terjadinya perbedaan varians residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heterokedastisitias pada suatu model dapat diuji dengan uji spearnan, apabila nilai signifikansi (Sig.) > 0,05 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan apabila nilai signifikansi (Sig.) < maka terjadi gejala heteroskedastisitas.[9] Berikut hasil uji heteroskedastisitas:

Tabel 4.12 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.096	4.090		8.580	.000
Kompensasi	.256	.163	.263	1.570	.128
Lingkungan kerja	-.516	.127	-.681	-4.067	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas menunjukkan bahwa nilai Sig variabel kompensasi sebesar 0,128 dan nilai Sig variabel lingkungan kerja sebesar 0,000. Dalam penelitian ini variabel

[9] Imam Gunawan, 103.

kompensasi memiliki nilai Sig > 0,05 maka variabel kompensasi tidak terjadi kasus heterokedastisitas. Sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai sig < 0,05 maka variabel lingkungan kerja terjadi kasus heteroskedastisitas

e. Regresi linier berganda

Analisis regresi ganda adalah untuk mencari pola hubungan antara satu variabel dependen dengan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi berganda merupakan salah satu teknik analisis data yang sering digunkan dalam mengolah multivariabel. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yang modelnya sebagai berikut:[10]

$Y_i = a_i + b_1X1_i + b_2X2_i + e$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan kerja

b_1-b_2 = Koefisien regresi X1, X2

a = Konstanta

e = Standar error

Berikut hasil uji analisis regresi linier berganda dalam peneitian ini:

[10] Ibid., 215.

Tabel 4.13 Analisis Regresi Analisis Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.096	4.090		8.580	.000
Kompensasi	.256	.163	.263	1.570	.128
Lingkungan kerja	-.516	.127	-.681	-4.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas maka diperoleh model regresi berganda sebagai berikut :

Y = 35,096 + -0,256 + -0,516 +e

Berdasarkan model regresi di atas maka diperoleh model regresi berganda sebagai berikut:

1) Konstanta sebesar 35,096 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja adalah 0, maka kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri sebesar 35,096 satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap (cateris paribus).
2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan kompensasi BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri mengalami peningkatan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang

Kediri sebesar 0,256 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (cateris paribus).

3) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,516 menunjukkan bahwa apabila variabel independen lainnya nilainya tetap, sedangkan lingkungan kerja BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri sebesar -0,516 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap tetap (cateris paribus). Koefisien bernilai negatif terjadi hubungan terbalik antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t adalah pengujian koefisien parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Adapun pengambilan kesimpulan:

Jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima .

Jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak

Atau dengan cara

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan Ha diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan Ha diterima.[11]

Berikut hasil uji T:

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.096	4.090		8.580	.000
Kompensasi	.256	.163	.263	1.570	.128
Lingkungan kerja	-.516	.127	-.681	-4.067	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

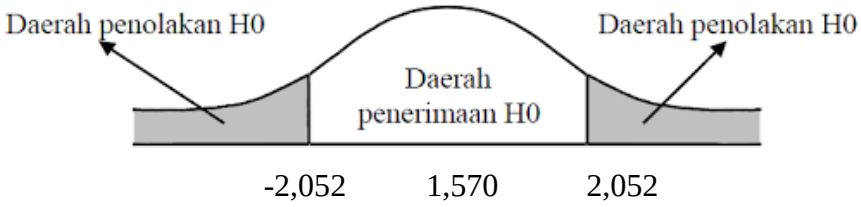
Sumber: Data diolah, 2020.

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,570 dan sig sebesar 128. Pada α=5% (karena pengujian dua sisi sehingga 0,05:2 = 0,025) maka nilai derajat kebebasan (df) n-k-1 30-2-1 = 27 (dimana k merupakan jumlah variabel independen). Dengan nilai df sebesar 27 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,052, karena nilai t_{hitung} sebesar 1,570 < t_{tabel} 2,052 dan nilai sig 0,128 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, artinya kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Gambar uji hipotesis adalah sebagai berikut:

[11] Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 196.

Gambar 4.2 Uji t Variabel Kompensasi

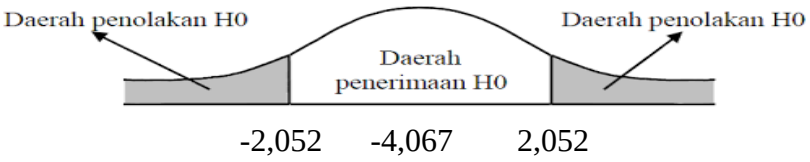


Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar 1,570 < t tabel sebesar 2,052 atau nilai sig 0,128 > 0,05, maka Ho1 diterima dan Ha1 ditolak. Sehingga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar -4,067 dan sig sebesar 0,000. Pada α=5% (karena pengujian dua sisi sehingga 0,05:2 = 0,025) maka nilai derajat kebebasan (df) n-k-1 30-2-1 = 27 (dimana k merupakan jumlah variabelin dependen). Dengan nilai df sebesar 27 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,052, karena nilai t_{hitung} sebesar -4,067 > t_{tabel} -2,052 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Gambar uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3 Uji t Variabel Lingkungan Kerja



Berdasarkan grafik diatas diketahui bahwa nilai t hitung sebesar -4,067 > t tabel sebesar -2,052 atau nilai sig 0,000 < 0,05, maka Ho1 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

2. Uji F

Uji ini digunakan mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Dasar pengambilan keputusan adalah:

a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak H_a diterima artinya variabel bebas secara serentak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak artinya variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.[12]

Tabel 4.15 Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.068	2	19.534	8.289	.002[a]
	Residual	63.632	27	2.357		
	Total	102.700	29			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

[12] Alghifari, *Statistika Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, 231

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.068	2	19.534	8.289	.002[a]
	Residual	63.632	27	2.357		
	Total	102.700	29			

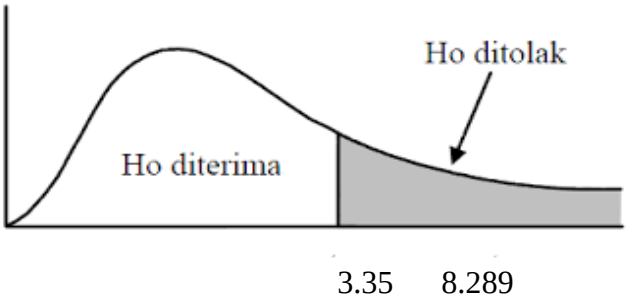
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil nilai f_{hitung} sebesar 8,289 dan nilai sig sebesar 0,002, f_{tabel} = (k; n-k) nilai df untuk pembilang yaitu k = 3. Kemudian nilai df penyebut dengan cara (n-k) (30-3) = 27, diperoleh f_{tabel} sebesar 3,35. Karena nilai f_{hitung} sebesar 8,289 > f_{tabel} sebesar 3,35. Maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Grafik uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4 Uji F



Berdasarkan grafik diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel atau 8,289 > 3,35 dan nilai sig 0,000 < 0,05 maa dapat disimpulkan bahwa

Ho3 ditolak dan Ha3 diterima. Kesimpulannya kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas yang disebabkan oleh variabel bebas semakin rendah.[13]

Tabel 4.16 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.617[a]	.380	.335	1.854

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas hasil koefisien determinasi pada tabel model summary diperoleh nilai R^2 sebesar 0,380 atau 38%. Sehingga presentase kontribusi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38%. Sedangkan untuk sisanya 62% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

[13] V. Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*, 164

E. Pembahasan

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,256 bernilai positif. Artinya jika kompensasi baik maka kinerja karyawan mengalami kenaikan. Sedangkan hasil uji t mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 1,570, < t_{tabel} 2,052 dan nilai sig 0,128 > 0,05 sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator besarnya gaji, bonus, insentif dan tunjangan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi karyawan adalah kenyamanan dalam bekerja. Kompensasi untuk karyawan biasannya diberikan tiap bulan baik dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi yang didapatkan oleh karyawan diluar gaji meliputi tunjangan, insentif dan bonus. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri tidak terpengaruh karena karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Dewi Putri Utami menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cyinthia Box Kudus.[14]

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis regresi menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar -0,516 bernilai negatif terjadi hubungan terbalik antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja semakin menurun kinerja karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri yang menghabiskan waktu kerja berada diluar lingkungan perusahaan, seperti bagian *Account Officer, Collection Officer* dan *Customer Service* Multi. Sedangkan hasil uji t mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar -4,067 > t_{tabel} -2,052 dan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena berdasarkan data riil terdapat trend pergerakan data lingkungan kerja yang selaras dengan kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil distribusi jawaban responden pada tabel 4.4 variabel lingkungan kerja, tentang kebersihan yang ada di dalam perusahaan dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi, mayoritas responden

[14] Dewi Putri Utami (2016), "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus" (Skripsi Universitas Diponegoro, 2016).

menjawab sangat setuju 16,6% dan menjawab setuju 73,3% artinya lingkugan kerja di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan standar kerja yang ditentukan. Kondisi tersebut diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil distribusi jawaban responden pada tabel 4.6 variabel kinerja karyawan tentang sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Diterimanya hipotesis kedua menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya kinerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Gitosudarmo mengatakan, lingungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas tinggi.[15] Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian Hafizah yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syari'ah cabang Mataram.[16]

3. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian simultan mendapatkan nilai f_{hitung} sebesar 8,289 > f_{tabel} sebesar 3,35 atau nilai sig 0,002 < 0,05, sehingga H_{03} ditolak dan Ha_3 diterima, maka kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-

[15] Mahmudah Enny, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* 56.

[16] Hafizah, " Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BNI Syari'ah Cabang Mataram" (Skripsi UIN Mataram, 2018).

sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri.

Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. karena kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan. Sehingga kinerja akan meningkat sesuai yang diinginkan perusahaan.

Hasil pengujian tersebut juga didukung dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,380 yang menunjukkan presentase kontribusi kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri sebesar 38%. Sedangkan untuk sisanya 62% dpengaruhi variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

PONOROGO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengumpulan data, analisis data, dan sebagainya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig 0,128 > 0,05 sehingga H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Hal terebut dikarenakan karyawan sudah merasa bahwa kompensasi tersebut sudah menjadi hak yang memang sudah selayaknya mereka dapatkan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. karena berdasarkan data riil terdapat trend pergerakan data lingkungan kerja yang selaras dengan kinerja.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sig 0,002 < 0,05, sehingga H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, maka kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama

PONOROGO

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. Serta dari hasil koefisien determinasi sebesar 0,380 yang diartikan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan sebesar 38% oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja lalu sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

B. Saran

Adapun aran bagi pihak Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri sebagai berikut:

1. Mengingat hasil penelitian, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bukan berarti BRI Syari'ah Kantor Cabang tidak perlu memperhatikan variabel kompensasi karena mungkin kompensasi tidak mempengaruhi kinerja secara langsung melainkan melalui kepuasan kerja karyawan yang akan memberikan dampak pada kinerja karyawan. Oleh sebab itu, BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri sebaiknya melakukan evaluasi terhadap kompensasi yang diterima karyawan untuk dapat merumuskan kebijakan atau program strategis untuk mengembangkan sumber daya manusia perusahaan.
2. BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri hendaknya terus memperhatikan masalah lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakan aspek yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri harus tetap memperhatikan masalah kompensasi dan lingkungan kerja meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun secara

simultan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang cukup besar yaitu 38%.

4. Selanjutnya peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan-kebijakan. yang ada didalam perusahaan dengan melihat kondisi karyawan agar para karyawan dapat selalu memberikan yang terbaik pada perusahaan.

IAIN PONOROGO

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Alghifari, *Statistika Induktif Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: AMP YKN, 2003.

Ansory Al Fadjar. *ManajemenSumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018.

Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 2004.

Bambang Supomo dan Nur Indriantoro. *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan. Kedua,* Yogyakara: Penerbit BFEE UGM Gandang, 2002.

Bangun Wilson. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT. Gelora Angkasa Putra, 2012.

Bilson Simamora. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama, 2004.

Darojat Tubagus Ahmad. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.

Enny Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press, 2019.

Ghozali Imam. *Aplikasi Mutivariate dengan Program IMB SPSS 20*. Semarang: BadanPenerbit Universitas Diponegoro, 2013

Gunawan Imam. *Pengantar Statistika Inferensial*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.

Hariandja Marihot.T.E *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo, 2002.

Hasibun Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9 ed. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Indrawijaya Adam Ibrahim. *Teori Perilaku, Dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.

Mangkunegara A.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2008.

Marinis Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama, 2008.

Nitisemito Alex S. *Manajemen Personalia.* Jakarta: Ghalia, 1992.

Notoatmojo Soekidjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rieka Cipta Jakarta, 2003.

Prasetyo Bambang. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2012.

Rosyid Bahrur. *Manajemen & aplikasinya dalam organisasi*. Mataram: CV.Sanabil, 2015.

Sarwono Jonathan. *metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS.* Jakarta:PT Elex Media Komputendo, 2012.

Siagan Sondang, *Manajemen Sunber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2015.

Sinambela Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.

Siregar Syofian. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Subagyo Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek.* Jakarta:PT Rineka Cipta, cet. ke-2, 1997.

Sudaryo Yoyo, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: Andi Offset, 2018.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2010.

Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006**.**

Sujarweni V. Wiratna. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Putaka Baru, 2015.

Sulianto. *Ekonometrika Terapan Teori & Aplikasi Dengan SPSS.* Yogyakarta: Ani Publisher, 2011.

Umar Husein. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: GramediaPustaka Utama, 1992.

Wasito Hermawan. *Pengantar Metodologi Penelitian.* Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1995.

www.brisyariah.co.id. diakses tanggal 05 November 2019. pukul 18.45.

JURNAL

Http://www. *Pdf.LingkunganKerja.* diambil pada tanggal 01/02/2020, jam 11.00 am

Khusna Nuria, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di CV. Sunteak Alliance Jepara",* Skripsi Semarang: Universitas Islam Negeri Wali Songo Semarang, 2015.

M Logahan Jerry, "*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. MUM Indonesia",*Skripsi Jakarta: BINUS University, 2014.

Permana Angrian, *"Analisis pengaruh pelatihan, pengembangan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank bank Mega KANTOR CABANGP Serang",*Skripsi Banten: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, 2012.

Putri Refcy Utami. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG PRABUMULIH" UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG, 2013.

Putri Utami Dewi, "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada CV. Chintya Box Kudus*,Skripsi Semarang: Uneversitas Diponegoro", 2016.

Untari Siti. *"Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Buana Mas Jaya Surabaya"*. Skripsi Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, 2014.

IAIN
PONOROGO