

---

## **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri**

**Rike Selviasari**

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

rik3.selv@gmail.com

### **Abstract**

This study analyzes the effect of motivation, competency, and compensation on the performance of Islamic bank employees in this research conducted at Bank Syariah Mandiri, Kediri Regency. This study uses a survey method using primary data obtained from the questionnaire. The sample in this study were 35 employees. The sample is taken by saturated sample is a sampling technique if all members of the population are used as samples. The analysis technique in this study used multiple linear regression. The results of this study indicate that the variables of motivation, competence, and compensation partially have a significant effect on employee performance. While simultaneously the variables of motivation, competence, and compensation have a significant effect on employee performance at a significance level smaller than 0.05 ( $0,000 < 0,05$ ). The results also show that the most dominant Motivation variable on employee performance with the value of  $\beta$  is 0.422 and the significance value is smaller than 0.05 ( $0,006 < 0,05$ ).

Keywords: Motivation, Competence, Compensation and Performance.

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah dalam penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri, Kabupaten Kediri. Penelitian ini menggunakan metode survei menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam studi ini adalah 35 karyawan. Sampel yang diambil adalah sampel jenuh yaitu teknik sampling jika semua anggota dari populasi yang digunakan sebagai sampel. Teknik analisis dalam studi ini digunakan multiple regresi linear. Hasil studi ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara secara bersamaan variabel motivasi, kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada tingkat signifikan lebih kecil daripada 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasilnya juga menunjukkan bahwa variabel motivasi paling dominan pada kinerja karyawan dengan nilai  $\beta$  adalah 0.422 dan nilai signifikan lebih kecil daripada 0,05 ( $0,006 < 0,05$ ).

Kata kunci: Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja.

---

Permalink/DOI : <http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i3.358>

Cara mengutip : Selviasari, Rike. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri. JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan), 3(3), 114-128  
doi:<http://dx.doi.org/10.32503/jmk.v3i3.358>

Sejarah Artikel : Artikel diterima : Juli 2018; direvisi Agustus 2018; disetujui September 2018

---

Alamat korespondensi :

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Jl. Sersan Suharmadji 38 Kediri 64128, Jawa Timur.

## Pendahuluan

Bank syariah merupakan Bank yang menjalankan kegiatan operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Bank syariah beroperasi tidak dengan menggunakan sistem bunga, melainkan dengan sistem bagi hasil dan penentuan biayanya sesuai dengan syari'ah Islam. Dalam Bank syariah, akad yang dilakukan memiliki konsekuensi dunia dan akhirat karena akad yang digunakan berdasarkan hukum Islam. Seiring berjalannya waktu perkembangan Bank syariah di Indonesia semakin maju, salah satu Bank syariah yang ada di kabupaten Kediri yaitu Bank syariah Mandiri. Perkembangan Bank Syariah di Indonesia secara formal baru dimulai tahun 1992 dan secara serius dimulai dikembangkan pada tahun 1998. Dengan diberlakukannya Undang-Undang No.10 tahun 1998 dan Undang-Undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, maka pengembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi sesuai yang dituliskan dalam Peraturan Bank Indonesia (2006).

Untuk itu sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja, meningkatkan kompetensi, dan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain itu, hal

terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan (Larasati, 2014).

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan. Seorang pemimpin atau kepala cabang harus memberikan motivasi kepada semua karyawannya sehingga dapat memberikan gairah kerja karyawan Menurut Rivai (2010). Maka dengan adanya motivasi tinggi yang baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya (Amianti, 2012).

Malayu H (2009) mengatakan Motivasi adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Motivasi kerja yaitu sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Motivasi sangat perlu dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang lebih giat bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam pro-

lehan kondisi yang dihadapi dalam mengatasi situasi yang sulit. Al-Qur'an memotivasi setiap muslim untuk bekerja, dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 105

*Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Tidak kalah pentingnya juga adalah kompetensi kerja. Industri perbankan syariah merupakan salah satu industri yang mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dan memiliki kemampuan melayani dengan baik. Dengan memanfaatkan kemajuan teknologi yang berkembang pesat dan didukung oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan karyawan kepada masyarakat yang pada akhirnya akan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dalam Visi Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri.

Dalam Madjir (2013) menyatakan tidak hanya motivasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh karyawan tetapi juga kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri, apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, para karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun bila kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karya-

wan akan menurun. Oleh karenanya, pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada Perusahaan. Ritawati, (2015) dituliskan Kompetensi dapat diartikan sebagai perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang berperan besar dalam kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu (Suhariadi, 2013:40).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016:271).

Dalam Islam, kompetensi merupakan kemampuan yang penting yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia, sebab jika sesuatu jabatan diserahkan bukan kepada ahlinya, hal tersebut justru akan berdampak buruk bagi perusahaan. Sebagaimana sabda Rasulullah dalam satu hadist yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dan Abu Hurairah. Rasulullah bersabda: *"Ketika engkau menyia-nyikan amanah, maka tunggulah kehancuran. Dikatakan, hai Rasulullah, apa yang membuatnya sia-sia? Rasul berkata: "Ketika suatu perkara diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran"*.

Jadi pada prinsipnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan harus sesuai dengan keahlian/ spesialisasinya agar karyawan melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan efektif dan efisien. Menurut Yani (2012) yang dikutip oleh (Widodo, 2015: 153) kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawannya agar produktivitas kerja semakin meningkat. Kompensasi dapat dikatakan sebagai suatu penghargaan dari usaha yang diberikan karyawan yang dimanifestasikan sebagai hasil produksi atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam setiap minggu atau tiap bulan. (Riani).

Dengan Kinerja karyawan yang baik, maka akan semakin mudah bagi sebuah organisasi (perusahaan) untuk bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan. Handoko (2005) Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi juga diberikan oleh perusahaan sebagai upaya untuk mencapai keberhasilan strategi perusahaan. Tercapainya keberhasilan strategi dan tujuan perusahaan dapat diukur dengan kinerja perusahaan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah mereka lakukan. Bagi organisasi / perusahaan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Sedarmayanti, (2011:239) Dalam

Hadist Rasulullah SAW memberikan penekanan yang lebih terhadap tenaga kerja. Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist dari Ibnu Umar ra. berkata: Rasulullah SAW bersabda: *“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”*. (H.R. Ibnu Majjah). Hadist diatas dapat diambil pelajaran bahwa kompensasi harus dibayar tepat pada waktunya, jangan sampai terjadi penundaan, disamping agar terhindar dari perbuatan zholim kepada karyawan.

Menurut Menurut Wibowo ( 2010 ), upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura (barang) yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Upah atau gaji harus diberikan kepada pekerja sebelum keringatnya kering sebagaimana (HR. Ibnu Majah). Artinya: *“Dari Abdullah bin Umar berkata, sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda, berikan kepada seseorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”*. (HR. Ibnu Majah).

Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak si pekerja setelah selesainya pekerjaan, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Al Munawi berkata, “Diharamkan menunda pemberian gaji padahal mampu menunaikannya tepat waktu. Yang dimaksud memberikan gaji sebelum keringat si pekerja kering adalah ungkapan untuk menunjukkan diperintahkannya memberikan gaji setelah pekerjaan itu selesai ketika si pekerja meminta walau keringatnya tidak kering atau keringatnya telah kering.” (Faidhul Qodir, 1: 718) Menunda penurunan gaji pada pegawai padahal mampu termasuk kezholiman. Oleh karena

itu bagi para majikan hendaklah untuk bersegera membayarkan hak (gaji/bayaran) para pekerjanya sesegera mungkin, supaya tidak menzalimi mereka

Oleh sebab itu, penulis termotivasi untuk melakukan Penelitian ini untuk mengetahui fakta mengenai seberapa besar pengaruh dari motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dibank syariah mandiri Kabupaten Kediri. Dan penulis ingin memberikan informasi bahwa melalui faktor motivasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bank syariah dapat meningkatkan tujuan perusahaan maka dengan kinerja karyawan yang meningkat maka kinerja karyawan akan menjadi baik. Kinerja karyawan adalah Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan bersama.

Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja dalam Islam tidak berbeda dengan kinerja para ilmun, yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Hal ini seperti firman Allah dalam surat An-Najm ayat 39-41, yang berbunyi:

Artinya: *“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.”*(Q. S. An-Najm : 39-41).

Untuk menentukan kinerja karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kerja.

### **Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah sebagai berikut Secara lebih rinci pokok masalah tersebut di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut : 1.Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri?; 2.Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri?; 3. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri?; 4.Apakah pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri?.

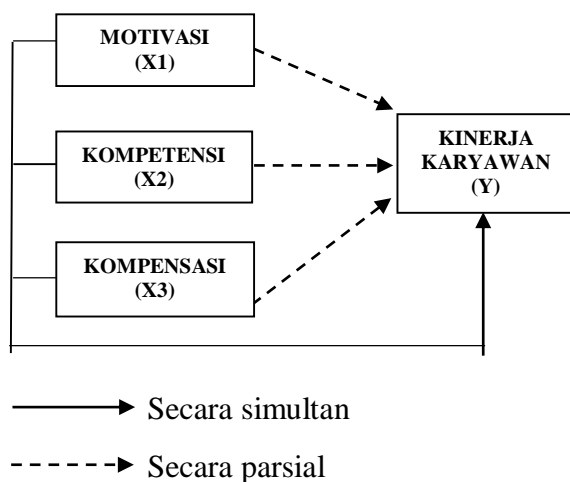
### **Tujuan Penelitian**

1.Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri; 2.Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri; 3.Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri, 4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi secara simultan.

## Metodologi Penelitian

Penelitian dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri dan Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri yang berjumlah 35 orang pegawai di Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri. Dan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik sensus, kuesioner, wawancara dan dokumentasi, serta Teknik Analisisnya menggunakan Regresi Linier Berganda.

### Kerangka Teoritik



Gambar 1. Kerangka Teoritik

### Variabel Penelitian dan Operasional

Sugiyono (2011) mengatakan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dan orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu variabel terikat (dependent variable) dan variabel bebas (independent variable). Variabel eksogen atau *exogenous variabel* adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel

eksogen adalah: Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kompensasi (X3)

### Analisis Linier Berganda

Independen terhadap variabel dependen secara individual atau parameter, yaitu: a. Menguji pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri (Y) (Hipotesis 1). Persamaan :  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$ ; b. Menguji pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri (Y) (Hipotesis 2). Persamaan :  $Y = \beta_0 + \beta_2 X_2 + e$ ; c. Menguji pengaruh kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri (Y) (Hipotesis 3). Persamaan :  $Y = \beta_0 + \beta_3 X_3 + e$ ; d. Menguji pengaruh motivasi (X1), Kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri (Y) (Hipotesis). Persamaan :  $Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

a : Konstanta

$\beta_1$  : Koefisien arah regresi variabel X1

$\beta_2$  : Koefisien arah regresi variabel X2

$\beta_3$  : Koefisien arah regresi variabel X3

X1 : Motivasi

X2 : Kompetensi

X3 : Kompensasi

Y : Kinerja Karyawan Bank Syariah

e : Residual Error dari masing-masing variabel.

### Uji Kualitas Data

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - 2$  dengan  $\alpha$  0,05. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Data

Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner pada penelitian ini dengan melihat besaran nilai Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variable dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$ .

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika  $asym.sig > \alpha$  0,05 maka data terdistribusi normal tetapi jika  $asym.sig < \alpha$  0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (arena  $VIF = 1/tolerance$ ). Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah  $Tolerance \leq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Misal nilai  $Tolerance = 0,10$  sama dengan tingkat kolonieritas 0,95.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *Grafik Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu  $ZPRED$  dengan residualnya  $SRESID$ . Tidak terjadi

heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu (Ghozali, 2013, 134).

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Jika nilai *probability t* lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi tidak signifikan) sedangkan jika nilai *probability t* lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen (koefisien regresi signifikan) (Ghozali, 2013: 97).

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Jika nilai *probability F* lebih besar dari  $\alpha$  0,05 maka model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan kata lain variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh (Ghozali, 2013: 96). Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh Motivasi ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ), Kompensasi ( $X_3$ ), terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### Uji Koefisiensi Determinasi (Adjusted R Square)

Jika Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1 yaitu  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Bila  $R^2 = 1$  berarti 100% total variasi variabel terikat dijelaskan oleh variabel bebasnya dan menunjukkan ketepatan yang baik. Dan bila  $R^2 = 0$  berarti tidak ada total variasi variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebasnya (Ghozali, 2013: 95).

Dalam output SPSS, koefisiensi determinasi terletak pada tabel model

summery<sup>b</sup> dan tertulis R square. Namun untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan R square yang sudah disesuaikan atau tertulis adjusted R square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian.

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil Uji Kualitas Data

#### Uji validitas

Digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Corelation*, pedoman suatu model dikatakan valid jika tingkat signifikansinya dibawah 0.05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid. Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari empat variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Motivasi, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja Karyawan dengan 35 sampel responden.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi**

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Corelation)	Nilai r table n= 35, a=5%	Sig (2-Tailed)	Keterangan
M1	0.651	0.3338	0.000	Valid
M2	0.613	0.3338	0.000	Valid
M3	0.565	0.3338	0.000	Valid
M4	0.461	0.3338	0.005	Valid
M5	0.639	0.3338	0.000	Valid
M6	0.463	0.3338	0.005	Valid
M7	0.688	0.3338	0.000	Valid
M8	0.478	0.3338	0.003	Valid
M9	0.475	0.3338	0.004	Valid
M10	0.461	0.3338	0.005	Valid
M11	0.563	0.3338	0.000	Valid
M12	0.589	0.3338	0.000	Valid
M13	0.551	0.3338	0.001	Valid
M14	0.527	0.3338	0.001	Valid
M15	0.469	0.3338	0.004	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Menunjukkan variabel Motivasi mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2-Tailed) lebih kecil dari 0.05.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kompetensi**

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Corelation)	Nilai r table n= 35, a=5%	Sig (2-Tailed)	Keterangan
K1	0.495	0.3338	0.002	Valid
K2	0.530	0.3338	0.001	Valid
K3	0.574	0.3338	0.000	Valid
K4	0.665	0.3338	0.000	Valid
K5	0.561	0.3338	0.000	Valid
K6	0.467	0.3338	0.005	Valid
K7	0.585	0.3338	0.000	Valid
K8	0.637	0.3338	0.000	Valid
K9	0.442	0.3338	0.008	Valid
K10	0.577	0.3338	0.000	Valid
K11	0.665	0.3338	0.000	Valid
K12	0.426	0.3338	0.011	Valid
K13	0.496	0.3338	0.002	Valid
K14	0.585	0.3338	0.000	Valid
K15	0.637	0.3338	0.000	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Hasil menunjukkan variabel Kompetensi (K) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan dengan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2-Tailed) lebih kecil dari 0.05.

**Tabel 3. Uji Validitas Kompensasi**

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Corelation)	Nilai r table n= 35, a=5%	Sig (2-Tailed)	Keterangan
K1	0.504	0.3338	0.002	Valid
K2	0.669	0.3338	0.000	Valid
K3	0.602	0.3338	0.000	Valid
K4	0.685	0.3338	0.000	Valid
K5	0.780	0.3338	0.000	Valid
K6	0.867	0.3338	0.000	Valid
K7	0.820	0.3338	0.000	Valid
K8	0.620	0.3338	0.000	Valid
K9	0.471	0.3338	0.004	Valid
K10	0.665	0.3338	0.000	Valid
K11	0.481	0.3338	0.003	Valid



K12	0.403	0.3338	0.016	Valid
K13	0.723	0.3338	0.000	Valid
K14	0.728	0.3338	0.000	Valid
K15	0.398	0.3338	0.018	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Hasil menunjukkan variabel Kompensasi (K) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan dengan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2-Tailed) lebih kecil dari 0.05.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Nomor Butir Pertanyaan	Nilai r Hitung (Pearson Corelation)	Nilai r table n= 35, a=5%	Sig (2-Tailed)	Keterangan
KK1	0.600	0.3338	0.000	Valid
KK2	0.535	0.3338	0.001	Valid
KK3	0.783	0.3338	0.000	Valid
KK4	0.826	0.3338	0.000	Valid
KK5	0.688	0.3338	0.000	Valid
KK6	0.761	0.3338	0.000	Valid
KK7	0.651	0.3338	0.000	Valid
KK8	0.445	0.3338	0.007	Valid
KK9	0.649	0.3338	0.000	Valid
KK10	0.669	0.3338	0.000	Valid
KK11	0.783	0.3338	0.000	Valid
KK12	0.826	0.3338	0.000	Valid
KK13	0.682	0.3338	0.000	Valid
KK14	0.761	0.3338	0.000	Valid
KK15	0.643	0.3338	0.000	Valid

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Hasil menunjukkan variabel Kinerja Karyawan (KK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan dengan nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan nilai signifikansi yang dilihat dari Sig (2-Tailed) lebih kecil dari 0.05.

### Uji reliabilitas

Dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* berada diatas 0.70.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Motivasi	0.810	Reliabel
Kompetensi	0.824	Reliabel
Kompensasi	0.878	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.918	Reliabel

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Menunjukkan nilai *cronbach's alpha* atas variabel motivasi sebesar 0.810, kompetensi sebesar 0.824, kompensasi 0.878, dan kinerja karyawan 0,918 Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.70.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,24931656
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,060
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

### Uji Multikolonieritas

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoli-

neritas adalah nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  atau sama dengan nilai  $VIF \geq 10$  (Ghazali, 2016).

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolonieritas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	-1,262	10,441			-,121	,905		
X1	,383	,141	,383		2,726	,010	,700	1,429
X2	,329	,158	,330		2,090	,045	,557	1,796
X3	,297	,175	,232		1,697	,100	,742	1,348

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Nilai *tolerance* lebih kecil dari 0.10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih besar dari 10 untuk setiap variabel, yang ditunjukkan dengan nilai *tolerance* motivasi sebesar 0.700, kompetensi sebesar 0.557, dan kompensasi sebesar 0.742. Selain itu nilai VIF untuk motivasi sebesar 1.429, kompetensi sebesar 1.796, dan kompensasi sebesar 1.348. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multiko apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10.

### Uji Heteroskedastisitas

Tidak hanya menggunakan gambar pola tertentu namun juga menggunakan

statistik dengan uji glejser. Glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghazali, 2016).

Jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghazali, 2016).

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients				Collinearity Statistics			
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1,190	6,377			,187	,853		
X1	-,127	,086	-,304		-1,482	,148	,700	1,429
X2	,085	,096	,202		,879	,386	,557	1,796
X3	,066	,107	,123		,618	,541	,742	1,348

a. Dependent Variable: RES\_2

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Tingkat kepercayaan 0,05 dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas dan dalam uji heteroskedastisitas glejser terlihat bahwa titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (daerah positif dan negatif) serta tidak berbentuk pola. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu motivasi, kompetensi, dan kompensasi. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

### Hasil Uji Hipotesis

#### Hasil Uji Statistik T

**Tabel 9. Hasil Uji Statistik t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-5,921	11,201		-,529	,601
X1	,422	,144	,429	2,939	,006
X2	,350	,153	,334	2,283	,029
X3	,306	,141	,256	2,173	,038

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Berdasarkan pada tabel uji t di atas, untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial (individual) terhadap variabel dependen.

#### Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank

Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

Terlihat bahwa t hitung koefisien motivasi adalah 2.939. Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 31$  didapat t tabel adalah 2.039. Variabel motivasi memiliki p-value  $0,006 < 0.05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $> t$  tabel ( $2.939 > 2.039$ ), Maka dapat disimpulkan bahwa menerima Ha1 variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

#### Hipotesis 2 : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

Terlihat bahwa t hitung koefisien kompetensi adalah 2.283. Sedangkan t tabel bisa dihitung pada tabel t-test, dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 31$  didapat t tabel adalah 2.039. Variabel motivasi memiliki p-value  $0,029 < 0.05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $> t$  tabel ( $2.283 > 2.039$ ), Maka dapat disimpulkan bahwa menerima Ha2 variabel kompetensi berpengaruh signifi-

kan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

### Hipotesis 3 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank

Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

Terlihat bahwa  $t$  hitung koefisien kompensasi adalah 2.173. Sedangkan  $t$  tabel bisa dihitung pada tabel  $t$ -test, dengan  $\alpha = 0,05$  dan  $df = 31$  didapat tabel adalah 2.039. Variabel motivasi memiliki  $p$ -value  $0,038 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2.173 > 2.039$ ), Maka dapat disimpulkan bahwa menerima Ha3 variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara parsial.

### Hasil Uji Statistik F

**Tabel 10. Hasil Uji Statistik F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	482,212	3	160,737	14,057	,000 <sup>b</sup>
Residual	354,474	31	11,435		
Total	836,686	34			

a. Dependent Variable: Y

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

### Hipotesis 4 : Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah

Ho4 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara simultan.

Ha4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri secara simultan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinan  $R^2$**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 <sup>a</sup>	,576	,535	3.382

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

b. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber : Data primer yang diolah, 2018)

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai  $R$  Square adalah 0,576 atau 57,6%. yaitu motivasi, kompetensi, dan kompensasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan bank syariah sebesar 57,6% dan selebihnya 42,4% ( $100\% - 57,6\%$ ) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa atau penelitian regresi ini. Karena  $R$  Square berkisar pada angka 0 sampai 1, dengan catatan semakin besar

angka R Square maka semakin kuat variabelnya.

### Simpulan

Motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri. Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri. Kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri. Motivasi, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri.

Motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerjanya. Maka diperlukan upaya pimpinan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri dalam memberikan motivasi kepada kerjanya agar dorongan dalam diri karyawan muncul sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Kompetensi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja kerjanya. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan kerja atau memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melanjutkan pendidikan di bidang Perbankan Syariah agar kinerja yang dihasilkan akan semakin baik, dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang berupa gaji, bonus, dan tunjangan sudah baik dan memuaskan karyawan. Maka hal itu harus terus dipertahankan, supaya kinerja karyawan

Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri selalu meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kabupaten Kediri adalah dengan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Tujuan pemberian *reward* agar seseorang lebih giat lagi usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi yang telah dicapai sebelumnya.

### Daftar Pustaka

- Agus Sutiono, 2011. Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Gava Media.
- Ambar T. S. dan Rosidah. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amianti, 2012, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah (Study Kasus Pada Karyawan PT BPRS Pemerintah Kota Bekasi), Bekasi: Jurnal Masalah, Vol 1, No. 1.
- Arini Sari Murti, 2011, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada PT Kedai Kreasi Digital, Yogyakarta: Skripsi FE UNY.
- Bhuono Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS, Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, 2011, SPSS vs LISREL (Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset, Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Jakarta: Bumi Aksara.

- Imam Ghozali, 2011, Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19, Semarang: UNDIP.
- Iswahyu Hartati, Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang, (Malang: Jurnal Eksekutif (Nomor 1 April 2005), Hlm 63-80.
- Larasati, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi), (Bandung: Jurnal Manajemen dan Organisasi, 2014) Vol V, No 3.
- Madjir, Sulbahri dan Listeti Yuniar, 2013, Pengaruh Kompetensi, Pelatihan kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, Palembang: Jurnal Manajemen Universitas Tidhinanti Palembang, Volume 3, No. 5.
- Riani, 2011, Perspektif Kompensasi, Surakarta: PT Yuma Pustaka.
- Riduwan, 2010. Metode dan Teknik Menyusun Tesis, Bandung: Alfabeta.
- Ritawati, 2015, Peran Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perbankan Syariah Palembang, Palembang: Jurnal I-Finance, Vol 1, No. 1.
- Rivai, Veitzal, 2009, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam organisasi, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, Fendy, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendekatan Teoretis-Praktis, Surabaya: Universitas Airlangga.
- T. Hani Handoko, 2005, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE.
- Umiyati, 2016, Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008 dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial, Jakarta: Jurnal Etikonomi, Volume 14.
- Vethzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2010, Manajemen Kinerja-Edisi ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, 2014, Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Wibowo, 2016, Manajemen Kinerja.  
Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko, 2015, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Yani, M, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Mitra Wacana Media.
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, 1990, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Surabaya: Mahkota.
- Yusuf, Burhanuddin, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.