

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BSI KC KARTOHARJO MADIUN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

SKRIPSI



**Oleh:
Risma Pitih Rosalia
NIM 210817002**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2022**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BSI KC KARTOHARJO MADIUN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL
MODERATING**

SKRIPSI

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu
(S-1) pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan
Syariah
Institut Agama Islam Negeri Ponorogo**

Oleh:

Risma Pitih Rosalia

NIM 210817002

Pembimbing:

MAULIDA NURHIDAYATI M.Si

NIP 198910222018012001

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PONOROGO
2022**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama Risma Pitih Rosalia

NIM 210817002

Jurusan Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BSI KC KARTOHARJO MADIUN DENGAN MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

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

Ponorogo, 13 Oktober 2022

Pembuat Pernyataan.



Risma Pitih Rosalia

NIM 210817002



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:

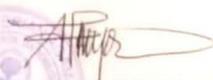
NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1	Risma Pitih Rosalia	210817002	Perbankan Syariah	Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating

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

Ponorogo, 9 Mei 2022

Mengetahui,
Ketua Jurusan
Perbankan Syariah

Menyetujui,


Dr. Amin Wahyudi, M.E.I.
NIP 197502072009011007


Maulida Nurhidavati, M.Si
NIP 198910222018012001



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating
Nama : Risma Pritih Rosalia
NIM : 210817002
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
Ridho Rokamah, M.Si
NIP 197412111999032002

()

Penguji I
Yulia Anggraeni, M.M.
NIDN 2004078302

()

Penguji II
Maulida Nurhidayati, M.Si
NIP 198910222018012001

()

Ponorogo, 2 November 2022
Mengesahkan
Dekan FEBI IAIN Ponorogo

()

Dr. H. Lutfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : RISMA PITH ROSALIA
NIM : 210817002
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi/Tesis : PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BSI KC KARTOHARJO MADIUN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 14 November 2022

Penulis



RISMA PITH ROSALIA

ABSTRAK

Rosalia, Risma Pitih. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating Studi Kasus Pada BSI KC Madiun, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing Maulida Nur Hidayati M.Si.

Kata Kunci : Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

Penelitian dalam skripsi ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara teori dan fakta di lapangan. Karyawan merasa pemberian kompensasi sesuai dengan kinerja karyawan. Namun masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan kompensasi tersebut. Berdasarkan kondisi yang ada, penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, untuk mengetahui pengaruh motivasi sebagai variabel moderasi terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengampilan sampel ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling*, sampel sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana, uji regresi linier berganda, moderasi dan uji hipotesis. Data yang diperoleh kemudian dioleh dengan SPSS 21.0.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Berdasarkan uji F bahwa kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Kompensasi memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Berdasarkan uji secara simultan (uji MRA) moderasi motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC KartoharjoMadiun.



MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Maha Mengetahui yang gaib dan yang nyata lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.¹



¹al-Qur'an, 16: 11.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya saya mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating ”**. Dan skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak Jianto dan Ibu Sri Wahyuni, selaku orang tua saya tercinta. Terima kasih telah memberi motivasi dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Wahyu Alfian, selaku adik saya tercinta. Terima kasih telah memberi dukungan dan semangat sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Maulida Nurhidayati M. Si, selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu dan membimbing saya dengan penuh kesabaran sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Dosen-dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terima kasih selama ini telah mengajar dan membimbing saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman tercinta saya. Terima kasih telah memberi dukungan dan bantuan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karuniaNya saya mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada BSI KC Madiun)”**.

Penulis menyadari bahwa selama penulisan laporan ini saya mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dari itu saya mengucapkan terimakasih terhadap segenap pihak yang telah membantu baik secara moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulisan penelitian ini selesai, saya mengucapkan terima kasih kepada Yang Terhormat.

1. Dr. Hj. Evi Muafiah, M.Ag, selaku Rektor IAIN Ponorogo yang telah memberikan kesempatan penulis menimba ilmu di almamater tercinta.
2. Dr. H. Luthfi Aminuddin, M.Ag.,selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo yang telah membantu melancarkan proses pendidikan saya selama di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam hingga menyelesaikan laporan ini.
3. Dr. Amin Wahyudi M.E.I, selaku ketua Jurusan Perbankan Syariah yang selalu memberikan motivasi dalam menyelesaikan laporan ini.

4. Maulida Nurhidayati M.Si, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada saya dengan penuh kesabaran, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Hendri Suhartanto, selaku pimpinan Bank BSI KC Kartoharjo Madiun beserta karyawannya yang telah memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di Bank BSI KC KartoharjoMadiun.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang terbaik kepada beliau semua atas bantuan dan jasa yang diberikan kepada saya. Dengan adanya penulisan skripsi ini saya berharap bisa mewujudkan apa yang menjadi maksud dan tujuan dari penyajian skripsi ini. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata, maka dari itu saya menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini ada kesalahan, kekurangan dan kekhilafan. Untuk itu sebagai harapan yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi adalah saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak. Akhirnya dengan mengucapkan Alhamdulillah semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Ponorogo, 24 April 2022

Risma Pitih Rosalia
NIM 210817002

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
MOTTO	ix
LEMBAR PERSEMBAHAN	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Pembahasan	7

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori	
1. Teori Kinerja Karyawan.....	9
2. Teori Kompensasi	14
3. Teori Budaya Kerja	16
4. Teori Motivasi Kerja 18	
B. Studi Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Berfikir	30
D. Hipotesis	31

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian.....	35
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	35
C. Populasi Dan Sampel	38
D. Jenis dan Sumber Data	39
E. Metode Pengolahan Data	39
F. Instrumen Penelitian	40
G. Validitas dan Reabilitas Instrumen	40
H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	42

BAB IV : PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	47
B. Hasil Pengujian Instrumen	49
C. Hasil Pengujian Deskripsi	52
D. Hasil Pengujian Hipotesis	54
E. Pembahasan.....	75

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83

Daftar Pustaka

Lampiran

Riwayat Hidup



DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1	Definisi Operasional	37



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Bank BSI KC Kartoharjo	48



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya dan karyawan harus memiliki motivasi, harapan, cita-cita, dan nilai. Semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin mudah bagi perusahaan mencapai *goals* (tujuan) yang diinginkan. Selain itu, kinerja karyawan sangat penting untuk mencapai keberhasilan perusahaan ke depannya.¹

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.²

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas karyawan semakin meningkat. Kompensasi yang diterima karyawan bersifat tetap dan bersifat tidak tetap.³

Bersifat tetap artinya kompensasi akan diterima karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan secara bulanan.

¹ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Andi, 2015), 3.

² Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), 2.

³ Sarah Ghina Arinta, "Pengaruh Rekrutmen Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Moderating", *Skripsi* (Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020).

Sedangkan bersifat tidak tetap artinya kompensasi yang diberikan tergantung dari prestasi kerja. Bagi karyawan kompensasi adalah hak karyawan atas beban dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.⁴ Pola hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan yaitu jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun jika kompensasi yang diberikan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun.⁵

Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.⁶ Pola hubungan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan yaitu jika suatu organisasi dibangun dan dikonsept dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan yang diinginkan. Jika suatu organisasi menekankan budaya kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan disana akan terbiasa untuk bekerja keras.⁷

Motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu. Pola hubungan antara motivasi kerja dan

⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok : PT. Raja Grafindo Persada, 2018), 233.

⁵Ibid.,254.

⁶Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), 46.

⁷Ibid., 52.

kinerja karyawan, yaitu jika setiap karyawan memiliki motivasi untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian kinerja yang baik sehingga memperoleh kenaikan gaji. Akan tetapi, ada sebagian karyawan yang mungkin tidak termotivasi untuk mendapatkan penilaian kinerja yang baik karena berbagai alasan.⁸

Hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan, rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja karyawan yang rendah. Kinerja karyawan tidak akan mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi. Karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya. Seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangat yang tinggi serta selalu berusaha mengembangkan tugasnya.⁹

Menurut penuturan Ibu Yayuk bahwa motivasi kerja dan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruhnya yaitu budaya perusahaan yang dipakai sebagai landasan kerja. Budaya kerja di BSI KC Kartoharjo Madiun adalah AKHLAK (amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif). Sampai saat ini, karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun telah melaksanakan program budaya kerja yang berbasis pada AKHLAK

⁸ Suparyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (Yogyakarta: Andi, 2015),3

⁹ Putri Octaviansari, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan", *Psikologi*, 6 (2017), 1.

tersebut termasuk di dalamnya mampu menjadi pihak yang dapat dipercaya oleh nasabah BSI KC Kartoharjo Madiun serta kompeten dalam menjalankan tugas dan *problem solving* (pemecahan masalah) jika terjadi dilapangan.¹⁰

Pada dasarnya karyawan memiliki motivasi kerja dan ditunjang dengan dilaksanakannya budaya kerja yang baik, namun ternyata karyawan tidak menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal ini dapat dibuktikan dengan tidak tercapainya target yang ditentukan oleh bank. Dalam 1 tahun ini, ada 7 orang karyawan yang keluar dari bank BSI KC Kartoharjo Madiun. Alasan keluarnya ke tujuh orang ini adalah salah satunya ada komplain dari karyawan mengenai kompensasi yang diberikan. Menurut salah satu orang karyawan yang keluar tersebut, kompensasi yang diberikan oleh BSI KC Kartoharjo Madiun tidak sesuai. Padahal kompensasi yang diberikan telah sesuai dengan kesepakatan dalam kontrak dan menganggap bahwa karyawan tersebut kurang bersyukur atas kompensasi yang diberikan.¹¹

Sebenarnya karyawan sendiri menyadari bahwa kinerja yang dilakukan selama ini kurang optimal dan bagus, maka bank memberikan kompensasi sesuai dengan kinerjanya. Dari karyawan yang masih aktif sebanyak 30 orang hanya 10% saja yang melakukan komplemen mengenai gaji. Seorang karyawan harus berusaha menunjukkan kinerja terbaiknya agar mendapatkan hasil yang memuaskan dan mendapat kompensasi sesuai dengan yang diharapkan. Ketika karyawan bekerja secara maksimal

¹⁰ Yayuk Setiyo Rahayu , *Wawancara*, 05 November 2020.

¹¹Ibid.

suatu bank pasti akan memberi sebuah apresiasi dan *reward* atas pekerjaan yang telah dilakukan, Karena masih banyak orang diluar sana yang berusaha mencari pekerjaan dengan susah payah.¹²

Karena pentingnya kinerja karyawan bagi perbankan syariah setiap karyawan harus mampu menjalankan perannya dengan baik dan pengetahuan tentang perlunya penilaian kinerja akan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya, maka peneliti tertarik untuk ingin melihat implementasi dan pengaruh ketiga variabel yaitu kompensasi, budaya kerja dan motivasi kerja. Sehingga penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating .”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah ditulis, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun?
2. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun?
3. Apakah kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun?

¹² Ibid.

4. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun?
5. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun?
6. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Besar harapan penulis bahwa penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai tambahan ilmu dan perkembangan pengetahuan khususnya di bidang Perbankan Syariah. Terkait dengan hal-hal yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderating. Teori dalam penelitian dengan teori dari Handoko, yang menyatakan kinerja dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, budaya kerja, kompensasi dan lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi BSI KC Kartoharjo Madiun

Mampu memberikan masukan atau pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Bagi Karyawan

Memberikan informasi tambahan bagi karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun yang bersangkutan tentang pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating.

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo

Madiun Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating adalah sebagaimana berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, manfaat, tujuan dan sistematika pembahasan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini juga dijelaskan tentang teori yang relevan dengan penelitian yang berisi pengertian kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, pengertian kompensasi, pengertian budaya kerja, dan pengertian motivasi kerja. Dalam bab ini juga berisi studi penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai metode penelitian yang berisi rencana penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik sampling, instrumen penelitian, validitas dan reabilitas instrumen, teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : PEMBAHASAN ANALISIS DATA

Pada bab ini merupakan pelaksanaan hasil penelitian yang berisikan gambaran umum obyek penelitian, data-data yang diperoleh, analisa data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari hasil-hasil penelitian dan saran.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Hadar Nawawi yang dikutip oleh Putri Octaviansari kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.¹

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.² Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.³

Dari beberapa definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan

¹ Putri Octaviansari, "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Psikologi*, Vol. 6, No. 1, (2017).

² Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2018),182.

³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* (Bandung : Alfabeta, 2011), 2.

adalah hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu yang ditetapkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

b. Faktor- Faktor Yang Memngaruhi Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Kasmir, faktor yang mempengaruhi kinerja ialah sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Seseorang memiliki kemampuan dan keahlian dalam melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Apabila kemampuan yang dimiliki oleh karyawan semakin baik maka pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan benar.

2) Pengetahuan

Seseorang yang mempunyai pengetahuan tentang pekerjaan yang dilakukan secara baik maka akan memberikan hasil akhir yang baik juga.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Kepribadian

Masing-masing orang mempunyai kepribadian yang berbeda. Karyawan yang memiliki kepribadian baik akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-

- sungguh dan tanggung jawab sehingga pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan.
- 5) Motivasi Kerja
Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat dari dalam maupun luar dirinya, maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - 6) Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
 - 7) Gaya Kepemimpinan
Gaya seorang pimpinan perusahaan dalam menggerakkan karyawan. Gaya kepemimpinan diterapkan menyesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja karena dapat memengaruhi kinerja karyawan.
 - 8) Budaya Organisasi
Kebiasaan atau norma yang berlaku di suatu perusahaan. Kebiasaan ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
 - 9) Kepuasan Kerja
Perasaan senang seseorang saat sebelum atau sesudah melakukan pekerjaan. Apabila karyawan merasakan senang dalam bekerja, maka pekerjaannya juga akan mendapatkan hasil yang baik.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak hanya berupa ruangan, sarana dan prasarana tetapi juga hubungan kerja dengan sesama rekan kerja dan pimpinan usaha. Suasana kerja dapat menjadi kondusif apabila lingkungan di sekitar tempat kerja nyaman dan tenang sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa ada gangguan.

11) Loyalitas

Karyawan yang setia akan tetap bekerja dan membela perusahaan dimanapun tempatnya bekerja. Kesetiaan dapat ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh meskipun perusahaan tempatnya bekerja sedang dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia dapat mempertahankan pekerjaannya tanpa memperdulikan gangguan dari pihak pesaing.

12) Komitmen

Komitmen dapat diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah dibuatnya. Dengan menaati janji tersebut, membuat karyawan berusaha untuk bekerja lebih baik dan akan merasa bersalah apabila tidak bisa menepati janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Usaha karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Masuk kerja tepat waktu termasuk disiplin kerja dalam hal waktu dan disiplin dalam mengerjakan apa

yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin dapat memengaruhi kinerja.⁴

c. Indikator Kinerja

Menurut Hasibuan, indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas dan kualitas kerja

Kuantitas yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau sejumlah kegiatan yang dihasilkan. Sedangkan kualitas yaitu tingkat dimana proses atau hasil kerja dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal atau menyelesaikan tugas dengan tujuan yang ditetapkan.

2. Kecakapan

Kecakapan adalah kemampuan seseorang untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas.

3. Kesungguhan dan kehadiran

Kesungguhan dalam bekerja turut menentukan keberhasilan kinerja karyawan. Sebab tanpa adanya itu semua suatu pekerjaan tidak akan berjalan sesuai dengan yang diinginkan. Sedangkan kehadiran tingkat kehadiran karyawan dalam

⁴Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Depok : PT. Raja Grafindo Persada,2018), 189-193.

perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.⁵

2. Teori Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Balas jasa yang diterima karyawan merupakan kewajiban perusahaan atas jerih payah yang diberikan karyawan kepada perusahaan selama bekerja. Sebaliknya, bagi karyawan kompensasi adalah hak yang diterima oleh karyawan dan tanggung jawab yang diberikan kepada perusahaan.⁶

Kompensasi yang diterima karyawan ada yang bersifat tetap dan bersifat tidak tetap. Bersifat tetap artinya kompensasi akan diterima karyawan dalam bentuk gaji dan tunjangan secara bulanan. Sedangkan bersifat tidak tetap artinya kompensasi yang diberikan tergantung dari prestasi atau pertimbangan yang lain.⁷

b. Indikator Kompensasi

Menurut Henry Simamora indikator kompensasi, adalah :

⁵Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009)173.

⁶ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Praktik*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada,2018), 233.

⁷ Ibid., 234.

1) Gaji/upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang yang memberikan sumbangan tenaga pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Asuransi

Asuransi adalah perjanjian antara penanggung dan tertanggung yang mewajibkan tertanggung membayar sejumlah premi untuk memberikan penggantian atau risiko kerugian, kerusakan, kematian atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan diderita karena suatu peristiwa yang tidak terduga.⁸

c. Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja

Untuk menciptakan efisien, sistem kompensasi harus sejalan dengan konteks organisasi. Hal ini dimaksudkan bahwa sistem pembayaran dan pemberian kompensasi harus sesuai dengan peraturan dan penetapan dari perusahaan dengan sistem penilaian kinerja karyawan untuk menciptakan keadilan dalam pemberian kompensasi pada seluruh karyawannya. Untuk kinerja optimal, sistem kompensasi harus terdiri dari kebijakan yang konsisten baik antara karyawan individu atau sendiri.

⁸ Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 122.

Penggunaan program atau sistem insentif dalam upaya meningkatkan kinerja membutuhkan kaitan yang jelas dan terlihat antara kinerja dan kompensasi serta iklim kepercayaan antara orang-orang yang bekerja dan orang-orang yang memberikan imbalan. Agar karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, sebaiknya perusahaan menggunakan keterampilan sebagai dasar perhitungan kompensasi. Kepada karyawan juga perlu dijelaskan bahwa kompensasi yang diberikan, dihitung berdasarkan keterampilan dan kemampuan mereka dalam mengembangkan keterampilannya untuk menunjang penyelesaian tugas yang dibebankan kepadanya.⁹

3. Teori Budaya Kerja

a. Definisi Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudayakan dalam kehidupan kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap dan perilaku, kepercayaan, cita-cita pendapat dan

⁹Ratry Rasno Putri, “Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Sumber Daya Manusia PT. Jasa Marga (Persero) Tbk”, *Skripsi* (Indonesia : Universitas Indonesia, 2012).

tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.¹⁰

Budaya kerja berkaitan erat dengan budaya perusahaan, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (*performance*) sumber daya manusia. Semakin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Sebagaimana disimpulkan oleh Atmosoeprarto sebagai berikut: “Budaya perusahaan merupakan pola terpadu perilaku manusia di dalam organisasi/perusahaan termasuk pemikiran, tindakan, pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang dipelajari dan diajarkan kepada generasi berikutnya.”¹¹

b. Indikator Budaya Kerja

Menurut Paramita dan Dita Mayangsari, indikator budaya kerja antara lain:

1) Sikap terhadap pekerjaan

Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaan sendiri, atau merasa terpaksa

¹⁰Chasbi Farobi, “BUDAYA KERJA”, *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Volume 1 Nomor 2, (2013).

¹¹ Ibid.,

melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2) Perilaku dalam bekerja

Disiplin, berdedikasi, bertanggung jawab dan kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan dan sebaliknya.¹²

c. Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut pendapat Moelyono Djokosantoso, adanya keterikatan hubungan antara budaya kerja dengan kinerja karyawan yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Budaya kerja berdasarkan penelitian Mashrukin dan Waridin memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Mashrukin dan Waridin menyatakan setiap peningkatan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.¹³

¹²Dita Mayangsari, Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, *Jurnal Administrasi*, Volume 16, Nomor 1, (2014).

¹³ Wardiman Mokodompit, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar”, *Skripsi* (Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2016).

4. Teori Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Teori Robbins mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.¹⁴

b. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja adalah:

1) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan oleh pimpinan akan menjamin kepercayaan pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktivitas kerja.

2) Prestasi dan penghargaan

Penghargaan adalah suatu bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan kepada seorang karyawan dari sebuah perusahaan.

3) Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang yang

memberikan sumbangan tenaga pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁴

c. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Semakin rendah motivasi kerja maka kinerja karyawan juga semakin rendah. Begitu pula semakin tinggi motivasi seseorang akan menentukan kualitas kinerja karyawan.¹⁵

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kajian terhadap topik dan masalah penelitian yang relevan, hal ini dimaksudkan untuk memposisikan sebuah penelitian diantara penelitian-penelitian dalam topik yang sama serta menghindari adanya plagiasi atau mengulang penelitian terdahulu. Berikut ini dipaparkan beberapa penelitian terdahulu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama/Tahun/ Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
1.	Garaika/2020/ Pengaruh	Hasil penelitian menunjukkan	1. Subjek Penelitian.	Menggunakan variabel

¹⁴ Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi 16* (Jakarta: Salemba Empat, 2015), 207.

¹⁴ Ibid.,

¹⁵ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011), 55.

	Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja.	bahwa <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Tahun Penelitian. 3. Penulis menetapkan hanya satu kepuasan kerja 4. Penulis menggunakan variabel lain berupa kompensasi. 	penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan dan motivasi kerja.
--	--	---	--	---

No.	Nama/Tahun/ Judul	terhadap kinerja. ¹⁶ Isi	Perbedaan	Persamaan
2.	Noer Ali Ramdhani Suryana, Yati Murni/2018/Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi P.T. Awwe Faber Castell Dngan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, 1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Awwe Faber Castell 2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian 3. Penulis menetapkan hanya satu kompensasi yang diambil. 4. Penulis menggunakan variabel lain berupa kepemimpinan.	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan.

¹⁶Garaika, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Keuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kinerja", *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Voleme 2, Nomor 1 (2020).

		n dan kompensasi dapat berpengaruh positif langsung maupun tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. semakin tinggi kepemimpinan dan semakin kuat kompensasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat. ¹⁷		
No.	Nama/Tahun/ Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
3.	Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahawian dan Daenulhay/	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, 1. Variabel kompetensi karyawan berpengaruh	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian. 3. Penulis menetapkan hanya	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan.

¹⁷ Noer Ali Ramdhani Suryana, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi P.T. Awwe Faber Castell dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Ilmiah WIDYA Ekonomika*, Volume 2, Nomor 1 (2018).

	2017/ Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera).	positif terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. ¹⁸	satu kompeten si karyawan yang dapat diambil. 4. Penulis mengguna kan variabel interven ing berupa motivasi kerja.	
No.	Nama/Tahun/ Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
4.	Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami/2017/P	Hasil penelitian ini menunjukkan, 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian. 3. Penulis menetapk an hanya satu	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan.

¹⁸Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay, "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Volume 2, Nomor 1, (2017).

	engaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani Malang)	kinerja. 2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kondisi ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ¹⁹	variabel motivasi kerja yang diambil.	
No.	Nama/Tahun/Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
5.	Sekar Mayangsari/ 2017/ Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Lingkungan Kerja berpengaruh	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian. 3. Penulis menetapkan	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan

¹⁹ Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo dan Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani Malang)," *Jurnal Administrasi Bisnis*, Volume 4, Nomor 1 (2017).

	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening PT. Bara Permata Wining.	positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional . 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ²⁰	an hanya satu lingkungan kerja yang diambil.	motivasi dan kompensasi.
No.	Nama/Tahun/Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
6.	Nurul Khoriah, Sri Wahyu Lelly H.S dan Wiji Utami/2019/Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan, 1. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kota Blater	1. Subjek Penelitian . 2. Tahun Penelitian . 3. Penulis menetapkan satu variabel motivasi kerja yang diambil.	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kompensasi dan kinerja karyawan.

²⁰ Sekar Mayangsari, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, Volume 12, Nomor 1 (2017).

	Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Bagian Pengolahan Karet Kota Blater Jember.	Jember. 2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kerja PT. Perkebunan Nusantara XII Kebun Kota Blater Jember. ²¹		
No.	Nama/Tahun/Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
7.	Umi Kultsum/2017 / Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. 2. Variabel budaya organisasi berpengaruh	1. Subjek Penelitian 2. Tahun Penelitian 3. Penulis hanya menetapkan satu yaitu budaya organisasi yang diambil.	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu motivasi kerja..

²¹ Nurul Khoiriah, Sri Wahyu Lelly H.S dan Wiji Utami, "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara Xii Bagian Pengolahan Karet Kota Blater Jember," *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Voleme 6 Nomor 1 (2019).

	Trasti Global Konverta.	positif dan signifikan terhadap kerja. 3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. ²²		
No	Nama/Tahun/ Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
8.	Dian Rahmawaty/ 2017/ Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Variabel persepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan	1. Subjek Penelitian 2. Tahun Penelitian. 3. Penulis hanya menetapkan satu yaitu budaya organisasi yang diambil.	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu motivasi kerja..

²² Umi Kultsum, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta , " *Jurnal of Bussiness Studies*, Volume 2, Nomor 2, (2017).

	Pekerjaan Umum Kota Bukit Tinggi.	signifikan terhadap kinerja pegawai ²³ .		
No	Nama/Tahun/Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
9.	Adistri Novita Lestari dan Emma Suryani/ 2018/Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ²⁴	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian. 3. Penulis hanya menetapkan satu budaya organisasi yang diambil.	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan.

²³ Dian Rahmawaty, "Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukit Tinggi, " *Jurnal Benefita*, Volume 2, Nomor 3, (2017).

²⁴ Adisti Novita Lestari dan Emma Suryani, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

	PT. The Univenus, Kragilan Serang)			
No	Nama/Tahun/ Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
10.	Imam Baihaqi dan Saifudin/2021/ Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Interveng.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. ²⁵	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian. 3. Penulis menetapkan hanya satu budaya organisasi yang diambil.	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kinerja karyawan.

Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. The Univenus, Kragilan Serang), ”*Jurnal Ekonomika*, Volume 13, Nomor 2, (2018).

²⁵ Imam Baihaqi & Saifudin, “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

No	Nama/Tahun/ Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
11.	Langda Aditya Wijaya/2021/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. ²⁶	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian. 3. Penulis menetapkan hanya satu kompensasi yang diambil	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu motivasi kerja.
No	Nama/Tahun/ Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
12.	Ni Luh Karang Sri Mulyani,	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun	Menggunakan variabel penelitian

Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening , ”*Jurnal of Students Islamic Banking and Bussiness*, Volume 10, Nomor 2, (2021).

²⁶ Langda Aditya Wijaya, “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 10, Nomor 4, (2021).

	Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati/2020/ Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur.	1. Variabel kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. ²⁷	Penelitian. 3. Peneliti menetapkan hanya satu motivasi kerja yang diambil.	yang sama yaitu kinerja karyawan.
No	Nama/Tahun/Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
13.	Lutfi Bisri Ashari/2019/ Pengaruh	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun	Menggunakan variabel penelitian

²⁷ Ni Luh Karang Sri Mulyani, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Putu Ayu Sintya Saraswati, "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur," *Jurnal Ekonomi*, Volume 1, Nomor 2, (2020).

	Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. 2. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁸ 	Penelitian. <ol style="list-style-type: none"> 3. Peneliti menetapkan hanya satu kompensasi yang diambil. 	yang sama yaitu kinerja karyawan..
No	Nama/Tahun/Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
14.	Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani/2020/ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian. 3. Peneliti menetapkan hanya satu lingkungan kerja yang diambil. 	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kinerja.

²⁸ Lutfi Bisri Ashari, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, (2019).

	Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi.	kinerja pegawai. 2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai. ²⁹		
No	Nama/Tahun/Judul	Isi	Perbedaan	Persamaan
15.	Hasanuddin, Surati, Amir Tengku Ramly/2020/ Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	1. Subjek Penelitian. 2. Tahun Penelitian. 3. Peneliti menetapkan hanya satu kinerja pegawai yang diambil.	Menggunakan variabel penelitian yang sama yaitu kompensasi.

²⁹ Jufrizen, Khairani Nurul Rahmadhani, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 3, Nomor 1, (2020).

Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.	2. Variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. ³⁰			
---	---	--	--	--

Berdasarkan Tabel 2.1 menjelaskan bahwa pada penelitian ini mengkaji teori yang sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya, namun penelitian ini mengembangkan konsep Kinerja Karyawan dari Hasibuan bahwa sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam penelitian terdahulu Sekar Mayangsari menggunakan teori dari Gorda bahwa suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

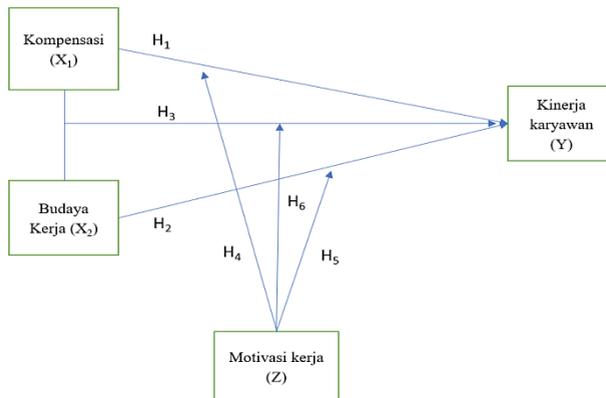
Dalam Penelitian ini mengembangkan konsep Motivasi Kerja dari Robbins motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh

³⁰ Hasanuddin, Surati, Amir Tengku Ramly, “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen*, Volume 11, Nomor 2, (2020).

kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Dalam penelitian terdahulu oleh Garaika menggunakan teori dari Hasibuan bahwa motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

C. Kerangka Berfikir

Kerangka kerangka berfikir dapat menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel independen dan dependen.³¹ Berikut kerangka pemikiran yang dibuat:



Gambar 2.1. Kerangka Berfikir

Variabel X_1 : Kompensasi

Variabel X_2 : Budaya Kerja

Variabel Z : Motivasi Kerja

Variabel Y : Kinerja Karyawan

³¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 64..

D. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan dugaan sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan di dalam sebuah bentuk kalimat pertanyaan. Dapat dikatakan sementara, karena sebuah jawaban masih didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada suatu fakta-fakta empiris yang akan diperoleh dari pengumpulan data.³²

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer Ali Ramdhani Hamdana Suryana menyatakan bahwa hasil pengujian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi P.T. Awwe Faber Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.³³

Hipotesis dalam penelitian ini:

H_{01} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

H_{a1} : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Garaika menyatakan bahwa hasil pengujian variabel

³² Ibid.,

³³ Noer Ali Ramdhani Suryana, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi P.T. Awwe Faber Castell dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating", *Ilmiah WIDYA Ekonomika*, 2 (2018), 1

budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.³⁴

Hipotesis dalam penelitian ini:

H₀₂: Budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

H_{a2}: Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

3. Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan P.T Krakatau Bandar Samudera.³⁵

Hipotesis dalam penelitian ini:

H₀₃: Kompensasi dan budaya kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

H_{a3}: Kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

³⁴ Garaika, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kinerja", *Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2 (2020), 1.

³⁵ Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay, "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, Volume 2, Nomor 1, (2017).

4. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu Dian Rahmawaty bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukit Tinggi.³⁶

Hipotesis dalam penelitian ini:

H₀₄ : Motivasi kerja memoderasi tidak berpengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KCKartoharjo Madiun

H_{a4} : Motivasi kerja memoderasi berpengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC KartoharjoMadiun.

5. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu Sekar Mayangsari bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Permata Wining.³⁷

³⁶ Dian Rahmawaty, "Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Benefita*, Volume 2, Nomor 3, (2017).

³⁷ Sekar Mayangsari, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, Volume 12, Nomor 1, (2017).

Hipotesis penelitian ini:

H₀₅: Motivasi memoderasi tidak berpengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

H_{a5}: Motivasi memoderasi berpengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

6. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Simultan Antara Kompensasi dan Budaya Kerja

Berdasarkan penelitian terdahulu Langda Aditya Wijaya bahwa kompensasi dan kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening.³⁸

Hipotesis penelitian ini:

H₀₆: Kompensasi memoderasi tidak berpengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

H_{a6}: Kompensasi memoderasi tidak berpengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun.

³⁸ Langda Aditya Wijaya, “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening”, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 10, Nomor 4, (2021).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif yaitu penelitian dilakukan dengan mengumpulkan data berupa angka.¹

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiono, variabel penelitian merupakan suatu sifat dari seseorang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian dapat diambil kesimpulan.²

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 64.

² Ibid., 38.

Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian ini dapat dibedakan menjadi:

- a. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi (X_1) dan budaya kerja (X_2).
- b. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
- c. Variabel moderating merupakan hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel moderating digunakan untuk memperkuat hubungan antar variabel dan untuk memperlemah hubungan antara satu atau beberapa variabel bebas dan variabel terikat. Variabel moderating dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Z).³

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variasi yang dipakai.⁴ Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian setiap variabel menurut konteks penelitian

³Ibid., 39-40.

⁴Arief Kurnianto, "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", (Studi Kasus Pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo, Daerah Istimewa Yogyakarta) *Skripsi* (Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

ini, maka definisi operasional penelitian ini dibatasi sebagai berikut.

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Kerja dan kualitas kerja 2. Kecakapan 3. Kesungguhan dan kehadiran 	Hasibuan (2009)
2.	Motivasi Kerja (Z)	Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggung jawab 2. Prestasi dan penghargaan 3. Gaji atau upah 	Robbins (2006)
3.	Budaya Kerja	Pola terpadu	1. Sikap dalam	Rismawa

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
	(X2)	perilaku manusia di dalam organisasi termasuk pemikiran-pemikiran, tindakan-tindakan, pembicaraan-pembicaraan yang di pelajari dan dikembangkan ke generasi berikutnya.	bekerja. 2. Perilaku dalam bekerja.	ti (2008)
4.	Kompensasi (X1)	Balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.	1.Gaji/upah 2. Asuransi	Henry Simamora (2004)

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek, subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian

ditarik kesimpulan.⁵ Dalam penelitian kuantitatif ini, populasi yang diambil pada BSI KC Kartoharjo Madiun yaitu 30 orang karyawan masih aktif bekerja di BSI KC KartoharjoMadiun.

2. Sampel

Menurut Sugiono, sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.⁶ Teknik sampling merupakan metode atau cara menentukan sampel dan besar sampel. Untuk menentukan sampel yang akan diambil, maka dapat menggunakan beberapa teknik sampling atau teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Non Probability Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.⁷ Hal ini dikarenakan jumlah populasi karyawan di BSI KC Kartoharjo Madiun adalah 30 orang.

D. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang bersumber

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 80.

⁶ Ibid., 81.

⁷ Ibid., 84.

dari wawancara dan penyebaran kuisioner langsung di lokasi penelitian mengenai variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang bersumber dari bank, dokumentasi maupun artikel-artikel. Data sekunder berisikan informasi dan teori-teori yang mendukung penelitian yang diperoleh dari buku, jurnal dan internet tentang kompensasi, budaya kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dapat disesuaikan dengan keadaan dan kondisi disekitar objek yang akan diteliti, serta kemampuan dalam menggunakan waktu dan tenaga. Teknik pengumpulan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuisioner.

Kuisioner ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan ke responden kemudian dijawabnya. Kuisioner yang dibuat dapat menggunakan pertanyaan terbuka yang terdiri dari pertanyaan untuk menjelaskan identitas dari responden dan pertanyaan tertutup yang pertanyaannya meminta kepada responden untuk memilih salah satu dari jawaban yang disediakan.⁸

F. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini dinamakan variabel

⁸Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, 156-157.

penelitian.⁹Jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel penelitian yang telah ditetapkan untuk diteliti. Skala yang dipakai adalah skala Likert.

G. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Sebelum suatu kuesioner disebarakan harus diuji validitas untuk melihat valid atau tidaknya kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor indikator dengan melihat output pada *Cornbach Alpha* pada kolom *Correlate Item – Total Correlation* adalah identik karena keduanya mengukur hal yang sama.¹⁰ Jika r hitung $> r$ tabel maka pertanyaan dianggap valid, begitu pula sebaliknya.

Menurut Muhammad Farhan Qadratullah bahwa suatu instrumen dikatakan valid, jika:

- 1) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3.
- 2) Koefisien korelasi *product moment* $> r$ tabel ($\alpha = n-2$), $n =$ jumlah sama
- 3) Nilai Sig. $\leq \alpha$

Dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy)(\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Di mana:

⁹ Ibid., 102

¹⁰ Muhammad Farhan Qadratullah, *Analisis Regresi Terapan: Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*, (Yogyakarta: ANDI,2012) 69.

n =jumlah responden

x =skor variabel (jawaban responden)

y =skor total variabel untuk responden n .

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dan konstruk. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan uji statistic *Cornbach Alpha*. Untuk mengetahui penelitian ini sudah reliabel atau belum dengan menggunakan bantuan SPSS pada komputer. Uji reliabilitas adalah jika *Cornbach Alpha* memberikan nilai $> 0,7$ maka instrumen dianggap reliabel.¹¹

H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Data yang sudah terkumpul di dalam tahap pengumpulan data, kemudian perlu diolah kembali. Pengolahan data tersebut memiliki tujuan agar data lebih sederhana, sehingga semua data yang telah terkumpul dan menyajikannya sudah tersusun dengan baik dan rapi kemudian baru dianalisis. Tahap-tahap dalam pengolahan data adalah sebagai berikut:¹²

¹¹Agus Tri Basuki, *Analisis Statistik Dengan SPSS* (Yogyakarta: Danisa Media, 2015), 81.

¹²Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, 167-169.

- 1) Penyuntingan (*editing*) merupakan kegiatan memeriksa seluruh daftar pertanyaan yang dikembalikan responden.
- 2) Pengkodean (*coding*) adalah kegiatan setelah dilakukannya penyuntingan data, kegiatan berikutnya yaitu Pengkodean yang dilakukan dengan menggunakan cara memberikan simbol atau tanda yang berupa angka terhadap jawaban responden yang diterima.
- 3) Tabulasi (*tabulating*) merupakan kegiatan menyusun dan juga menghitung data dari hasil pengkodean, kemudian akan disajikan dalam wujud tabel.

2. Analisa Data

Analisa data merupakan proses mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden.¹³ Mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden dan menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan menjawab rumusan masalah dan menjawab hipotesis.

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh dan menguji hipotesis yang telah diajukan di penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah residual data yang diperoleh dan berdistribusi normal atau tidak normal.

¹³Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung : Alfabeta, 2017), 147.

Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*. Variabel dapat dikatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ dan sebaliknya jika variabel dikatakan tidak berdistribusi normal apabila signifikansinya $< 0,05$.¹⁴

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ialah suatu keadaan dimana kesalahan pengganggu tidak stabil untuk semua variabel bebas. Tidak terjadi heteroskedastisitas dapat membuat model regresi yang baik. Uji Gletser dapat dilakukan untuk menguji heterokedastisitas dengan menganalisis tingkat signifikansinya.¹⁵ Dilakukan untuk merespon variabel independen dengan nilai absolut *unstandardized residual* regresi sebagai variabel dependen. Apabila hasil uji diatas level signifikan ($r > 0,05$) berarti tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya apabila levek dibawah signifikan ($r < 0,05$) berarti terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode $t-1$ (sebelumnya). Untuk

¹⁴Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), 225.

¹⁵Ibid.,

mendiagnosis adanya autokorelasi dalam suatu model regresi dilakukan melalui pengujian terhadap uji *Durbin Watson* (uji DW).¹⁶

d) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF).¹⁷ Apabila $VIF < 10$, maka persamaan regresi linier berganda tersebut tidak terkena multikolinieritas.

e) Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menguji apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris berbentuk linear, kuadrat atau kubik.¹⁸

- (1) Jika nilai probabilitas > 0.05 , maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah linier.
- (2) Jika nilai probabilitas < 0.05 , maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah tidak linier.

¹⁶Ibid.,

¹⁷ Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015)225.

¹⁸Ibid., 228

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuan dari analisis regresi yaitu untuk mengukur kekuatan hubungan antardua variabel atau lebih.¹⁹ Selain itu, menunjukkan arah hubungan antar variabel dependen dengan variabel independen estimasi variabel dependen berdasarkan data yang ada.

3) Uji Hipotesis

a) Uji Analisis t

Uji statistik digunakan untuk pengujian individual dengan cara menghitung besarnya angka dengan taraf dan signifikansi.²⁰ untuk mengetahui apakah hubungan yang ditemukan tersebut berlaku untuk seluruh populasi, dengan rumus sebagai berikut:

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

Kriterianya:

- 1) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- 2) Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui pengaruh secara keseluruhan (uji simultan) dapat dilakukan dengan cara membandingkan besarnya angka

¹⁹Ibid., 229

²⁰Agus Widarjono, *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015), 22.

F_{hitung} dengan angka F_{tabel} .²¹ Angka F_{hitung} didapat dari hasil olahan SPSS. Sedangkan F_{tabel} didapat dari melihat daftar tabel dengan ketentuan taraf signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan dengan ketentuan numerator (pembilang) jumlah variabel dan denominator jumlah sampel. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

- (1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- (2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

4) Uji Moderasi

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen, satu variabel moderator, dan satu variabel moderasi.²² Karena itulah digunakan moderation regression analysis. Analisis tersebut digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (Z) memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel X terhadap variabel Y. Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. kemudian melihat apakah variabel (Z) mempengaruhi hubungan antara variabel X terhadap Y .

Moderating Regression Analysis dinyatakan dengan persamaan rumus sebagai berikut:

$$\text{Persamaan 1 : } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z + X_1 * Z + e$$

²¹Ibid.,

²²Ibid.,

$$\text{Persamaan 2 : } Y = a + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + X_2 * Z + e$$

$$\text{Persamaan 3 : } Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + X_1 * Z + X_2 * Z + e.$$



BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

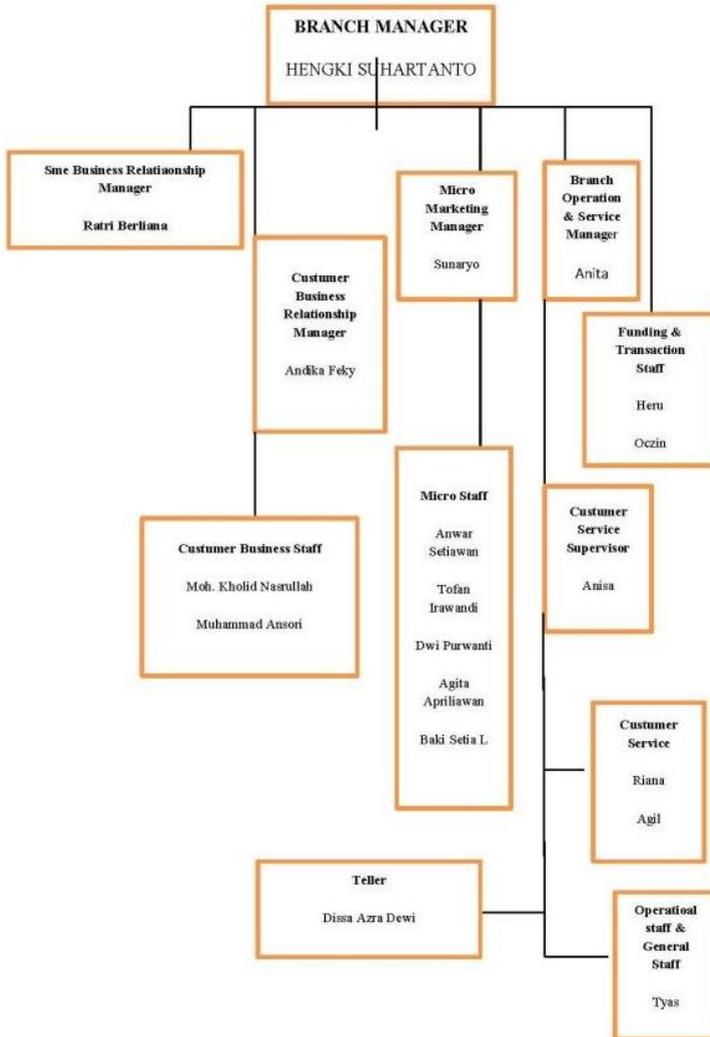
1. Sejarah Bank Syariah Indonesia

Merger dari BRIS ke BSI mulai tanggal 1 Februari 2021 lalu, tiga bank syariah yakni BRIS, Bank Syariah Mandiri dan BNI Syariah resmi merger menjadi satu yaitu Bank Syariah Indonesia. Otoritas Jasa Keuangan telah menerbitkan izin untuk Bank Syariah Indonesia sebagai entitas baru. Komposisi pemegang saham pada BSI yaitu Bank Mandiri sebesar 51,2%, BNI sebesar 25%, BRI sebesar 17,4%, DPLK BRI Saham Syariah sebesar 2% dan public sebesar 4,4%. Pada 1 November 2021 diharapkan seluruh jaringan Bank Syariah Indonesia bisa terintegrasi. Sehingga pada periode ini, nasabah dari bank asal Bank BNI Syariah dan BRI Syariah akan dihubungi untuk melakukan migrasi ke Bank Syariah Indonesia.¹

¹Bank Syariah Indonesia, “Sejarah Bank Syariah Indonesia” dalam <https://ir.bankbsi.co.id>

(diakses pada tanggal 9 Maret 2022, jam 14.00).

2. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KC Kartoharjo Madiun



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Madiun (BSI KC Kartoharjo Madiun, 2022)

3. Visi

Top Brand 10 Global Islamic Bank.

4. Misi

a. Memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia.

b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham.

c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia .²

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas rendah. Berikut akan disajikan hasil uji validitas dari tiap variabel.

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Kompensasi

NO	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,591	0,361	Valid
2.	0,537	0,361	Valid
3.	0,830	0,361	Valid
4.	0,750	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

²Bank Syariah Indonesia, “Struktur Organisasi, Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia” dalam <https://www.bsi.co.id> (diakses pada tanggal 9 Maret 2022, jam 14.10).

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa nilai Rhitung yang diperoleh masing-masing item pertanyaan lebih dari $R_{tabel} = 0,361$, dengan nilai koefisien terendah 0,537 dan nilai koefisien tertinggi 0,830 sehingga item sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel kompensasi valid dan layak untuk dijadikan kuesioner pertanyaan.

Tabel 4.2
Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,536	0,361	Valid
2.	0,536	0,361	Valid
3.	0,408	0,361	Valid
4.	0,841	0,361	Valid
5.	0,464	0,361	Valid
6.	0,509	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa nilai Rhitung yang diperoleh masing-masing item pertanyaan lebih dari $R_{tabel} = 0,361$, dengan nilai koefisien terendah 0,408 dan nilai koefisien tertinggi 0,841 sehingga item sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel budaya kerja valid dan layak untuk dijadikan kuesioner pertanyaan.

Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Nilai rhitung	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1.	0,555	0,361	Valid
2.	0,497	0,361	Valid

3.	0,490	0,361	Valid
4.	0,419	0,361	Valid
5.	0,519	0,361	Valid
6.	0,672	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa nilai Rhitung yang diperoleh masing-masing item pertanyaan lebih dari $R_{tabel} = 0,361$, dengan nilai koefisien terendah 0,419 dan nilai koefisien tertinggi 0,672 sehingga item sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan valid dan layak untuk dijadikan kuesioner pertanyaan.

Tabel 4.4

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

NO	Nilai rhitung	Nilai rtabel	Keterangan
1.	0,579	0,361	Valid
2.	0,406	0,361	Valid
3.	0,643	0,361	Valid
4.	0,579	0,361	Valid

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa nilai Rhitung yang diperoleh masing-masing item pertanyaan lebih dari $R_{tabel} = 0,361$, dengan nilai koefisien terendah 0,406 dan nilai koefisien tertinggi 0,643 sehingga item sehingga seluruh item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan valid dan layak untuk dijadikan kuesioner pertanyaan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat dalam mengumpulkan data karena instrumen yang digunakan sudah cukup baik. Data yang dapat dipercaya dihasilkan dari instrumen yang reliabel atau instrumen yang dapat dipercaya. Berikut akan disajikan hasil uji reliabilitas dari tiap variabel.

Tabel 4.5
Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,842	Reliabel
Budaya Kerja	0,629	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,736	Reliabel
Motivasi Kerja	0,684	Reliabel

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Dari Tabel 4.5 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel kompensasi diketahui bahwa nilai dari Cronbach Alpha $> 0,842$ sehingga variabel kompensasi reliabel.

C. Hasil Pengujian Deskripsi

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.6

Pembagian Responden Berdasarkan Usia

No.	Umur	Banyak	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	20	66,7%
2.	31-40 tahun	10	33,3%
JUMLAH		30	100

Sumber: Data Primer, hasil pengolahan 2022

Dari Tabel 4.6 menunjukkan bahwa 20 orang karyawan (66,7%) didominasi usia 21-30 tahun, sedangkan 10 orang karyawan (33,3%) didominasi usia 31-40 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa pada BSI KC Madiun, karyawan yang bekerja lebih banyak yang berusia 21-30 tahun dimana pada rentang usia tersebut karyawan masih sangat produktif dalam bekerjanya.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.7

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Banyak	Persentase
1.	Laki-Laki	20	66,7%
2.	Perempuan	10	33,3%
JUMLAH		30	100

Sumber: Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Dari Tabel 4.7 menunjukkan bahwa karyawan berjenis kelamin pria lebih mendominasi sampel karyawan yang bekerja di BSI KC Madiun yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7% sedangkan

berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Tabel 4.8
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Banyak	Persentase
1.	D3	10	33,3%
2.	S1	20	66,7%
Jumlah		30	100

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Dari Tabel 4.8 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan yang bekerja di BSI KC Kartoharjo Madiun lebih didominasi dengan lulusan S1 yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 66,7% sedangkan lulusan D3 sebanyak 10 orang dengan persentase 33,3%.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melakukan uji kenormalan distribusi data. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal tetapi jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.9
Uji Normalitas

Unstadarized	Statistik	N	Signifikansi
Residual	0,564	30	0,498

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,498. Maka nilai signifikansi diatas lebih besar dari 0,05 dan kesimpulannya adalah terima H_0 serta residual berdistribusi normal.

b. Uji heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan nilai varian dari residual dengan varian setiap variabel independen. Jika nilai signifikansi (p-value) > 0,05 maka H_0 diterima artinya tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1	0,314	Tidak ada pengaruh
X2	0,345	Tidak ada pengaruh

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.10 nilai signifikansi untuk variabel kompensasi (X1) adalah 0,314, nilai signifikansi untuk variabel budaya kerja (X2) adalah 0,345. Maka nilai signifikansi kedua variabel di atas lebih besar dari 0,05 dan

kesimpulanya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

c. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode $t-1$ (sebelumnya).

Tabel 4.11
Uji Autokorelasi

Nilai durbin Watson	Du	4-du	Keterangan
1,902	1,156	2,844	Tidak terjadi kasus autokorelasi

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,902. Selanjutnya nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel Durbin Watson pada signifikansi 5% dengan rumus $(k;N)$. Adapun jumlah variabel independen adalah tiga atau " k " = 3, sementara jumlah sampel " n " = 30, maka $(k;N)=(3;30)$. Angka ini kemudian dilihat pada tabel Durbin Watson. Maka nilai dU sebesar 1,157 dan nilai dL 1,215. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai $dU = 1,156 < dW = 1,902 < 4 - 1,156 = 2,844$ maka dapat disimpulkan terima H_0 jadi tidak terjadi kasus autokorelasi.

d. Uji multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Teknik uji multikolinieritas yang digunakan adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF jika nilai VIF < 10 (tidak terjadi multikolinieritas).

Tabel 4.12
Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,722	1,026	Non multikolinieritas
X2	0,464	1,030	Non multikolinieritas

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas pada bagian “*collinearity statistic*” dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Nilai Tolerance untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,722, budaya kerja (X2) sebesar 0,464 nilainya > 0,10 maka dapat diketahui tidak terjadi kasus multikolinieritas
- 2) Nilai VIF untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 1,026 budaya kerja (X2) sebesar 1,030 nilainya < 10 maka dapat diketahui tidak terjadi kasus multikolinieritas antar model regresi.

e. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Uji ini digunakan untuk

melaksanakan uji regresi yaitu untuk mengetahui antara variabel independen/bebas (X) dan variabel dependen/terikat (Y). Kriteria yang digunakan dalam uji linieritas yaitu apabila nilai sig > 0,05 maka data linier dan sebaliknya. Berikut ini akan dilakukan uji linieritas dari masing-masing variabel.

1) Uji Linieritas Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Variabel Kompensasi dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			,110	2	,055	,239	,789
kompensasi * Kinerja karyawan	Between Groups	Linearity	,001	1	,001	,005	,946
		Deviation from Linearity	,108	1	,108	,473	,497
	Within Groups		6,190	27	,229		
Total			6,300	29			

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.13 pada ANOVA di atas, diperoleh dari Deviation from linearity nilai sig 0,497 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

2) Uji Linieritas Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			,952	2	,476	1,395	,265
Budaya Kerja * KInerja karyawan	Between Groups	Linearity	,857	1	,857	2,511	,125
		Deviation from Linearity	,095	1	,095	,279	,601
	Within Groups		9,214	27	,341		
	Total		10,167	29			

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.14 pada ANOVA di atas, diperoleh dari Deviation from linearity nilai sig $0,601 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel budaya kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

3) Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2,005	2	1,002	5,805	,008
Motivasi Kerja *	Between Groups	Linearity	2,005	1	2,005	11,611	,002

Kinerja karyawan	Deviation from Linearity	,000	1	,000	,000	,992
	Within Groups	4,662	27	,173		
	Total	6,667	29			

Sumber : Data Primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.15 pada ANOVA di atas, diperoleh nilai sig 0,992 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel motivasi kerja (Z) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Sehingga tiga variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan.

2. Hasil Pengujian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

a. Analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y

Tabel 4.16 Hasil Regresi Sederhana

Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien (B)
Constant	17,963
X1	0,232

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 17,963 + 0,232X1 + e$$

Persamaan regresitersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (b0) sebesar 17,963 menunjukkan apabila variabel kompensasi (X1) sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 17,963 satuan.

- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif sebesar 0,232 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,232 satuan.

b. Hasil Uji t pengaruh X1 terhadap Y

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.17

Hasil Uji t X1 terhadap Y

Variabel	B	Thitung	Sig
X1	0,232	4,714	0,425

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.17 pengujian pengaruh X1 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar $0,425 > 0,05$ ($\alpha=5\%$), sehingga disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh X1 terhadap Y. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,232 memiliki arti X1 mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan. Sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak

c. Uji R^2 X_1 terhadap Y

Tabel 4.18

Hasil Koefisien Determinasi

R	Rsquare
0,139	0,019

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.18 hasil yang ditunjukkan nilai R yang diperoleh sebesar 0,139 menunjukkan bahwa hubungan antara X_1 terhadap Y tergolong kurang. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,019 memiliki arti bahwa pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,019=1,9\%$ dan sisanya $98,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain selain X_1 yang tidak masuk dalam model.

3. Hasil Pengujian Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Analisis regresi linier sederhana Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.19 Hasil Persamaan Regresi Sederhana Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefisien (B)
Constant	9,176
X_2	0,586

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,176 + 0,586X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (b_0) sebesar 9,176 menunjukkan apabila variabel budaya kerja (X_2) sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 9,176 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,586 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika budaya kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,586 satuan.

b. Hasil Uji t pengaruh X_2 terhadap Y

Uji t digunakan untuk membuktikan apakah variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4.20
Hasil Uji t X_2 terhadap Y

Variabel	B	Thitung	Sig
X_2	0,586	2,820	0,008

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.20 pengujian pengaruh X_2 terhadap Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar $0,008 > 0,05$ ($\alpha=5\%$), sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh X_2 terhadap Y . Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,586 memiliki arti X_2 mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah pengaruh positif yang dihasilkan tersebut

signifikan. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

c. Uji R² X2 terhadap Y

Tabel 4.21

Hasil Koefisien Determinasi

R	Rsquare
0,441	0,194

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.21 nilai R yang diperoleh sebesar 0,441 menunjukkan bahwa hubungan antara X2 terhadap Y tergolong cukup. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,194 memiliki arti bahwa pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar 0,194=19,4% dan sisanya 80,6% dipengaruhi oleh faktor lain selain X2 yang tidak masuk dalam model.

4. Hasil Pengujian Kompensasi dan Budaya Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.22

Hasil Persamaan Linier Berganda

Variabel	Koefisien
Constant	9,237
X1	-0,008
X2	0,588

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.22 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,237 - 0,008X1 + 0,588X2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (b_0) sebesar 9,237 menunjukkan apabila variabel kompensasi (X_1), budaya kerja (X_2) sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 9,237 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X_1) bernilai negatif sebesar -0,008 menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan antara variabel kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_2) bernilai positif sebesar 0,588 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Hasil Uji F X_1 dan X_2 terhadap Y

Tabel 4.23 Uji F kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan

F	Sig
3,857	0,032 ^b

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,032 lebih besar dari 0,005 artinya variabel kompensasi (X_1) dan budaya kerja (X_2) secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga hipotesis ketiga H_3 diterima.

c. Hasil R^2 (Koefisien Determinasi) X1 dan X2 terhadap Y

Tabel 4.24 Hasil Koefisien Determinasi Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap kinerja Karyawan

R	R Square
0,441	0,194

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.24 hasil yang ditunjukkan diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,441 menunjukkan antara X1 dan X2 secara simultan terhadap Y tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,194 memiliki arti bahwa pengaruh X1 dan X2 terhadap Y sebesar $0,194 = 19,4\%$ dan sisanya $80,6\%$ dipengaruhi faktor lain selain X1 dan X2 yang tidak masuk dalam model.

5. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

a. Uji Regresi Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel 4.25
Uji Regresi Moderasi Variabel
Kompensasi*Motivasi Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	-58,412	40,328	-1,448	,158
X1	4,987	3,198	1,560	,129

Z	5,084	2,850	1,784	,084
X1_Z	-,313	,227	-1,379	,178

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.25 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -58,412 + 4,987X_1 + 5,084Z - 0,313X_1*Z + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (b0) sebesar -58,412 tidak dapat diartikan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif sebesar 4,987 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 4,987 satuan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (Z) bernilai positif sebesar 5,087 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,087 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel moderasi variabel motivasi kerja*kompensasi bernilai negatif sebesar -0,313 menunjukkan adanya hubungan yang tidak

searah antara variabel kompensasi (Z) memoderasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t variabel Z moderasi pengaruh antara X1 terhadap Y

Kriteria pengujian :

H_0 : Motivasi kerja memoderasi tidak berpengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

H_4 : Motivasi kerja memoderasi berpengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

Tabel 4.26

Uji t Z Moderasi Pengaruh X1 terhadap Y

Variabel	B	Thitung	Sig	Keterangan
X1*Z	-3,13	-1,379	0,178	Tidak Signifikan

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.26 pengujian Z memoderasi pengaruh hubungan antara X1 dengan Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,178 lebih besar 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Z tidak memoderasi pengaruh X1 terhadap Y. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar -3,13 memiliki arti Z mempunyai arah pengaruh negatif terhadap Y sehingga arah pengaruh negatif yang dihasilkan tersebut tidak signifikan. Sehingga hipotesis keempat (H_4) ditolak.

c. Hasil R^2 koefisien determinasi Z memoderasi pengaruh antara X1 terhadap Y

Tabel 4.27 Hasil Koefisien Determinasi Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

R	R Square
0,699	0,489

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4.27 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,699 menunjukkan bahwa hubungan antara X1 (kompensasi) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) tergolong sedang karena nilai R yang dihasilkan masih dibawah 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,489 memiliki arti bahwa ada kontribusi variabel X1 (kompensasi) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,489 = 48,9\%$ dan sisanya $51,1\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

6. Motivasi Kerja Memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan

a. Uji Regresi Motivasi Kerja Memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.28 Uji Regresi Moderasi Variabel Budaya Kerja* Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	44,157	40,175	1,099	,280

X2	-1,721	1,991	-,864	,394
Z	-2,252	2,985	-,755	,456
X2_Z	,152	,147	1,033	,310

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.28 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 44,157 - 1,721X_2 - 2,252Z + 0,152X_2*Z + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (b_0) sebesar 44,157 menunjukkan apabila variabel budaya kerja (X_2) dan motivasi kerja sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 44,157 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X_2) bernilai negatif sebesar -1,721 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika budaya kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (Z) bernilai negatif sebesar -2,252 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

4) Nilai koefisien regresi variabel moderasi variabel motivasi kerja*kompensasi bernilai positif sebesar 0,152 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (Z) memoderasi budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti kompensasi memoderasi pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Uji t (Z) memoderasi pengaruh X2 terhadap Y

H_0 : Motivasi memoderasi tidak berpengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

H_5 : Motivasi memoderasi berpengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

Tabel 4.29

Hasil Uji t

Variabel	B	Thitung	Sig
X2*Z	0,152	1,033	0,310

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.29 pengujian Z memoderasi pengaruh hubungan antara X2 dengan Y menghasilkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,310 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa Z memoderasi pengaruh X2 terhadap Y. Dilihat dari nilai koefisien regresinya sebesar 0,152 memiliki arti Z mempunyai arah pengaruh positif terhadap Y sehingga arah

pengaruh positif yang dihasilkan tersebut signifikan.

c. Uji R^2 koefisien determinasi Z memoderasi pengaruh antara X_2 terhadap Y

Tabel 4.30 : Hasil Koefisien Determinasi Moderasi Motivasi Kerja pada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan

R	R Square
0,644	0,414

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.30 diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,644 menunjukkan bahwa hubungan antara X_2 (budaya kerja) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,414 memiliki arti bahwa ada kontribusi variabel X_2 (budaya kerja) dan Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 41,4% dan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

7. Motivasi Kerja memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap budaya kerja.

a. Uji Regresi Moderasi Motivasi Kerja Secara Simultan antara Kompensasi dan budaya kerja

Tabel 4.31 : Uji Regresi Moderasi Motivasi Kerja Secara Simultan antara Kompensasi dan budaya kerja

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4,198	46,056	,091	,928
X1	8,133	3,403	2,390	,024
X2	-5,183	2,004	-2,586	,015
Z	,262	3,386	,077	,939
X1_Z	-,518	,236	-2,193	,036
X2_Z	,374	,143	2,604	,014

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.31 diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,198 + 8,133 X1 - 5,183X2 + 0,262Z - 0,518X1*Z + 0,374X2*Z + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (b0) sebesar 4,198 menunjukkan apabila variabel kompensasi (X1), budaya kerja (X2), motivasi kerja (Z) sebesar 0, maka kinerja karyawan sebesar 4,198 satuan.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X1) bernilai positif sebesar 8,133 menunjukkan adanya hubungan yang

searah antara variabel kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika kompensasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8,133 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi variabel budaya kerja (X2) bernilai negatif sebesar -5,183 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika budaya kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (Z) bernilai positif sebesar 0,262 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti jika motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat.
- 5) Nilai koefisien regresi variabel interaksi kompensasi*motivasi kerja bernilai negatif sebesar -0,518 menunjukkan adanya hubungan yang tidak searah antara variabel motivasi kerja (Z) memoderasi kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

6) Nilai koefisien regresi variabel interaksi budaya kerja*motivasi kerja bernilai positif sebesar 0,374 menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (Z) memoderasi budaya kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti motivasi kerja memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Uji F X1 dan X2 dimoderasi Z terhadap Y

H_0 : Kompensasi memoderasi tidak berpengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

H_6 : Kompensasi memoderasi tidak berpengaruh simultan antara motivasi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun.

Tabel 4.32 Uji F Kompensasi dan Budaya Kerja Dimoderasi Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan

F	Sig
8,194	0,000 ^b

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun2022

Berdasarkan Tabel 4.32 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 artinya variabel kompensasi (X1) dan budaya kerja (X2) setelah dimoderasi motivasi kerja (Z) secara simultan tidak mempengaruhi variabel

kinerja karyawan (Y) secara signifikan. Sehingga hipotesis keenam (H6) ditolak.

- c. **Hasil Koefisien Determinasi Moderasi Motivasi Kerja terhadap pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan**

Tabel 4.33 : Hasil Koefisien Determinasi Moderasi Motivasi Kerja secara simultan

R	R Square
0,765	0,586

Sumber: data primer, hasil pengolahan tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas diketahui bahwa nilai R yang diperoleh sebesar 0,765 menunjukkan bahwa pengaruh moderasi motivasi kerja (Z) antara hubungan X1 (kompensasi) dan X2 (budaya kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) tergolong kuat karena nilai R yang dihasilkan mendekati 1. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,586 memiliki arti bahwa ada kontribusi secara simultan antara variabel X1 (kompensasi) dan X2 (budaya kerja) dimoderasi Z (motivasi kerja) terhadap Y (kinerja karyawan) adalah sebesar $0,586 = 58,6\%$ dan sisanya $41,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dapat dilihat dengan uji regresi linier sederhana yang menunjukkan besaran koefisien variabel. Hasil uji regresi linier sederhana variabel kompensasi (X1) menunjukkan tanda positif, artinya kompensasi (X1) memiliki hubungan yang searah terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah $0,425 > 0,05$ artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,019 artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 1,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Noer Ali Ramdhani Hamdana Suryana menyatakan bahwa hasil pengujian variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi P.T. Awwe Faber Castell Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating.³

Berdasarkan temuan fakta di lapangan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan

³ Noer Ali Ramdhani Suryana, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi P.T. Awwe Faber Castell dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating", *Ilmiah WIDYA Ekonomika*, 2 (2018), 1

kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun diterima.

2. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun dapat dilihat dengan uji regresi linier sederhana yang menunjukkan besaran koefisien variabel. Hasil uji regresi linier sederhana variabel budaya kerja (X₂) menunjukkan tanda positif, artinya budaya kerja (X₂) memiliki hubungan yang berlawanan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan hasil uji t diketahui nilai signifikansi adalah $0,008 < 0,05$ artinya budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,194 artinya budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 19,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Garaika menyatakan bahwa hasil pengujian variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴

Berdasarkan temuan fakta di lapangan budaya kerja menjadi salah satu faktor untuk meningkat kinerja

⁴ Garaika, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kinerja", *Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2 (2020), 1.

karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun, dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun diterima.

3. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi (X1) dan budaya kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun dilakukan dengan melihat hasil uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,032 > 0,05$ yang artinya kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,194 artinya kontribusi variabel (X1) dan (X2) mempengaruhi Y sebesar 19,4% sedangkan sisanya 80,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan P.T Krakatau Bandar Samudera.⁵

⁵ Miftahul Ainun Naim Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay, "Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan temuan fakta di lapangan kompensasi dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi dan budaya kerja ditingkatkan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan optimal. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun diterima.

4. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memoderasi pengaruh hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dapat dilihat berdasarkan hasil regresi moderasi. Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien persamaan regresi moderasi tersebut bertanda negatif artinya tidak berbanding lurus dan dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi $0,178 > 0,05$ yang artinya sehingga ada pengaruh yang signifikan dengan motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderator. Nilai koefisien determinasi (R^2) variabel X1 setelah dimoderasi Z sebesar 0,489. Artinya kontribusi variabel (X1) dan (Z) mempengaruhi (Y) sebesar 48,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan moderasi motivasi kerja tidak mempengaruhi hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin rendah motivasi kerja maka kompensasi yang diberikan juga menurun dan kinerja yang dihasilkan karyawan menurun. Sehingga hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memoderasi pengaruh hubungan antara kompensasi (X1) dengan kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun ditolak.

5. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Hubungan Antara Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memoderasi pengaruh hubungan antara budaya kerja (X2) dengan kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dapat dilihat melalui hasil uji t pada bagian signifikan. Berdasarkan hasil uji t, nilai signifikansi menunjukkan nilai $0,310 > 0,05$. Artinya ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja (Z) sebagai variabel moderator. Nilai koefisien determinasi (R^2) variabel X2 setelah dimoderasi Z sebesar 0,414 artinya kontribusi variabel (X2) dan (Z) mempengaruhi (Y) sebesar 41,4% sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sekar Mayangsari bahwa lingkungan kerja dan motivasi

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bara Permata Wining.⁶

Berdasarkan temuan fakta di lapangan moderasi motivasi kerja berpengaruh terhadap hubungan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka kompensasi yang diberikan juga semakin besar dan kinerja yang dihasilkan karyawan juga optimal. Sehingga hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (Z) memoderasi pengaruh hubungan antara budaya kerja (X2) dengan kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun diterima.

6. Moderasi Motivasi Kerja Terhadap Pengaruh Simultan Antara Kompensasi dan Budaya Kerja BSI KC Kartoharjo Madiun

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan antara kompensasi dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun dilakukan dengan melihat hasil uji F. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh simultan antara kompensasi dan budaya kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) variabel X1 dan X2 secara simultan setelah dimoderasi Z sebesar 0,586 memiliki arti bahwa kontribusi variabel

⁶ Sekar Mayangsari, "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening", *Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, 12 (2017), 1.

X1 dan X2 setelah dimoderasi Z mempengaruhi Y sebesar 58,6% sedangkan sisanya 41,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Berdasarkan temuan fakta di lapangan moderasi motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kompensasi dan budaya kerja. Semakin rendah motivasi kerja maka kompensasi yang diberikan akan menurun dan budaya kerja yang juga menurun. Sehingga hipotesis keenam (H6) yang menyatakan motivasi kerja moderasi pengaruh simultan antara kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun ditolak.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Dengan signifikansi sebesar $0,425 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,019. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Dengan signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,194. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi budaya kerja maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.
3. Kompensasi dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BSI KC Madiun. Dengan hasil uji F menunjukkan diketahui nilai signifikansi adalah $0,032 > 0,05$, artinya kompensasi dan budaya kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
4. Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Nilai signifikansi sebesar $0,178 > 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,489. Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi kerja tidak memperkuat pengaruh hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis keempat (H4) ditolak.

5. Motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan antara hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan BSI KC Kartoharjo Madiun. Nilai signifikansi sebesar 0,310. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,414. sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh hubungan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kelima (H5) diterima.
6. Motivasi kerja memoderasi pengaruh simultan antara hubungan kompensasi dan budaya kerja BSI KC Kartoharjo Madiun. Dilakukan dengan melihat hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi adalah 8,194 artinya dengan adanya motivasi kerja memperkuat pengaruh simultan hubungan kompensasi dan budaya kerja. sehingga hipotesis keenam (H6) ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan, peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalamnya, untuk itu peneliti memberikan beberapa saran untuk bahan pertimbangan sebagai penyempurna penelitian selanjutnya yang terkait dengan penelitian serupa antara lain:

1. Bagi Pihak Bank

Diharapkan mampu meningkatkan kompensasi mencapai kinerja yang baik dengan melihat kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Diharapkan mampu meningkatkan gaji karena variabel ini mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, seperti pemberian kenaikan gaji atas prestasi kerja yang dilakukan. Diharapkan

memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan agar mempermudah pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Pihak Akademik

Menambah referensi kepustakaan yang dijadikan rujukan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.



DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Basuki, Agus Tri. *Analisis Statistik Dengan SPSS* , Yogyakarta: Danisa Media, 2015.
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasi* , Bandung: Alfabeta, 2011.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Depok, PT. Raja Grafindo Persada, 2018.
- Qudratullah, Muhammad Farhan. *Analisis Regresi Terapan: Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS*, Yogyakarta: ANDI, 2012.
- Robbins. *Perilaku Organisasi Edisi 16*, Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suparyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* , Yogyakarta: Andi, 2015.
- Widarjono, Agus. *Analisis Multivariat Terapan dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2015.
- Wiratna, Sujarweni. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015.

JURNAL

- Baihaqi Imam & Saifudin. “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel Intervening , ” *Jurnal of Students Islamic Banking and Bussiness*, Volume 10, Nomor 2, 2021.
- Basori Ainun Naim Miftahul, Prahiawan Wawan dan Daenuhlay. “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening,” *Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2017.
- Darmawan Satya Andrey. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Ilmu Administrasi*, Vol. 1 No. 2, 2017.
- Farobi Chasbi.”BUDAYA KERJA” , *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, Vol. 1 No.2, 2013.
- Garaika. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kinerja”, *Ilmu Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1 No. 2, 2017.
- Hasanuddin, Surati, Ramly Tengku Amir, “ Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Manajemen*, Volume 11, Nomor 2, 2020.
- Khoiriah Nurul, Lelly Wahyu Sri H.S dan Utami Wiji. “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan

- Nusantara Xii Bagian Pengolahan Karet Kota Blater Jember,” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Volume 6, Nomor 1, 2019.
- Kulsum Umi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trasti Global Konverta,” *Jurnal of Bussiness Studies*, Volume 2, Nomor 2, 2017.
- Lestari Novita Adisti dan Suryani Emma. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. The Univenus, Kragilan Serang),” *Jurnal Ekonomika*, Volume 13, Nomor 2, 2018.
- Mayangsari Sekar. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening”, *Informasi, Perpajakan, Akuntansi Dan Keuangan Publik*, Vol.12 No.1, 2017.
- Mayang, Dita. “Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Cheil Jedang, Jurnal Admistrasi, Volume 16, Nomor 1, 2014.
- Moulana Ferry, Sunuhary Swasto Bambang dan Utami Nayati Hamidah. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani Malang),” Vol. 4 No. 1, *Administrasi Bisnis*, Vol. 4 No. 1, 2017.

- Mulyani Karang Sri Ni Luh Agung, Widyani Dwi Anak, dan Saraswati Ayu Sintya Ni Putu. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Arta Sedana Retailindo Cabang Hardys Malls Sanur," *Jurnal Ekonomi*, Volume 1, Nomor 2, 2020.
- Ashari, Bisri Lutfi, "Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, 2019.
- Octaviansari, Putri. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan", *Jurnal Psikologi*, Volume 6, Nomor 1, 2017.
- Rahmadhani Khairani Nurul Jufrizen. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 3, Nomor 1, 2020.
- Rahmawaty, Dian. "Pengaruh Persepsi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bukit Tinggi, " *Jurnal Benefita*, Volume 2, Nomor 3, (2017).
- Suryana, Noer Ali Ramdhani. "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi P.T. Awwe Faber Castell dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating", *Jurnal Ilmiah WIDYA Ekonomika*, Vol. 2 No. 1, 2018.
- Wijaya, Aditya Langda. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui

Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 10, Nomor 4, 2021.

Skripsi

- Arinta, Sarah Ghina. *“Pengaruh Rekrutmen Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Kediri Melalui Pelatihan Sebagai Variabel Moderating*, Skripsi (Ponorogo : Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2020).
- Adhi, Leonard. *“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah (Studi Kasus Pada Karyawan yang Bekerja di Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah)”*, Skripsi (Yogyakarta : Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2017).
- Kurnianto, Arief. *“Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”*, (Studi Kasus Pada PT. Madubaru PG/PS Madukismo, Daerah Istimewa Yogyakarta) Skripsi (Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).
- Mokodompit, Wardiman. *“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Makassar”*, Skripsi (Makassar: Universitas Negeri Makassar, 2016).
- Putri, Ratry Rasno. *“Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Biro Sumber Daya Manusia PT. Jasa Marga (Persero) Tbk”*, Skripsi (Indonesia: Universitas Indonesia, 2012).
- Ristiana, Risna. *“Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan RSUD Sekarwangi*

Unit Instalasi Farmasi, Cibadak Sukabumi”, Skripsi (Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017).

Wawancara

Yayuk Setiyo Rahayu, *Wawancara*, 05 November 2020.

Internet

Bank Syariah Indonesia, “Struktur Organisasi, Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia” dalam <https://www.bsi.co.id> (diakses pada tanggal 9 Maret 2022, jam 14.10).

Bank Syariah Indonesia, “Sejarah Bank Syariah Indonesia” dalam <https://www.bsi.co.id> (diakses pada tanggal 9 Maret 2022, jam 14.10)



LAMPIRAN

Lampiran 1 kuisisioner penelitian

Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Pada Bank BSI KC Kartoharjo Madiun)

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Pendidikan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Mohon membaca pertanyaan berikut dengan teliti sebelum mengisi.
2. Beri tanda centang yang menjadi pilihan di salah satu penilaian yang tersedia.
3. Kuisisioner ini menggunakan Skala Likert 5 poin sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS)
 - b. Setuju (S)
 - c. Tidak Setuju (TS)
 - d. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban			
Kinerja Karyawan		SS	S	TS	STS
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya akan berusaha meningkatkan kualitas kerja sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.				
2.	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja dalam perusahaan.				
3.	Saya akan berusaha mempertahankan kecakapan dalam kinerja perusahaan.				
4.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan kecakapan yang ditentukan oleh perusahaan.				
5.	Saya selalu sungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.				
6.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai ketentuan jam masuk kerja yang ditentukan oleh perusahaan.				

Motivasi Kerja		SS	S	TS	STS
7.	Saya akan berusaha tanggung jawab dalam mengemban tugas yang diberikan oleh pimpinan.				
8.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan tanggung jawab yang telah di emban.				
9.	Ketika pekerjaan yang dilakukan mencapai goals perusahaan akan memberikan kepada saya penghargaan.				
10.	Saya selalu meningkatkan prestasi dalam bekerja.				
11.	Saya selalu mendapat gaji/upah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.				
12.	Saya selalu mendapat gaji/upah sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.				

Budaya Kerja		SS	S	TS	STS
13.	Saya akan berusaha menjaga sikap dalam bekerja.				
14.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya selama ini sesuai dengan sikap dalam bekerja yang ditentukan oleh perusahaan.				
15.	Saya akan berusaha menjaga perilaku dalam bekerja.				
16.	Saya akan memperbaiki perilaku dalam bekerja sesuai yang ditentukan oleh perusahaan.				



Kompensasi		SS	S	TS	STS
17.	Saya selalu mendapatkan gaji/upah sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan.				
18.	Saya selalu memperoleh kenaikan gaji jika memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan kepada perusahaan.				

19.	Saya selalu mendapatkan asuransi yang diberikan oleh perusahaan.				
20.	Saya akan berusaha mempertahankan asuransi yang diperoleh dari perusahaan.				



Lampiran 2 Data Penelitian

Variabel Kompensasi

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1total
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
3	3	4	4	14
4	4	4	4	16
3	3	4	3	13
4	3	4	4	15
4	4	4	4	16
3	3	4	4	14
4	4	3	3	14
4	4	4	4	16
3	4	4	4	15
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
3	4	4	4	15
4	3	3	3	13
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
3	3	3	4	13
4	4	4	4	16
3	3	3	4	13

3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12
4	4	4	4	16
3	3	3	3	12

Variabel Budaya Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2 total
3	3	4	3	4	3	20
4	3	4	3	3	4	21
3	3	4	3	4	4	21
3	4	4	3	3	4	21
3	4	3	4	3	4	21
3	3	4	3	3	4	20
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	4	3	21
3	4	4	3	4	4	22
4	3	3	4	3	3	20
3	4	3	4	4	3	21
4	3	3	4	3	4	21
4	3	4	3	4	3	21
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	4	3	4	22

4	4	3	4	3	4	22
4	4	3	2	2	4	19
3	3	3	3	3	3	18
1	3	3	3	3	3	16
3	3	4	3	3	3	19
3	4	3	3	4	4	19
3	3	3	3	4	3	19
3	3	4	4	4	3	21
3	3	4	4	3	4	21
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	3	3	21
3	4	4	4	3	3	21
3	3	3	3	4	3	19

Variabel kinerja karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y total
4	4	3	3	4	3	21
3	4	3	3	4	4	21
3	4	3	4	3	3	20
3	4	3	4	3	4	21
3	3	4	4	3	3	20
3	4	4	3	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	3	19
3	4	4	3	3	3	20
3	3	4	3	4	4	21
4	3	4	3	4	3	21
4	3	4	3	4	3	21

3	4	3	4	3	4	21
4	3	3	4	3	3	20
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	4	4	3	20
3	3	3	3	3	4	19
4	3	4	3	4	3	21
4	3	4	3	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	4	3	4	21
4	4	3	4	4	4	23
2	3	4	3	4	4	20
4	4	4	3	4	4	23
4	4	3	4	4	4	23
3	3	4	4	4	3	21
2	3	4	3	4	4	20
3	3	4	4	3	4	21
4	4	4	3	4	4	23

Variabel motivasi kerja

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z total
3	4	3	4	14
4	3	4	3	14
4	4	4	4	16

4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	4	4	4	16
4	3	4	4	15
4	4	3	4	15
4	4	3	4	15
4	3	4	4	15
4	3	4	4	15
4	4	3	3	14
3	3	3	3	12
3	3	3	3	12
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
4	4	3	4	15
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
4	4	3	4	15
4	3	3	4	14
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
4	4	3	4	15
4	3	3	4	14
3	3	4	3	13

3	3	4	3	13
3	3	4	3	13
4	4	3	4	15



Lampiran 3 Hasil validitas X1

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1total
X1.1	Pearson Correlation	1	,591*	,480*	,480*	,839*
	Sig. (2-tailed)		,001	,007	,007	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,591**	1	,537*	,537*	,751*
	Sig. (2-tailed)	,001		,002	,002	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,480**	,537*	1	,830*	,750*
	Sig. (2-tailed)	,007	,002		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,480**	,537*	,830*	1	,750*
	Sig. (2-tailed)	,007	,002	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
X1total	Pearson Correlation	,839**	,751*	,750*	,750*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

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

Hasil validitas X2

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	x2.4	X2.5	x2.6	x2total
X2.1	Pearson Correlation	1	,536*	,408*	,408*	,226	,085	,614**

	Sig. (2-tailed)		,002	,025	,025	,230	,656	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,536*	1	,554*	,554*	,464*	,464*	,828**
x2.2	Sig. (2-tailed)	,002		,001	,001	,010	,010	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,408*	,554*	1	,841*	,356	,059	,732**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,025	,001		,000	,053	,755	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,408*	,554*	,841*	1	,505*	,208	,802**
x2.4	Sig. (2-tailed)	,025	,001	,000		,004	,270	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,226	,464*	,356	,505*	1	,722*	,760**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,230	,010	,053	,004		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,085	,464*	,059	,208	,722*	1	,596**
x2.6	Sig. (2-tailed)	,656	,010	,755	,270	,000		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,614*	,828*	,732*	,802*	,760*	,596*	1
x2total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil validitas Y

Correlations

		Kinerj a karya wan	Klnerja karyaw an	Kinerja Karya wan	Kinerj a Karya wan	Kinerja Karya wan	Kinerja Karyaw an	Kinerja Karyaw an
Kinerja karya wan	Pears on Correl ation	1	,328	,269	,251	,451**	-,019	,672**
	Sig. (2- tailed)		,055	,118	,147	,007	,913	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja karya wan	Pears on Correl ation	,328	1	,026	,497**	,070	,485**	,673**
	Sig. (2- tailed)	,055		,881	,002	,688	,003	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Karya wan	Pears on Correl ation	,269	,026	1	-,141	,490**	,085	,484**
	Sig. (2- tailed)	,118	,881		,419	,003	,627	,003
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Karya wan	Pears on Correl ation	,251	,497**	-,141	1	-,070	,318	,519**

	Sig. (2-tailed)	,147	,002	,419		,688	,063	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Karya wan	Pears on Correlation	,451**	,070	,490**	-,070	1	,257	,619**
	Sig. (2-tailed)	,007	,688	,003	,688		,137	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Karya wan	Pears on Correlation	-,019	,485**	,085	,318	,257	1	,578**
	Sig. (2-tailed)	,913	,003	,627	,063	,137		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Karya wan	Pears on Correlation	,672**	,673**	,484**	,519**	,619**	,578**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

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

Hasil validitas Z

Correlations

		Motivasi Kerja				
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,145	-,081	,579**	,732**
	Sig. (2-tailed)		,406	,643	,000	,000
	N	35	35	35	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,145	1	-,210	,310	,557**
	Sig. (2-tailed)	,406		,226	,070	,001
	N	35	35	35	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	-,081	-,210	1	-,257	,213
	Sig. (2-tailed)	,643	,226		,137	,220
	N	35	35	35	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,579**	,310	-,257	1	,728**
	Sig. (2-tailed)	,000	,070	,137		,000
	N	35	35	35	35	35
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,732**	,557**	,213	,728**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,220	,000	
	N	35	35	35	35	35

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

Lampiran 4 hasil reabilitas X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,842	,844	4

Hasil reabilitas X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,629	,557	7

Hasil reabilitas Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,736	,772	7

Hasil reabilitas Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,684	,651	5

Lampiran 5 hasil uji normalitas

Unstadarized	Statistik	N	Signifikansi
Residual	0,564	30	0,498

Lampiran 6 hasil uji heterokedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X1	0,314	Tidak ada pengaruh
X2	0,345	Tidak ada pengaruh

Lampiran 7 hasil uji autokorelasi

Tabel durbin Watson	Du	4-du	Keterangan
1,902	1,156	2,844	Tidak terjadi kasus autokorelasi

Lampiran 8 hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,722	1,026	Non multikolinieritas
X2	0,464	1,030	Non multikolinieritas

Lampiran 9 hasil uji linieritas kompensasi terhadap kinerja karyawan

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	,110	2	,055	,239	,789
Between Groups	,001	1	,001	,005	,946
Linearity	,108	1	,108	,473	,497
Deviation from Linearity					
Within Groups	6,190	27	,229		
Total	6,300	29			

Lampiran 10 Hasil uji linieritas budaya kerja terhadap kinerja karyawan



ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	,952	2	,476	1,395	,265
Between Groups	,857	1	,857	2,511	,125
Linearity	,095	1	,095	,279	,601
Deviation from Linearity					
Within Groups	9,214	27	,341		
Total	10,167	29			

Lampiran 11 Hasil uji linieritas motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2,005	2	1,002	5,805	,008
Motivasi Kerja * KInerja karyawan n	Between Groups	Linearity	2,005	1	2,005	11,611	,002
		Deviation from Linearity	,000	1	,000	,000	,992
	Within Groups		4,662	27	,173		
Total			6,667	29			

Lampiran 12 uji regresi linier sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,963	3,811		4,714	,000
	X1	,232	,287	,139	,807	,425

a. Dependent Variable: Y

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,176	4,212		2,178	,037
	X2	,586	,208	,441	2,820	,008

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 13 koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,139 ^a	,019	-,010	1,86440

a. Predictors: (Constant), X1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,441 ^a	,194	,170	1,69003

a. Predictors: (Constant), X2

Lampiran 14 uji regresi linier berganda

**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,237	4,824		1,915	,064
	X1	-,008	,279	-,005	-,027	,978
	X2	,588	,223	,442	2,635	,013

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 15 uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,719	2	11,360	3,857	,032 ^b
	Residual	94,252	32	2,945		
	Total	116,971	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 16 koefisien determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,441 ^a	,194	,144	1,71621

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran 17 uji moderasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-58,412	40,328		-1,448	,158
	X1	4,987	3,198	2,994	1,560	,129
	Z	5,084	2,850	3,030	1,784	,084
	X1_Z	-,313	,227	-2,941	-1,379	,178

a. Dependent Variable: Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,439	1,38912

a. Predictors: (Constant), X1_Z, Z, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44,157	40,175		1,099	,280
	X2	-1,721	1,991	-1,295	-,864	,394
	Z	-2,252	2,985	-1,342	-,755	,456
	X2_Z	,152	,147	2,829	1,033	,310

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,414	,358	1,48673

a. Predictors: (Constant), X2_Z, X2, Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,198	46,056		,091	,928
	X1	8,133	3,403	4,884	2,390	,024
	X2	-5,183	2,004	-3,898	-2,586	,015
	Z	,262	3,386	,156	,077	,939
	X1_Z	-,518	,236	-4,869	-2,193	,036
	X2_Z	,374	,143	6,954	2,604	,014

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68,490	5	13,698	8,194	,000 ^b
	Residual	48,482	29	1,672		
	Total	116,971	34			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2_Z, X1, X2, Z, X1_Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,765 ^a	,586	,514	1,29298

a. Predictors: (Constant), X2_Z, X1, X2, Z, X1_Z

RIWAYAT HIDUP



A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Risma Pitih Rosalia
2. Tempat&Tgl.Lahir : Ponorogo.23 Januari 1999
3. Alamat Rumah : Desa Maguwan Kecamatan Sambit Kabupaten Ponorogo
4. HP : 085706816831
5. E-mail : rismasambit2017@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
 - a. TK Muslimat Al-Hasan (2005)
 - b. SDN 1 Maguwan (2011)
 - c. SMP Ma'arif 9 Sawoo (2014)
 - d. MA Ma'arif Al-Falah Sawoo (2017)
 - e. IAIN Ponorogo (2022)
2. Pendidikan Non-Formal:
 - a. TPA Al-Hasan (2008)

Ponorogo, 13 Oktober 2022

Risma Pitih Rosalia
NIM 210817002

