

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN *REWARD* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH MUSTAQIM ACEH (PERSERODA)
KANTOR PUSAT BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**LOLA TRIA MIRANDA
NPM : 1802120246**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LOLA TRIA MIRANDA
NPM : 1802120246

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH MUSTAQIM ACEH (PERSERODA) KANTOR PUSAT
BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

M. Yamin, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1001

Pembimbing II

Sulfitra, Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 2 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Tatmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 08 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

LOLA TRIA MIRANDA

NPM : 1802120246

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH MUSTAQIM ACEH (PERSERODA) KANTOR PUSAT
BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 24 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Nadiya, SE., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

M. Yamin, SE, M.Si
NIK. 19740315 200411 1001

Anggota

Sulfitra, Si, M.Si
NIK. 19751027 201001 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE. M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 08 Maret 2022

Yang Menyatakan



LOLA TRIA MIRANDA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : LOLA TRIA MIRANDA
NPM : 1802120246
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH MUSTAQIM ACEH (PERSERODA) KANTOR PUSAT BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

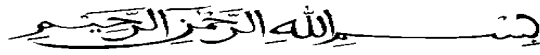
Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 08 Maret 2022

Banda Aceh, 08 Maret 2022
Yang Menyatakan,



LOLA TRIA MIRANDA

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar Islam diatas muka bumi ini.

Dalam Penyelesaian Skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Muhammad Yamin, SE, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
5. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya Kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Januari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	 7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	8
2.1.2 Konsep Kompensasi.....	9
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	9
2.1.2.2 Jenis Kompensasi	10
2.1.2.3 Tujuan Kompensasi	10
2.1.2.4 Fungsi Kompensasi	11
2.1.2.5 Indikator Kompensasi	12
2.1.3 Konsep Motivasi	12
2.1.3.1 Pengertian Motivasi	12
2.1.3.2 Fungsi Motivasi	14
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja.....	14
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	15
2.1.3.5 Jenis-Jenis Motivasi.....	18
2.1.3.6 Indikator Motivasi	19
2.1.4 Konsep Reward	19
2.1.4.1 Pengertian Reward	19
2.1.4.2 Macam-Macam Reward.....	20
2.1.4.3 Tujuan Reward	22
2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Reward.....	24
2.1.4.5 Indikator Reward	26
2.1.5 Penelitian Terdahulu	27
2.2 Kerangka Pemikiran.....	30

2.3	Hipotesis.....	32
BAB III	METODE PENELITIAN	33
3.1	Jenis dan Sifat Penelitian	33
3.1.1	Jenis Penelitian	33
3.1.2	Sifat Penelitian.....	33
3.2	Sumber Data.....	34
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel	35
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1	Kuesioner (Angket)	36
3.4.2	Wawancara (Interview)	36
3.4.3	Observasi	37
3.4.4	Dokumentasi.....	37
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	
	Variabel Penelitian	37
3.5.1	Variabel Independen (Variabel Bebas)	37
3.5.2	Variabel Dependen (Variabel Terikat)	38
3.6	Pengukuran Instrumen Penelitian.....	39
3.7	Teknik Analisis Data	40
3.7.1	Uji Validitas dan Realibilitas	40
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	41
3.7.3	Analisis Regresi Berganda	43
3.7.4	Uji Hipotesis	43
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1	Gambaran Umum PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) ...	46
4.1.1	Sejarah Berdirinya PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)	46
4.1.2	Jaringan Kantor PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)	48
4.1.3	Struktur Kepengurusan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)	50
4.1.4	Dasar Hukum Operasional.....	51
4.1.5	Visi Misi.....	53
4.1.5.1	Visi.....	53
4.1.5.2	Misi	53
4.1.6	Kepemilikan Saham	53
4.1.7	Sumber Daya Manusia	54
4.1.8	Kegiatan Usaha	54
4.1.9	Produk PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda).....	54
4.2	Hasil Penelitian	55
4.2.1	Karakteristik Responden.....	55
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	58
4.2.2.1 Uji Validitas.....	58
4.2.2.1 Uji Reliabilitas	59
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	60
4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas	60
4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
4.2.3.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	62
4.2.4 Analisis Deskriptif	64
4.2.4.1 Variabel Kompensasi	64
4.2.4.2 Variabel Motivasi	65
4.2.4.3 Variabel Reward	66
4.2.4.4 Variabel Kinerja Karyawan	68
4.2.5 Pembahasan Hasil Penelitian	69
4.2.5.1 Pengujian Hipotesis	69
4.2.5.2 Uji Serempak (Uji F)	72
4.2.5.3 Uji Parsial (Uji t)	73
4.2.5.4 Implikasi Hasil Penelitian.....	75
BAB V HASIL PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	ix

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan dan persamaan dengan penelitian Terdahulu.....	29
Tabel 3.1 Devinisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Jaringan Kantor PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda).....	49
Tabel 4.2 Susunan Direksi PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda).....	51
Tabel 4.3 Susunan Dewan Komisaris PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda).....	51
Tabel 4.4 Susunan DPS PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)	51
Tabel 4.5 Susunan Kepemilikan Saham PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda).....	53
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel	58
Tabel 4.11 Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Masing-Masing Variabel ..	62
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	64
Tabel 4.13 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi	65
Tabel 4.14 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Reward.....	66
Tabel 4.15 Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.16 Pengaruh kompensasi, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh	69
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Kompensasi, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi, Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Anova)	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 4.1 Uji Reliabilitas	60
Gambar 4.2 Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data.....	61
Gambar 4.3 Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	63

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN REWARD TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT
SYARIAH MUSTAQIM ACEH (PERSERODA)
KANTOR PUSAT BANDA ACEH**

LOLA TRIA MIRANDA
NPM : 1802120246

Pembimbing 1 : M. Yamin, SE, M.Si

Pembimbing 2 : Sulfitra, S.Si. M.Si

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner dan studi dokumentasi. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Motivasi dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel Kompensasi, Motivasi dan Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh

Kata Kunci : *Kompensasi, Motivasi, Reward dan Kinerja Karyawan*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertumbuhan perbankan syariah sangatlah cepat, dunia perbankan juga tidak terlepas dari pengaruh perkembangan internal bank itu sendiri seperti perkembangan fasilitas dan pelayanan. Perkembangan yang sangat cepat tersebut perlu diikuti dengan manajemen SDM (sumber daya manusia) yang baik. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah Bank Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan dengan letaknya yang strategis di kota Banda Aceh. Dengan jumlah karyawan 30 orang.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia di perhatikan dan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Kompensasi langsung yang diberikan oleh PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh berupa gaji dan tunjangan. Sistem penggajian merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan, karena apabila sistem tersebut tidak ada masalah maka karyawan akan puas dan ini sangat berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Adapun sistem penggajian yang ditetapkan oleh PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh yaitu sistem gaji bulanan, sistem gaji ini diberikan setiap bulan yaitu pada setiap tanggal 25 setiap bulannya untuk karyawan tetap, sedangkan pada setiap tanggal 1 setiap bulannya untuk karyawan kontrak. Dimana pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja pada klasifikasi golongan gaji pegawai. Sementara untuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh berupa tunjangan jabatan, asuransi jiwa dan asuransi kesehatan.

Motivasi dan reward sangat penting dalam meningkatkan Kinerja karyawan. Kompensasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, motivasi karyawan perlu di bangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

PT. BPRS Mustaqim Aceh memiliki banyak karyawan, setiap karyawan yang ada di dalamnya mempunyai karakter dan kepribadian serta sikap dan perilaku yang berbeda-beda. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya seorang karyawan harus siap mental, mampu secara

fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memafaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Hal ini tentunya dapat menjadi penyebab lahirnya bermacam-macam kebutuhan yang melatar belakangi motivasi mereka bekerja banyak karyawan yang telah memiliki masa kerja yang cukup lama dan pengalaman dalam bidang kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan di PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh dalam meningkatkan kinerja karyawannya dihadapkan pada kendala yang timbul yaitu masih rendahnya pemahaman fungsi dari sebagian karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang ada selain itu terdapat sebagian karyawan yang bekerja kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurang memiliki kreativitas dalam menjalankan pekerjaannya hal ini terjadi karena terdapat perbedaan motivasi dan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan.

Salah Satu Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah reward. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai . Reward yang telah diterapkan di PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan perusahaan tersebut, diantara adalah berupa uang tunai, dipromosikan maupun diangkat menjadi karyawan tetap bagi karyawan kontrak. Namun dalam pelaksanaannya

masih terdapat ketidakadilan, dimana untuk reward uang tunai hanya diberikan kepada karyawan pada unit bisnis. Hal ini disebabkan karyawan pada unit bisnis memiliki target kerja yang terukur yaitu penghimpunan dan penyaluran dana. Sedangkan untuk karyawan pada unit operasional belum memiliki sistem reward dikarenakan tidak memiliki tolak ukur pemberian reward. Hal ini terjadi karena karyawan pada unit operasional hanya bertugas melakukan penginputan dan pencatatan transaksi tanpa memiliki target kerja. Kondisi ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Oleh sebab itu berdasarkan pemaparan diatas peneliti akan melakukan penelitian terhadap masalah ini dengan dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
3. Bagaimanakah pengaruh reward terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh

4. Bagaimanakah pengaruh kompensasi, motivasi, dan reward secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh reward terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan reward secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

1. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi semua elemen yang membutuhkan dan dijadikan masukan kepada manajemen PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

2. Manfaat teoritis :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi inspirasi dan menambah wawasan bagi akademik serta menjadi bahan rujukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi dan reward terhadap kinerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dan agar penelitian ini dapat dilakukan lebih mendalam maka penulis membatasi permasalahan adalah kompensasi, motivasi, dan reward terhadap tingkat Kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014:548). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yaitu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Manajemen kinerja (*performance management*) adalah proses berorientasi tujuan yang di arahkan untuk memastikan bahwa proses proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktifitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi.

Sedangkan kinerja karyawan menurut Simamora (2015:53) adalah tingkat hasil kinerja dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu :

a. Tujuan

Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap personel.

b. Ukuran

Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kualitatif dan kuantitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.

c. Penilaian

Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel. Tindakan ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Sutrisno (2010:151). Byar dan Rue mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

Faktor – faktor individu yang di maksud adalah :

- a. Usaha (effort) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
 - b. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
 - c. Role atau task perception, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang diarsa oleh perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
- Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:
- 1) Kondisi fisik
 - 2) Peralatan.
 - 3) Waktu.
 - 4) Material
 - 5) Pendidikan.
 - 6) Supervise.
 - 7) Desain Organisasi
 - 8) Pelatihan.
 - 9) Keberuntungan

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:208) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memkasimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.2 Konsep Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Sofyandi (2013:159) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

Menurut (Siamora, 2015) kompensasi merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.

Menurut (Hasibuan, 2016). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai

prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

2.1.2.2 Jenis Kompensasi

Rivai (2014:741) Kompensasi dapat dibedakan ke dalam 2 jenis yaitu kompensasi finansial dan bukan finansial. Kompensasi finansial terdiri dari upah, gaji, bonus, atau komisi, meliputi liburan, dan yang bukan finansial bisa berupa berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan dan sebagainya.

2.1.2.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Sofyandi (2013:161) Tujuan pengelolaan sistem kompensasi didalam organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia, karena organisasi memerlukannya untuk mencapai sasaran-sasarannya. Untuk mempertahankan dan menjaga tingkat prestasinya, maka motivasi dan komitmen perlu ditingkatkan. Karena itu organisasi berkeinginan untuk melakukan kesejajaran sasaran organisasi dan individu.

Rachmawati (2016:144) Berikut adalah tujuan organisasi memberikan kompensasi pada karyawannya:

a. Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Untuk menarik calon karyawan masuk dalam organisasi, organisasi harus merangsang calon-calon pelamar dengan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dengan tingkat kompensasi organisasi lain.

b. Mempertahankan karyawan yang sudah ada

Dengan adanya kompensasi yang kompetitif, organisasi tersebut dapat mempertahankan karyawan yang potensial dan berkualitas untuk tetap bekerja.

c. Adanya keadilan

Dengan pengikatan pekerjaan, sebagai balas jasa organisasi atas apa yang sudah diabdikan karyawan pada organisasi, maka keadilan dalam pemberian kompensasi mutlak dipertimbangkan.

d. Perubahan sikap dan perilaku

Perubahan-perubahan sikap dan perilaku ini tercermin dari rasa tanggung jawab, pengalaman kesetiaan pada perusahaan, serta motivasi dan prestasi yang meningkat dalam bekerja.

e. Efisiensi biaya

Dengan upah yang kompetitif, organisasi dapat memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang meningkat.

f. Administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi juga terdapat batasan legalitas karena diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Tujuannya agar organisasi tidak sewenang-wenang memperlakukan karyawan sebagai aset perusahaan.

2.1.2.4 Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi di dalam suatu organisasi dapat berfungsi sebagai berikut Burhanuddin (2014:241)

a. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

- b. Pengumuman Sumber Daya Manusia Secara Lebih Efisien dan Efektif.
Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- c. Mendorong Stabilitas dan Pertumbuhan Ekonomi.
Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

2.1.2.5 Indikator Kompensasi

Menurut (Hasibuan, 2016), indikator kompensasi karyawan yaitu :

- a. Gaji
Gaji merupakan merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan atau untuk pekerja harian yang bukan karyawan atau karyawan tetap. Pemberian gaji biasanya bersifat mingguan atau bulanan sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dengan pemberi kerja. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan yang diberikan secara tetap.
- b. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.
- c. Tunjangan
Tunjangan merupakan bayaran atau jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan sebagai pelindung kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan karyawan.
- d. Fasilitas
Pengertian Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan sebagainya.
Hal tersebut adalah beberapa indikator kompensasi yang wajib diketahui oleh karyawan maupun perusahaan. Dibawah ini dikemukakan prinsip upah dan gaji, yaitu tingkat bayaran, struktur bayaran, menentukan bayaran secara individu, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran.

2.1.3 Konsep Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rivai (2014:838) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Pada dasarnya Motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan mereka.

Teori motivasi adalah teori kebutuhan . Menurut Fadillah (2013:840) bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima yaitu : tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.

Motivasi dapat disimpulkan :

- a. Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu.
- b. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- c. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- d. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

- e. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

2.1.3.2 Fungsi Motivasi

Dalam sebuah proses belajar motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam belajar tidak akan mungkin melaksanakan aktivitas belajar.

Menurut Sadirman (2015:119) Fungsi motivasi adalah :

- a. Mendorong timbulnya suatu kelakuan atau perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul perbuatan seperti belajar, dan kerja.
- b. Motivasi berfungsi sebagai pengarah. Artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Motivasi berfungsi sebagai mesin dalam mobil. Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan. Dengan adanya usaha yang tekun dan didasari motivasi maka seseorang akan bekerja dengan baik dan prestasi akan optimal.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Malayu (2013:146) Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.
- b. Meningkatkan produktivitas karyawan

Dengan produktivitas yang tinggi, aktivitas yang dilakukan akan terselesaikan dengan baik, sehingga akan memberikan keuntungan pada perusahaan.

c. Meningkatkan kedisiplinan karyawan

Kedisiplinan menjadi kunci keberhasilan perusahaan. Dengan disiplin yang baik, berarti karyawan sadar akan tanggung jawabnya.

Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Atasan serta rekan kerja yang ramah, memahami, dan menghargai akan menciptakan hubungan yang baik.

d. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

Karyawan ikut berpartisipasi dan mempunyai kesempatan untuk mengajukan ide-ide rekomendasi dalam mengambil keputusan.

e. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Dengan mempunyai motivasi yang tinggi maka karyawan akan mempunyai rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya, dan mereka pun akan melaksanakan itu dengan baik.

2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:116) Motivasi sebagai proses-proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstren yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan Untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.

2) Keinginan Untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong untuk mau berkerja.

3) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau berkerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras, jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau berkerja, dan sebagainya.

4) Keinginan Untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk

berkerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau berkerja, sehingga ia patas untuk di jadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

b. Faktor Ektren

Faktor ektren juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ektren itu adalah :

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarga nya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan berkerja dengan baik.

3) Supervesi yang Baik

Fungsi supervesi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat

melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4) Adanya Jaminan Pekerjaan

Setiap orang akan mau berkerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja tetapi mereka berharap akan berkerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

2.1.3.5 Jenis – Jenis Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2016), Jenis motivasi dibagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

a. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik- baik saja.

b. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat

karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Dalam praktek, kedua jenis motivasi diatas sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaannya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang menjadi masalah ialah kapan motivasi positif dan motivasi negatif dapat efektif merangsang gairah karyawan. Motivasi positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi, manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.3.6 Indikator Motivasi Kerja

- a. Indikator Motivasi Kerja menurut (Bayu, 2013) sebagai berikut:
 - Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
 - Prestasi Kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
 - Peluang Untuk Maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
 - Pengakuan Atas Kinerja
Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
 - Pekerjaan yang menantang
Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya

2.1.4 Konsep Reward

2.1.4.1 Pengertian Reward

Menurut (Saputra, 2017), Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi

kepentingan perusahaan. Sistem reward adalah suatu sistem kebijakan yang dibuat oleh sebuah organisasi untuk memberikan penghargaan kepada karyawannya atas nilai- nilai usaha, keterampilan, kompetensi dan tanggung jawab mereka terhadap organisasi.

Koencoro (2014:25) Reward yang diberikan kepada karyawan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, reward yang diberikan kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa, reward adalah feedback positif yang diberikan oleh perusahaan atas pencapaian yang telah dilakukan oleh karyawan.

Reward atau penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu.

2.1.4.2 Macam-macam Reward

Menurut Matteso (2013:226) Reward dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

a. Reward intrinsik

Reward intrinsik yaitu sebuah penghargaan yang diterima oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri karyawan tersebut. Penghargaan ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga

terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik yaitu :

1) Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.

2) Pencapaian (*Achievement*)

Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.

3) Otonomi (*Autonomy*)

Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.

4) Pertumbuhan pribadi (*Personal growth*)

Dengan berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang karyawan tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

b. Reward Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Bentuk penghargaan ini mencakup kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan bukan uang (promosi jabatan).

Baik reward intrinsik maupun reward ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama bagi yaitu:

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 4) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- 5) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- 6) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan.

2.1.4.3 Tujuan Reward

Menurut Rivai dan Sagala (2014:171) tujuan diberikannya reward oleh perusahaan kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Reward yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap

penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran reward tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Pemberian reward selalu berupaya untuk mewujudkan keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang di inginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang di inginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perbaikan perilaku dimasa depan, perencanaan reward yang efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku- perilaku lainnya.

e. Mengendalikan biaya

Sistem reward yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa reward yang efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Gaji dan upah yang baik mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen reward hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

Secara luas sistem penghargaan diciptakan untuk menarik, menahan, dan memotivasikinerja karyawan. Namun tujuan yang lebih penting didalamnya adalah keadilan atas persamaan yang bias dicapai dengan setidaknya tiga dimensi berikut:

- 1) Kesamaan Internal : berdasarkan harga dari apa yang diberikan karyawan bagi perusahaan.
- 2) Kesamaan Eksternal : disesuaikan dengan pembayaran raya-rata perusahaanlainnya.
- 3) Kesamaan Individual : pembayaran yang adil sesama individu yang melakukan pekerjaan yang sama atau serupa.

2.1.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Reward

Menurut (Rivai, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi reward terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi reward dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal di dalam perusahaan yang turut memengaruhi reward tersebut.

a. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian reward dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

b. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi reward sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

c. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat reward melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam reward untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja, dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

d. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program reward kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10 sampai 15 persen dan menaikkan tunjangan sekitar 20 sampai 30 persen. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

e. Anggaran Tenaga Kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk reward karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

f. Siapa yang membuat keputusan reward

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan reward dibanding sekitar beberapa faktor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

2.1.4.5 Indikator Reward

Menurut (Mahmudi, 2013) reward adalah penghargaan yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.

Indikator reward yaitu sebagai berikut :

a. Bonus

Bonus merupakan komponen reward yang sangat penting bagi karyawan dalam hal ini meliputi tambahan kompensasi keuangan dan pemberian saham (stock option atau stockgrant). Pemberian kompensasi berupa bonus dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Reward terhadap kinerja yang tinggi dapat diberikan dalam bentuk pemberian bonus.

b. Kesejahteraan

Kesejahteraan dapat diukur nilainya. Berbagai program kesejahteraan karyawan yang ditawarkan organisasi sebagai bentuk pemberian reward atas presentasi kerja misalnya, dalam bentuk tunjangan (tunjangan jabatan, tunjangan ketenagakerjaan, tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan anak, tunjangan keluarga dan tunjangan hari tua) dan kesejahteraan rohani (rekreasi, liburan, paket ibadah dan sebagainya).

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karir merupakan prospek kinerja dimasa yang akan datang. Pengembangan karir ini penting diberikan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang memuaskan agar nilai pegawai itu lebih tinggi sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih baik lagi dimasa yang akan datang.

d. Penghargaan

psikologis dan sosial Penghargaan psikologis dan sosial lebih sulit diukur nilai finansialnya, namun nilai penghargaan ini penting bagi karyawan karena setiap karyawan merasa ingin diterima dan dihargai atas hasil kerjanya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Rofi'ah (2012) telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang)”. Hasil penelitiannya sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Catherine Nathania bahwa variable bebas (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan). Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian Rofi'ah terletak pada variable

bebasnya penelitian dahulu hanya menggunakan satu variable bebas sedangkan penelitian sekarang menggunakan tiga variable bebas.

Selanjutnya Kurniadi (2012) telah melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah”. Hasil dari penelitiannya bahwa variable kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian dahulu dan sekarang ialah terletak pada perbedaan variable bebas dan tempat penelitiannya

Selanjutnya penelitian oleh Theodora (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya”. Menggunakan variable penelitian antara lain variable bebas (motivasi) dan variable terikat (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. sejahtera motor gemilang Surabaya. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Theodora dengan penelitian sekarang ialah terletak pada variable bebasnya, penelitian terdahulu X nya hanya Motivasi sedangkan penelitian sekarang variable bebasnya terdiri dari X1 : kompensasi, X2 : Motivasi, dan X3 : Reward.

Selain itu Perkoso (2016) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat”. Berdasarkan penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi juga berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang sama di variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan, berbeda tempat penelitiannya.

Penelitian oleh Kasenda (2013) yang berjudul “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Hasil dari penelitiannya bahwa variable kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan secara bersama dengan kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. Penelitian dahulu dengan penelitian sekarang sama-sama melihat apakah ada pengaruh atau tidak antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, berbeda pada tempat penelitiannya.

Tabel 2.1

Perbedaan dan persamaan dengan penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Kantor Cabang Syariah Malang (Rofi'ah, 2012)	Variabel bebas (kompensasi) berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan)	Variabel kompensasi	1. Penambahan variable bebas (motivasi dan reward) 2. Lokasi penelitian
2	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah (Kurniadi, 2012)	Variabel bebas (motivasi dan kompensasi) secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan)	Variabel motivasi dan kompensasi	1. Penambahan variable bebas (reward) 3. Lokasi penelitian
3	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya (Theodora, 2015)	Variabel bebas (motivasi) berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan)	Variabel motivasi	1. Penambahan variable bebas (kompensasi dan reward) 2. Lokasi penelitian
4	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat (Perkoso, 2016)	Variabel bebas (motivasi dan kompensasi) secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan)	Variabel motivasi dan kompensasi	1. Penambahan variable bebas (reward) 2. Lokasi penelitian

5	Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado (Kasenda, 2013)	Variabel bebas (kompensasi dan motivasi) secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap variable terikat (kinerja karyawan)	Variabel kompensasi dan motivasi	3. Penambahan variable bebas (reward) 4. Lokasi penelitian
---	---	---	----------------------------------	---

2.2 Kerangka Pemikiran

(Sofyandi, 2013) Kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya (sudah barang tentu bahwa prestasi kerja yang diberikan karyawan harus lebih besar dari pada kompensasi yang dikeluarkan oleh perusahaan).

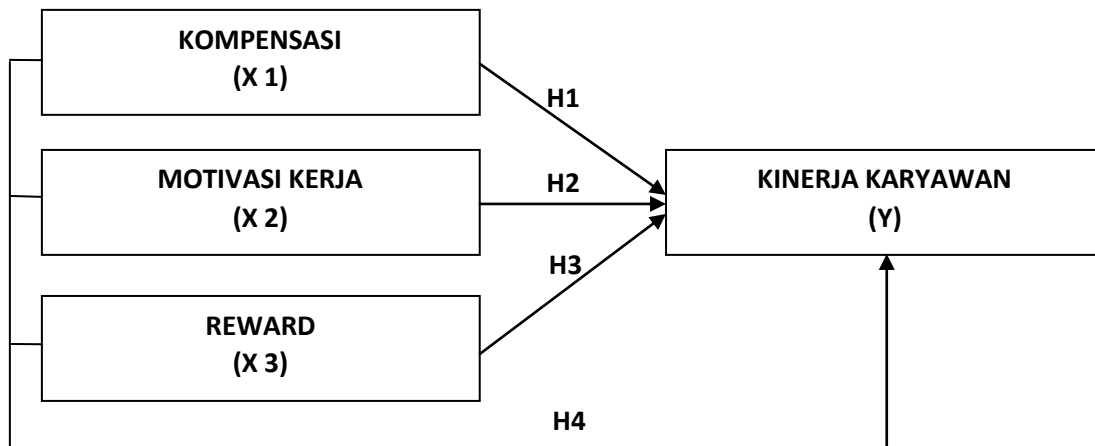
kepuasan. Kompensasi langsung yang diberikan oleh PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh berupa gaji dan tunjangan. sistem gaji ini diberikan setiap bulan yaitu pada setiap tanggal 25 setiap bulannya untuk karyawan tetap, sedangkan pada setiap tanggal 1 setiap bulannya untuk karyawan kontrak. Dimana pemberian gaji berdasarkan latar belakang pendidikan dan masa kerja pada klasifikasi golongan gaji pegawai. Sementara untuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh berupa tunjangan jabatan, asuransi jiwa dan asuransi kesehatan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Motivasi kerja sangat penting dalam PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh. Motivasi kerja sendiri tidak hanya berupa materi tetapi bisa juga berupa rasa bahagia dengan pekerjaan yang di miliki. Ketika seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan penuh semangat maka hasil kinerjanya pun akan bagus.

Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai”. Reward adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif”.

Reward yang telah diterapkan di PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh tersebut diantaranya melalui pemberian pujian bagi karyawan dari atasan dan pemberian hadiah bagi karyawan berprestasi yang telah memenuhi syarat dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan perusahaan tersebut, diantaranya adalah berupa uang tunai, dipromosikan maupun diangkat menjadi karyawan tetap bagi karyawan kontrak. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat ketidakadilan dimana untuk reward uang tunai hanya diberikan kepada karyawan pada unit bisnis hal ini disebabkan karyawan pada unit bisnis memiliki target kerja yang terukur sedangkan untuk karyawan pada unit operasional belum memiliki sistem reward dikarenakan tidak memiliki tolak ukur pemberian reward. Hal ini terjadi karena karyawan pada unit operasional tidak memiliki target kerja. Kondisi ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

————→ : Pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian pemikiran diatas, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut :

- H1 :Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
- H2 :Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
- H3 :Reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh

H4 : Kompensasi, motivasi dan reward secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sifat Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016). Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research).

3.1.2 Sifat Penelitian

Berdasarkan sifat penelitiannya, skripsi ini merupakan penelitian deskriptif analisis. Jika dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang memaparkan data yang didapatkan di lapangan dan selanjutnya dilakukan analisis dengan menggunakan pendekatan landasan teori yang ada sebagai pijakan dalam menganalisis. Selain itu peneliti menggunakan penelitian kepustakaan guna membantu melengkapi data-data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Penelitian ini juga bersifat asosiatif, yaitu penelitian yang memiliki sifat hubungan antara dua variabel atau lebih. Asosiatif yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu ada tidaknya pengaruh kompensasi, motivasi, dan reward terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

3.2 Sumber Data

Data yang dihasilkan oleh peneliti merupakan hasil akhir dari proses pengolahan selama berlangsungnya penelitian. Data pada dasarnya berawal dari bahan mentah yang disebut data mentah. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer, data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Dalam hal ini, maka proses pengumpulan datanya perlu dilakukan dengan memerhatikan siapa sumber utama yang akan dijadikan objek penelitian (Muhammad, 2013). Data yang diperoleh langsung dari penelitian di lapangan, yang sumbernya dari responden, dan hasil kuesioner dengan pihak yang bersangkutan dan data jumlah karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu jenis data pendukung, yang sudah tersedia, yang baik memerlukan mencari data melalui survey, baik lewat kuesioner maupun wawancara. Sumber data sekunder yang digunakan penulis

dalam penelitian ini diambil dari data atau dokumen yang terdapat di PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh yang berjumlah 30 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh, karena jumlah populasi yang relatif kecil yaitu sebanyak 30 karyawan, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teknik dalam pengumpulan data yaitu :

3.4.1 Kuesioner (Angket)

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pertanyaan (kuesioner) merupakan alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset.

Teknik yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert (1, 2, 3, 4, 5). Dalam skala likert, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan dimana setiap item pernyataan disediakan 5 jawaban. Jawaban yang mendukung pernyataan diberi penilaian yang tinggi sedangkan jawaban yang kurang mendukung pernyataan diberi penilaian rendah.

- | | |
|---------------------------------|-----|
| a. Kategori Sangat Setuju | = 5 |
| b. Kategori Setuju | = 4 |
| c. Kategori Kurang Setuju | = 3 |
| d. Kategori Tidak Setuju | = 2 |
| e. Kategori Sangat Tidak Setuju | = 1 |

3.4.2 Wawancara (Interview)

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang belum terungkap dalam angket, mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan, dan menggunakan pedoman sejumlah pertanyaan untuk memperoleh data yang menunjang penelitian tersebut.

3.4.3 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.

3.4.4 Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Perlu dicermati bahwa tidak semua dokumen memiliki kredibilitas yang tinggi. Sebagai contoh banyak foto yang tidak mencerminkan keadaan aslinya.

3.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diteliti :

3.5.1 Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam SEM (Structural Equation Modeling/Pemodelan) Persamaan struktural, variabel

independen disebut sebagai variabel eksogen. Variabel independen dalam penelitian ini ada tiga yaitu, kompensasi (X1), motivasi (X2) dan reward (X3).

3.5.2 Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini adalah sebagai variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Rivai (2014:548) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan yaitu perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.	1. Kuantitas	1 - 5	Likert	A1
		2. Kualitas			A2
		3. Ketepatan Waktu			A3
		4. Efektivitas			A3
		5. Kemandirian			A5
Kompensasi (X1)	Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan Hasibuan (2016)	1. Gaji	1 - 5	Likert	B1
		2. Insentif			B2
		3. Tunjangan			B3
		4. Fasilitas			B4

Motivasi kerja (X2)	Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu Rivai (2014:834)	1. Tanggung Jawab	1 - 5	Likert	C1
		2. Prestasi Kerja			C2
		3. Peluang Untuk Maju			C3
		4. Pengakuan Atas Kinerja			C4
		5. Pekerjaan yang menantang			C.5
Reward (X3)	Menurut (Saputra, 2017), Reward merupakan suatu motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Suatu sistem imbalan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawai perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.	1. Bonus	1 - 5	Likert	D1
		2. Kesejahteraan			D2
		3. Pengembangan Karier			D3
		4. Penghargaan			D4

3.6 Pengukuran Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik fenomena ini disebut variabel penelitian.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana

menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert.

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan metode:

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur suatu sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan SPSS 22.

Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang dipakai adalah 30 sampel dan besarnya df dapat dihitung $df = 30-2 = 28$ dan α 0,05 didapat r tabel 0,361 (dengan uji dua sisi). Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka indikator dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, Repeated Measurei atau pengukuran ulang dan One shot atau pengukuran sekali saja. Penelitian ini menggunakan pengukuran sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pernyataan. Untuk mengukur pada penelitian agar dapat dikatakan reliabel dengan uji statistik Cronbach Alpha pada SPSS 22. Suatu konstruk dikatakan jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dengan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan atau penyakit. Berikut ini macam-macam uji asumsi klasik:

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS 22 Pengujian hipotesis sebagai berikut:

Ho: Distribusi populasi normal, jika probabilitas $> 0,05$, Ho diterima

H1: Distribusi Populasi tidak normal, jika probabilitas $< 0,05$, Ho ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

Dalam penelitian ini untuk menguji apakah ada multikolinearitas dengan menggunakan variance inflation factor (VIF).

Kriteria pengambilan keputusan jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen nilai tolerance kurang dari 0,10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka menunjukkan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Uji glejser mengusulkan untuk meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen, dengan rumus:

$$U_t = \alpha + \beta X_t + V_t$$

Kriteria terjadinya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah jika signifikansinya $< 0,05$, yang berarti bahwa apabila signifikansinya $> 0,05$ penelitian dapat dilanjutkan.

3.7.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel minat dihubungkan dengan variabel fasilitas dan pelayanan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Reward

b = Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

e = Kesalahan Prediksi.

3.7.4 Uji Hipotesis

Untuk menjawab tujuan penelitian, maka perlu dilakukan uji hipotesis untuk mengetahui derajat pengaruh dari masing-masing variabel yang terdapat pada model yang telah dikembangkan tersebut. Uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Uji Statistik F

Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai Sig $> \alpha$ maka H_0 diterima.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. R^2 dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Jika nilai R^2 semakin mendekati 0 berarti kemampuan variabel-variabel independen (X) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Y) semakin terbatas. Akan tetapi, jika nilai R^2 semakin mendekati 1 berarti variabel-variabel independen (X) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

c. Uji Statistik t

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik t. pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan derajat keabsahan 5%.

Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai Sig $> \alpha$ maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

4.1.1 Sejarah Berdirinya PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

Sejarah PT BPR Mustaqim Sukamakmur berawal dari pembentukan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat milik Pemerintah Daerah diawali dengan pembentukan Lembaga Kredit Kecamatan (LKK) di 19 (Sembilan belas) kecamatan yang tersebar di wilayah Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam berdasarkan Keputusan Gubernur Kepala Daerah Istimewa Aceh Nomor 412.21/22/1984 tanggal 24 Januari 1984 tentang Pembentukan Lembaga Kredit Kecamatan (LKK) Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Pada perkembangan selanjutnya, bentuk LKK ini diubah menjadi Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) dengan Peraturan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Aceh Nomor 7 Tahun 1995 tentang Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat (PD BPR) di Provinsi Daerah Istimewa Aceh. Pembentukan PD BPR dari LKK ini telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia dengan Keputusan Direksi Bank Indonesia Nomor 32/64/KEP/DIR tanggal 14 Mei 1999. Selama hamper 9 (sembilan) tahun Perusahaan ini merugi, terkena dampak konflik, dan tsunami tahun 2004, sehingga operasionalnya tidak berjalan dengan baik.

Pemegang saham memutuskan melakukan merger pada tahun 2008 melalui Pergub Nomor 62 Tahun 2007 dan Persetujuan Prinsip DPRA Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Nomor 580/4.034 tanggal 15 November 2006 serta Akta Notaris Teuku Irwansyah, SH Nomor 113 tanggal 31 Oktober 2007 dan Keputusan Deputi

Gubernur BI Nomor 10/4/KEP.DpG/2008. Kantor yang dimerger: PD BPRM Sukamakmur, PD BPRM Lhoong, PD BPRM Kaway XVI, PD BPRM Seunagan, PD BPRM Kuala Batee, PD BPRM Kluet Utara, PD BPRM Tangan-tangan, PD BPRM Blangkejeren, PD BPRM Lawe Alas, PD BPRM Meuraxa, PD BPRM Seulimum dan PD BPRM Kuala menjadi PD BPR Mustaqim Sukamakmur. Sesuai dengan Akta Pendirian Perusahaan, PD BPR Mustaqim Sukamakmur merupakan salah satu alat kelengkapan otonomi daerah bidang keuangan/perbankan dan menjalankan usaha sebagai Bank Perkreditan Rakyat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kepemilikan modal PD BPR Mustaqim Sukamakmur sebesar 100% adalah milik Pemerintah Provinsi Aceh.

Berdasarkan Akta Notaris Dr. Teuku Abdurrahman, SH, SpN, Nomor 03 tanggal 10 Oktober 2019, BPR Mustaqim Sukamakmur melakukan perubahan bentuk badan hukum dari Perusahaan Daerah (PD) BPR Mustaqim Sukamakmur menjadi Perseroan Terbatas (PT) BPR Mustaqim Sukamakmur dan ditetapkan dengan Keputusan Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor KEP-9/KO.0501/2019 tanggal 12 Desember 2019 tentang Pengalihan Izin Usaha Atas Perubahan Badan Hukum Dari Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Mustaqim Sukamakmur (PD. BPR Mustaqim Sukamakmur) kepada Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Mustaqim Sukamakmur (PT. BPR Mustaqim Sukamakmur) dan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0052589.AH.01.01.TAHUN 2019 tanggal 10 Oktober 2019 tentang Pengesahan Pendirian Badan Hukum Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Mustaqim Sukamakmur (Perseroda). Kepemilikan modal PT BPR Mustaqim

Sukamakmur saat ini milik Pemerintah Provinsi Aceh sebesar 99.999% dan pemilik lainnya an. Azhari, SE, M.Si sebesar 0,001%.

Qanun Aceh nomor 11 tahun 2018 tentang Lembaga Keuangan Syariah (LKS) menjadi terobosan penting dalam membangun ekonomi Islam di Aceh. Hal ini beriringan dengan keistimewaan Aceh dalam menjalankan pelaksanaan syariat Islam. Dimana Provinsi Aceh merupakan satu-satu Provinsi di Indonesia yang menerapkan Syariat Islam dengan kehadiran UU No. 44/99 dan adanya pemberian otonomi khusus untuk Aceh melalui UU nomor 18 tahun 2001 yang kemudian digantikan dengan UU nomor 11 tahun 2006, menghidupkan kembali semangat rakyat Aceh untuk dapat melaksanakan syariat Islam di tengah masyarakat Aceh. Kehadiran undang-undang ini telah menimbulkan harapan dan tantangan untuk dapat menjalankan Islam secara kaffah bagi masyarakat Aceh. Sesuai qanun LKS, batas waktu yang ditetapkan paling lama tiga tahun sejak Qanun LKS terbentuk. Artinya, sampai Januari 2022 semua lembaga keuangan di Aceh sudah berprinsip syariat. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) tidak terkecuali, ikut juga diwajibkan untuk melakukan konversi dari sistem konvensional menjadi sistem syariah.

4.1.2 Jaringan Kantor PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

Jaringan kantor PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Tersebar Se-Kabupaten Aceh dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jaringan Kantor PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

No	Kantor	Alamat
1	Kantor Pusat Banda Aceh	Jln. Dr. Mohd Hasan, Batoh, Kecamatan Lueng Bata
2	Kantor Cabang Meuraxa	Jln Sultan Iskandar Muda No. 4, Desa Punge Jurong, Kecamatan Meuraxa, Kota Banda Aceh
3	Kantor Cabang Seulimum	Jln Banda Aceh-Medan, Gampong Seunebok, Simpang Jantho, Kecamatan Seulimum, Kabupaten Aceh Besar
4	Kantor Cabang Lhoknga	Jln. Banda Aceh - Meulaboh KM 10,5, Gampong Kueh, Kecamatan Lhoknga, Kabupaten Aceh Besar
5	Kantor Cabang Meulaboh	Jl. Imam Bonjol, Desa Drien Rampak, Kecamatan Johan Pahlawan, Kabupaten Aceh Barat,
6	Kantor Cabang Kuala	Jl. Nasional Meulaboh ? T. Tuan Simpang Peut, Kecamatan Kuala, Kabupaten Nagan Raya
7	Kantor Cabang Seunagan	JL. Ar-raniry No. 58 Pasar Jeuram, Desa Jeuram, Kecamatan Seunagan, Kabupaten Nagan Raya
8	Kantor Cabang Blangpidie	Jln. Persada No. 106 Keude Siblah, Kecamatan Blangpidie, Kabupaten Aceh Barat Daya
9	Kantor Cabang Manggeng	Desa Kedai, Kecamatan Manggeng, Kabupaten Aceh Barat Daya.
10	Kantor Cabang Kluet Utara	Jl. T. Meurah Adam Kelurahan Simpang Empat Kota Fajar Kec. Kluet Utara Kab. Aceh Selatan
11	Kantor Cabang Kutacane	Jln. Ahmad Yani No. 1 Kelurahan Kota Kutacane, Kecamatan Babussalam, Kabupaten Aceh Tenggara
12	Kantor Cabang Blangkejeren	Jln Soekarno Hatta No. 34 Kec. Blangkejeren Kab Gayo Lues
13	Kantor Cabang Beureunuen	Jln. Banda Aceh Medan, Kota Beureunuen Kecamatan Mutiara Kabupaten Pidie
14	Kantor Cabang Bireuen	Jln. Langgar/T. Syik Johan Alamsyah Kelurahan Kota Bireuen, Kecamatan Kota Juang, Kabupaten Bireuen.

15	Kantor Cabang Rimo	Jln Iskandar Muda No. 22 Desa Rimo, Kecamatan Gunung Meriah, Kabupaten Aceh Singkil
16	Kantor Kas Darussalam	Jl. T. Nyak Arief No. 12 Desa Rukoh, Kecamatan Syiah Kuala, Kota Banda Aceh
17	Kantor Kas Pulo Aceh	Desa Lampuyang, Kecamatan Pulo Aceh, Kabupaten Aceh Besar
18	Kantor Kas Lampeuneurut	Jln. Soekarno Hatta Nomor 48 Desa Lampeunerut, Kecamatan Darul Imarah, Kabupaten Aceh Besar,
19	Kantor Kas Peunayong	Jl. RA Kartini No. 44 Kelurahan Peunayong, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh
20	Kantor Kas Teunom	Jl. Banda Aceh - Meulaboh Gampong Keude Teunom, Kecamatan Teunom, Aceh Jaya
21	Kantor Kas Kuala Batee	Pasar Kuta Bahagia, Kecamatan Kuala Batee, Kabupaten Aceh Barat Daya.
22	Kantor Kas Tapak Tuan	Gampong Lhok Keutapang, Kecamatan Tapak Tuan, Kabupaten Aceh Selatan
23	Kantor Kas Lawe Desky	Jln. Kutacane - Medan Desa Karo Kec. Babul Makmur, Kabupaten Aceh Tenggara

4.1.3 Struktur Kepengurusan PT BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

Berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) Luar Biasa pada tanggal 27 Mei 2021 dan sesuai dengan Akta Perubahan Anggaran Dasar No.68 yang dibuat oleh Notaris Teuku Irwansyah., S.H., SpN., M.Kn. tanggal 27 Mei 2021 tentang penetapan Pengurus dan menambah organ prseroan Dallah hal ini Dewan Pengawas Syariah (DPS) PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda), maka susunan Pengurus dan DPS PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) periode 2021-2025 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2**Susunan Direksi PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)**

NAMA	JABATAN	PERIODE
Sri Hartati	Direktur Utama	(2021-2025)
Fachrul Rizal	Direktur	(2021-2025)

Sumber: Divisi Operasional dan SDM PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

Tabel 4.3**Susunan Dewan Komisaris PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)**

NAMA	JABATAN	PERIODE
Azhari, SE., M.Si	Komisaris Utama	(2021-2025)
Ridha Zalmi	Komisaris	(2021-2025)

Sumber: Divisi Operasional dan SDM PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

Tabel 4.4**Susunan DPS PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)**

NAMA	JABATAN	PERIODE
Hafas Furqani	Ketua DPS	(2021-2025)
Muammad Yasir Yusuf	Anggota DPS	(2021-2025)

Sumber: Divisi Operasional dan SDM PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

4.1.4 Dasar Hukum Operasional

Dalam menjalankan kegiatan usahanya PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) berdasarkan peraturan sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992;
- b. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas;
- c. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah;

- d. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 54 Tahun 2017 Tentang Badan Usaha Milik Daerah;
- e. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 94 Tahun 2017 tentang Pengelolaan Bank Perkreditan Rakyat Milik Pemerintah Daerah;
- f. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 03/POJK.03/2016 tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah;
- g. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 75/POJK.03/2016 tentang Standar Penyelenggaraan Teknologi Informasi bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah;
- h. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 23/POJK.03/2018 tentang Penerapan Manajemen Risiko Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah;
- i. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 24/POJK.03/2018 Tentang Penerapan Tata Kelola Bagi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah;
- j. Keputusan Anggota Dewan Komisiner Otoritas Jasa Keuangan Nomor: KEP-124/D.03/2021 tanggal 16 Agustus 2021 tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan usaha Bank Perkreditan Rakyat PT. Bank Perkreditan Rakyat Mustaqim Sukamakmur menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Mustaqim Aceh (Perseroda);
- k. Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) No. 3 tanggal 10 Oktober 2019 yang dibuat dihadapan Dr. Teuku Abdurahman, SH, SpN, Notaris di Banda Aceh. Dan telah disahkan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0052589.AH.01.01 Tahun 2019 tanggal 10 Oktober 2019 dan terakhir telah diubah dengan Akta Berita Acara Rapat PT. Bank Perkreditan Rakyat Mustaqim Sukamakmur Nomor 68 tanggal 27 Mei 2021 yang dibuat dihadapan Teuku Irwansyah, SH, SpN, Notaris di Banda Aceh dan telah disahkan melalui Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-0042250.AH.01.02 Tahun 2021 Tanggal 02 Agustus 2021;

4.1.5 Visi dan Misi

4.1.5.1 Visi

“Pelopor Dalam Layanan Keuangan Syariah Terbaik Yang Inovatif Kepada Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah Yang Bermanfaat Bagi Rakyat”

4.1.5.2 Misi

- a. Memberi layanan perbankan Syariah dengan kualitas prima
- b. Memberi nilai tambah yang optimal bagi stakeholder dengan tetap berpegang teguh pada prinsip kehati-hatian dan tata kelola yang baik.
- c. Berpartisipasi aktif terhadap upaya Pemerintah Aceh dalam rangka meningkatkan pertumbuhan perekonomian daerah terutama dengan peningkatan Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM).
- d. Terus melakukan inovasi produk, meningkatkan kerjasama dan sinergi dengan berbagai pihak, memperluas daerah layanan, guna memenuhi kebutuhan masyarakat
- e. Membentuk Sumber Daya Insani yang amanah, kompeten dan profesional.

4.1.6 Kepemilikan Saham

Tabel 4.5

Susunan Kepemilikan Saham PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

Pemegang sahan	Saham (Lembar)	Jumlah (Rp)	Kepemilikan (%)
Ir. Nova Iriansyah, M.T (Gubernur A/n Pemerintah Aceh)	71.734.504	71.734.504.000	99,999%
Azhari, SE, M.Si (Komisaris Utama)	1.000	1.000.000	0,001%
Jumlah	71.735.504	71.735.504	100%

Sumber: Divisi Operasional dan SDM PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

4.1.7 Sumber Daya Manusia

Pada posisi 31 Desember 2020 karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh dengan rincian sebagai berikut:

- a. Pimpinan Cabang : 1 orang
- b. Kasie : 5 orang
- c. Staf : 25 orang

4.1.8 Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) adalah melayani masyarakat sebagaimana fungsinya sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah yaitu penghimpunan dana, penyaluran dana dalam bentuk pembiayaan, penanganan bermasalah serta melayani jasa lainnya yang dimungkinkan berdasarkan prinsip syariah

4.1.9 Produk PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda)

a. Tabungan Syariah

Tabungan Syariah adalah simpanan pihak ke tiga pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) yang penarikannya dapat dilakukan sewaktu-waktu menurut syarat-syarat tertentu dan tidak dapat ditarik dengan slip penarikan. Dalam penarikannya, tabungan tidak dapat diwakilkan kecuali dengan surat kuasa dan secara tunai/transfer. Tabungan tersebut terdiri dari: tabungan al-wadi'ah dan tabungan al- mudharabah.

b. Deposito

Deposito adalah simpanan dana pihak ketiga kepada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu sesuai perjanjian kedua belah pihak. Produk deposito yaitu:

deposito al-Mudharabah adalah simpanan pihak ketiga yang penarikannya berjangka waktu 3 bulan, 6 bulan, 9 bulan, dan 12 bulan yang berbagi hasil. Deposito ini dapat dibuka oleh perorangan atau badan hukum dan diberikan imbalan sesuai dengan nominal dan jangka waktu deposito dan pencairannya yang telah jatuh tempo dapat dilakukan secara tunai atau dipindah bukukan kerekening giro wadi'ah, tabungan al-mudharabah atau transfer ke bank lain.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Subyek (responden) dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh yang berjumlah 30 Orang. Karakteristik responden dapat diklasifikasikan atas dasar jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian dengan 30 orang responden yaitu karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh dengan klasifikasi berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	19	63,3
Wanita	11	36,7
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2021)

Dari tabel 4.1 dapat diketahui responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 orang (63,3%) dan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 11 orang (36,7%). Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Dalam penelitian ini tidak dijelaskan tentang perbedaan persepsi tentang variabel penelitian antara responden laki-laki dan perempuan karena persepsi yang diharapkan adalah secara keseluruhan. Jadi, tidak ada perbedaan antara responden laki-laki dan perempuan

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil penelitian dengan 30 orang responden yaitu karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh dengan klasifikasi berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
< 20 Tahun	0	0,0
20 - 30 Tahun	15	50,0
30 - 40 Tahun	11	36,7
40 – 50 Tahun	4	13,3
> 50 Tahun	0	0,0
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2021)

Dilihat dari usianya responden terbanyak berusia antara 20-30 tahun yaitu sebanyak 15 orang (50,0%), usia 30 - 40 Tahun sebanyak 11 orang (36,7%), usia 40 - 50 Tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Dan tidak terdapat karyawan yang usianya di atas 50 tahun.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dari hasil penelitian dengan 30 orang responden yaitu karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh dengan klasifikasi pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
SMA	1	3,3
Diploma	9	30,0
Sarjana	20	66,7
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2021)

Dilihat dari pendidikan terakhir, responden terbanyak dalam penelitian adalah pendidikan dengan tingkat Sarjana yaitu sebanyak 20 orang (66,7%). Kemudian Diploma sebanyak 9 orang (30,0%) dan sisanya adalah SMA 1 orang (3,3%).

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Dari hasil penelitian dengan 30 orang responden yaitu karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh dengan klasifikasi lamanya masa kerja ditunjukkan pada tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1 – 3 Tahun	11	36,7
3 – 5 Tahun	5	16,7
>5 Tahun	14	46,6
Jumlah	30	100,0

Sumber : Data Primer (diolah, 2021)

Dilihat dari lamanya masa kerja, responden terbanyak dalam penelitian adalah karyawan yang telah bekerja lebih dari lima tahun dengan yaitu sebanyak 14 orang (46,6%). Kemudian 1 – 3 tahun sebanyak 11 orang (36,7%) dan sisanya adalah 3 – 5 tahun sebanyak 5 orang (16,7%).

4.2.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam penelitian ini, dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang hendak diukur dari variabel yang diteliti. Pengukuran validitas dilakukan dengan taraf signifikannya 0.05. masing-masing skor item dikorelasikan dengan skor totalnya. Adapun hasil uji validitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS 22 dapat dilihat pada tabel berikut:

4.2.2.1 Uji Validitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Variabel

No Item Pertanyaan		Variabel	Nilai R Hitung	Nilai R-tabel (N=30)	Hasil Uji
1	A1	Y	0.662	0.361	Valid
2	A2		0.742	0.361	Valid
3	A3		0.572	0.361	Valid
4	A4		0.655	0.361	Valid
5	A5		0.548	0.361	Valid
6	B1	X ₁	0.769	0.361	Valid
7	B2		0.420	0.361	Valid
8	B3		0.539	0.361	Valid
9	B4		0.538	0.361	Valid

10	C1	X ₂	0.511	0.361	Valid
11	C2		0.604	0.361	Valid
12	C3		0.742	0.361	Valid
13	C4		0.662	0.361	Valid
14	C5		0.554	0.361	Valid
15	D1	X ₃	0.572	0.361	Valid
16	D2		0.742	0.361	Valid
17	D3		0.572	0.361	Valid
18	D4		0.655	0.361	Valid

Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item skor pernyataan yang tentang faktor kompensasi, faktor motivasi, faktor reward dan kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel = 0.361. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan mengenai PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh tersebut valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur dan menunjukkan sejauh mana alat ukur tersebut dapat dipercaya dan diandalkan dalam penelitian. Pada penelitian ini uji Reliabilitas menggunakan rumus cronbach alpha dengan bantuan SPSS, kemudian hasil alpha hitung diinterpretasikan pada tabel nilai r . jika tingkat alpha hitung > 0.6 maka alat ukur tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Adapun hasil dari output SPSS sebagai berikut

Gambar 4.1
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	18

Sumber: (Data diolah) dari kuesioner

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa besarnya Cronbach's Alpha untuk keseluruhan variabel yaitu Kompensasi, Motivasi dan reward diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,920 > 0,60$ dengan demikian reliabilitas ketiga variabel penelitian di atas dikategorikan handal atau reliabilitas baik.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Karena peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, diperlukan adanya pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

4.2.3.1 Hasil Uji Normalitas

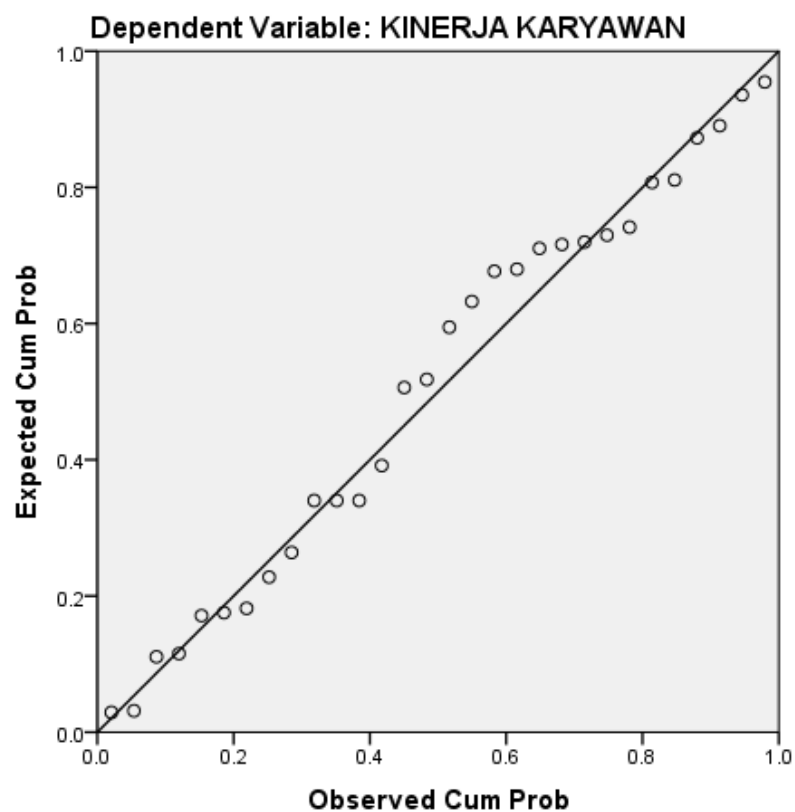
Uji normalitas diperlukan untuk mengetahui apakah distribusi data normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis grafik normal probability plot. Grafik ini membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi normal. Jika terlihat sebaran error (berupa dot) masih ada di sekitar garis lurus, maka hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal. Hal ini berarti apabila garis yang menggambarkan data sesungguhnya tidak mengikuti garis diagonalnya, maka data tersebut tidak terdistribusi secara normal.

Hasil pengolahan data menghasilkan normal probability plot yang memperlihatkan bahwa garis yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal seperti terlihat dalam gambar berikut.

Gambar 4.2

Normal Probability Plot Hasil Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar di atas dapat dilihat sebaran error (berupa dot) masih ada di sekitar garis lurus. Hal ini menunjukkan model regresi memenuhi asumsi normalitas, atau residu dari model dapat dianggap berdistribusi secara normal.

4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara sesama variabel independen. Regresi linier berganda yang

baik mensyaratkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas. Pada SPSS, hal ini dapat dideteksi dengan melihat angka VIF (Variance Inflation Factor). Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1. Jika nilai $VIF < 10$, tingkat kolinearitas dapat ditoleransi.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen yang digunakan dalam model regresi lebih kecil dari 10 Seperti terlihat dalam tabel berikut.

Tabel 4.11
Nilai Variance Inflation Factor (VIF) Masing-Masing Variabel
Hasil Pengujian Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai VIF	Keterangan
1	Kompensasi	1.823	Non Multikolinearitas
2	Motivasi	2.750	Non Multikolinearitas
3	Reward	2.234	Non Multikolinearitas

Sumber : Data Primer (diolah, 2021)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat diartikan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

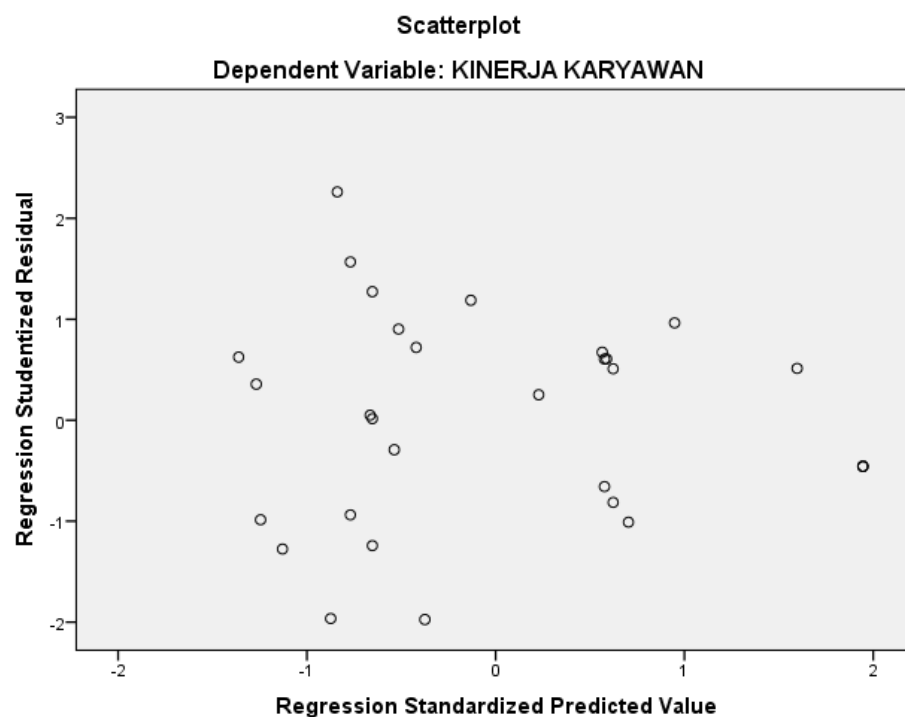
4.2.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi

heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat adanya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengolahan data menunjukkan grafik scatterplot seperti terlihat sebagai berikut.

Gambar 4.3
Grafik Scatterplot Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas terlihat bahwa grafik scatterplot tidak memiliki pola tertentu, misal pola menaik ke kanan atas, atau menurun ke kiri atas, atau pola tertentu lainnya. Hal ini menunjukkan model regresi bebas dari heteroskedastisitas.

4.2.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati tiga variable bebas yaitu variabel Kompensasi (X1), variabel Motivasi (X2) dan variabel Reward (X3). Juga mengamati satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.2.4.1 Variabel Kompensasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frq	%	Frq	%	Frq	%	Frq	%	Frq	%	
1	Saya menerima Gaji sesuai dengan kebutuhan saya.	0	0%	0	0%	5	17%	17	57%	8	27%	4.17
2	Saya mendapatkan insentif karena prestasi kerja saya.	0	0%	0	0%	3	10%	19	63%	8	27%	4.17
3	Saya mendapatkan tunjangan atas pekerjaan saya.	0	0%	0	0%	2	7%	21	70%	7	23%	4.17
4	Saya mendapatkan fasilitas kendaraan dari perusahaan.	0	0%	0	0%	11	37%	12	40%	7	23%	3.87
Rerata												4.09

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan indikator di atas bahwa responden menerima gaji sesuai dengan kebutuhannya memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,17 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden mendapatkan insentif karna prestasi kerjanya memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,17 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden mendapatkan tunjangan atas pekerjaannya memiliki nilai rata-rata

4,17 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden mendapatkan fasilitas kendaraan dari perusahaan memiliki nilai rata-rata sebanyak 3,87 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel Kompensasi sebesar 4,09 artinya responden menyatakan setuju.

4.2.4.2 Variabel Motivasi

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.13
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frq	%	Frq	%	Frq	%	Frq	%	Frq	%	
1	Saya memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan.	0	0%	0	0%	2	7%	18	60%	10	33%	4.27
2	Saya berkeinginan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target perusahaan	0	0%	0	0%	0	0%	19	63%	11	37%	4.37
3	Saya berkeinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.	0	0%	0	0%	0	0%	18	60%	12	40%	4.40
4	Saya berkeinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.	0	0%	0	0%	0	0%	16	53%	14	47%	4.47
5	Saya berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidang saya.	0	0%	0	0%	2	7%	22	73%	6	20%	4.33
Rerata												4.33

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan indikator di atas bahwa responden memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,27 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden berkeinginan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target perusahaan memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,37 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden berkeinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan memiliki nilai rata-rata 4,40 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden berkeinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,47 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden berkeinginan menyelesaikan pekerjaan melebihi dari target perusahaan memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,33 artinya rata-rata responden menyatakan setuju. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel Motivasi sebesar 4,33 artinya responden menyatakan setuju.

4.2.4.3 Variabel Reward

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel reward dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.14
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Reward

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frq	%	Frq	%	Frq	%	Frq	%	Frq	%	
1	Saya mendapatkan bonus atas prestasi kerja saya.	0	0%	0	0%	1	3%	20	67%	9	30%	4.27
2	Saya mendapatkan tunjangan hari tua.	0	0%	0	0%	0	0%	18	60%	12	40%	4.40
3	Perusahaan memberi saya kesempatan mengembangkan karir.	0	0%	0	0%	1	3%	20	67%	9	30%	4.27
4	Saya mendapatkan pengakuan dari atasan atas prestasi kerja saya.	0	0%	0	0%	7	23%	12	40%	11	37%	4.13
Rerata												4.27

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan indikator di atas bahwa responden mendapatkan bonus atas prestasi kerja saya memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,27 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden mendapatkan tunjangan hari tua memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,40 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden memberi saya kesempatan mengembangkan karir memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,27 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Responden mendapatkan pengakuan dari atasan atas prestasi kerja saya memiliki nilai rata-rata 4,13 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel Reward sebesar 4,27 artinya responden menyatakan setuju.

4.2.4.4 Variabel Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.15
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		Frq	%	Frq	%	Frq	%	Frq	%	Frq	%	
1	Saya bisa mencapai sejumlah target kerja yang ditetapkan perusahaan.	0	0%	0	0%	0	0%	16	53%	14	47%	4.47
2	Kualitas kerja saya terus meningkat dari waktu ke waktu.	0	0%	0	0%	0	0%	18	60%	12	40%	4.40
3	Saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0	0%	0	0%	1	3%	20	67%	9	30%	4.27
4	Saya mampu berinovasi dalam memanfaatkan teknologi dalam	0	0%	0	0%	7	23%	12	40%	11	37%	4.13
5	Saya memiliki komitmen terhadap pekerjaan saya.	0	0%	0	0%	8	27%	12	40%	10	33%	4.07
Rerata												4.27

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan indikator di atas bahwa responden bisa mencapai sejumlah target kerja yang ditetapkan perusahaan memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,47 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju. Kualitas kerja Responden terus meningkat dari waktu ke waktu memiliki nilai rata-rata sebanyak 4,40 artinya rata-

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan bagian output SPSS di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang menjelaskan hubungan antara kompensasi, motivasi dan reward dengan kinerja karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = -1,421 + 0,239 x_1 + 0,287x_2 + 0,741X_3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Koefisien Regresi (β)

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh nilai konstanta sebesar -1,421, artinya tanpa kompensasi, motivasi dan reward yang baik, kinerja karyawan adalah sebesar -1,421. Angka ini berada dibawah angka 1 (skor untuk pilihan sangat tidak setuju). Jadi, dapat dikatakan tanpa kompensasi, motivasi dan reward, kinerja karyawan menjadi sangat rendah.
- b. Besar koefisien regresi kompensasi (X_1) adalah 0,239. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kompensasi sebesar 1,00 dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,239 Dengan kata lain, semakin baik kompensasi, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- c. Besar koefisien regresi motivasi (X_2) adalah 0,287. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel motivasi sebesar

1,00 dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,287 Dengan kata lain, semakin baik motivasi, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- d. Besar koefisien regresi reward (X_3) adalah 0,741. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban responden terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel reward sebesar 1,00 dapat meningkatkan nilai rata-rata skor alternatif pilihan jawaban terhadap pernyataan yang berhubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 0,741 Dengan kata lain, semakin baik reward, akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang diteliti ternyata variabel reward mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 74,1%.

2. Uji Korelasi dan Determinasi

Dari hasil output SPSS regresi linear berganda juga didapat koefisien korelasi dan diterminan yang menjelaskan hubungan antar variabel penelitian. Untuk melihat besarnya hubungan dan besarnya pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Faktor Kompensasi,

Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.875	.860	.824

a. Predictors: (Constant), REWARD, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

a. Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan output SPSS di atas, diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian sebesar 0,935 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 93,5 persen, artinya variabel kompensasi, motivasi dan reward memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel kinerja karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

b. Koefisien Diterminasi (Adjusted R_{square})

Dari hasil output SPSS di atas, diperoleh nilai koefisien diterminasi sebesar 0,860, artinya sebesar 86,0% kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan reward. sisanya 14% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel kompensasi, motivasi dan reward.

4.2.5.2 Uji Serempak (Uji F)

Untuk menguji pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan reward (X_3) secara serempak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh, digunakan uji statistik F (Uji F). Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji serempak dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.18
Hasil Uji Hipotesis Variabel Faktor Kompensasi, Motivasi dan Reward
Terhadap Kinerja Karyawan (Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	123.016	3	41.005	60.402	.000 ^b
	Residual	17.651	26	.679		
	Total	140.667	29			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), REWARD, KOMPENSASI, MOTIVASI

Tabel di atas menunjukkan variabel faktor kompensasi, faktor motivasi dan faktor *reward* berpengaruh positif secara serempak terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 60.402 yang lebih besar dari F_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ adalah sebesar 2.95 dengan tingkat signifikansi 0.000. Dari hasil perhitungan ini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa menerima hipotesis alternatif (H_a) dan menolak hipotesis nol (H_0) dengan demikian hipotesis terbukti bahwa secara serempak kompensasi, motivasi dan *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

4.2.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh kompensasi (X_1), motivasi (X_2) dan reward (X_3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh, digunakan uji statistik t (Uji t). Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$

maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel 4.16. Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel kompensasi nilai t hitungnya adalah sebesar 2,140 dengan signifikansi $0,042 < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2,056 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t_{hitung} variabel kompensasi lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

2. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel motivasi nilai t hitungnya adalah sebesar 2,128 dengan signifikansi $0,043 < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2,056 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t_{hitung} variabel motivasi lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

3. Pengaruh reward (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian statistik dengan menggunakan uji t memperlihatkan untuk variabel reward nilai t hitungnya adalah sebesar 5,763 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai t_{tabel} pada tingkat keyakinan 95 persen menunjukkan angka sebesar 2,056 (berdasarkan perhitungan dengan SPSS). Karena nilai t_{hitung} variabel reward lebih besar bila dibandingkan dengan t_{tabel} , maka H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa reward berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh.

4.2.5.4 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Rofi'ah (2012) yang menyatakan bahwa variabel bebas (kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan Kurniadi (2012) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Apotek Berkah". Hasil dari penelitiannya bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil yang diteliti oleh Theodora (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya". Menggunakan variable penelitian antara lain variable bebas (motivasi) dan variable terikat (kinerja karyawan). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. sejahtera motor gemilang Surabaya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
2. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
3. Reward secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh
4. Kompensasi, Motivasi dan Reward secara serempak (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh diharapkan dapat meningkatkan kompensasi Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian

khususnya fasilitas kendaraan untuk meningkatkan mobilitas kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh diharapkan dapat berkeinginan meningkatkan lagi motivasi dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan kinerja karyawan dengan baik.
3. PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh diharapkan dapat meningkatkan lagi reward. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian reward yang semakin besar kepada karyawan akan membuat karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. PT. BPRS Mustaqim Aceh (Perseroda) Kantor Pusat Banda Aceh diharapkan dapat meningkatkan kompensasi, motivasi dan reward secara bersama – sama. Hubungan antara pimpinan dan karyawan harus terjalin dengan baik didukung dengan pemberian kompensasi, motivasi dan reward yang baik kepada karyawan diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadillah, Bayu, (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkung Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonja Meneer Semarang. Jurnal Sosial dan Politik: Semarang
- Galih Koencoro,(2014) Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan PT.INKA (persero) Madiun, Malang: fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya,
- Ghozali, Imam. (2013) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit undip
- Herman sofyandi, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013)
- Ivanceviche, Konopaske dan Matteson, (2013) Perilaku Manajemen dan Organisasi, alih bahasa gina gania, Jakarta: Erlangga
- Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Per
- ke Kusdyah Rachmawati, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia ,(Yogyakarta: Andi)
- Mahmudi. (2013) Manajemen Kinerja Sektor Publik. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta
- Malayu SP. Hasibuan,(2013), Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: PT. Bumi Aksara)
- Muhammad. (2013) Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif. Jakarta:Rajawali pers
- Rofi'ah, Muhimatur. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai: Studi kasus pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk. Kantor Cabang Syariah Malang*. Diss. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2012.
- Sardiman, (2015)Interaksi dan Motivasi, (Jakarta : PT Rajagrafindo Persada)
- Simamora, Hendry. (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sugiono,(2018). Metodologi Penelitian Bisnis. Bandung : CV. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2010) Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: Kencana)

Tanjung, Hendri dan Devi, Abrisita. (2013) Metodologi Penelitian Ekonomi Islam. Jakarta : Gramedia Publishing

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, (2014) Manajemen Perusahaan, Jakarta : PT. Raja Grafindo

Veithzal Rivai, (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan jakarta: Rajawali Pers

Yusuf, Burhanuddin, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2014)