

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, MOTIVASI
KERJA DAN PRAKTEK PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Di Bank Muamalat Cabang Bengkulu)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.)

Oleh :

DESI NOVIANTI
NIM. 1516140055

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
2020 M/ 1441H**

SURAT PERNYATAAN PLAGIASI

Nama : Desi Novianti
NIM : 1516140055
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja dan, Praktek Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

Telah dilakukan verifikasi plagiasi melalui <http://smallseotools.com/plagiarism-checker/skripsi> yang bersangkutan dapat diterima dan tidak memiliki indikasi plagiasi.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya. Apabila terdapat kekeliruan dalam verifikasi ini maka akan dilakukan tinjauan ulang kembali.

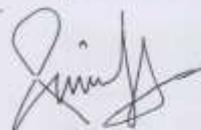
Bengkulu, 15 Januari 2020M
Jumadil Awwal 1441 H

Mengetahui Tim Verifikasi



Andang Sunarto, Ph.D
NIP.197611242006041002

Yang Membuat Pernyataan



Desi Novianti
NIM. 1516140055

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi dengan berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja dan, Praktek Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Bengkulu)", adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan yang tidak sah dari pihak lain kecuali arahan dari Tim Pembimbing.
3. Di dalam skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar sarjana, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, 13 Januari 2020 M
Jumadil-Awwal 1441 H

Mahasiswa Yang Menyatakan



Desi Novianti
NIM 1516140055



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211

Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172

Website: www.iainbengkulu.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang telah ditulis oleh Desi Novianti, NIM 1516140055 dengan judul "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Praktek Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)", Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 13 Januari 2020 M
17 Jumadil-Awwal 1440 H

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

Lucy Auditva, M.Akt
NIDN. 2006018202



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
BENGKULU

Jalan Raden Fatah Pagar Dewa Kota Bengkulu 38211
Telepon (0736) 51276-51171-51172-53879 Faksimili (0736) 51171-51172
Website: www.iainbengkulu.ac.id

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja dan Praktek Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)", oleh Desi Novianti NIM 1516140055 Program Studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam telah di uji dan dipertahankan di depan Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada

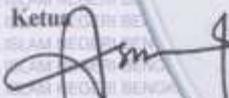
Hari Jumat

Tanggal 24 Januari 2020M /29 Jumadil-Awwal 1441H

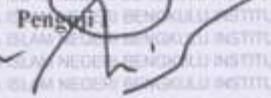
Di nyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana dalam bidang Perbankan Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Bengkulu, 31 Januari 2020M
6 Jumadil-Akhir 1441H

Tim Sidang Munaqasyah


Ketua

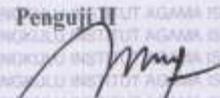
Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003


Pengaji

Dr. Nurul Hak, MA
NIP. 196606161995031002


Sekretaris

Lucy Anditya, M.Akt
NIDN. 2006018202


Penguji II

Drs. H. Syaifuddin, MM
NIP. 196204081989031008


Mengetahui
Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 197304121998032003

MOTTO

Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.

(Q.S Al Baqarah : 153)

Keberuntungan kadang memainkan perannya dalam kehidupan manusia, boleh jadi keterlambatanmu dari suatu perjalanan adalah keselamatanmu, boleh jadi tertundanya adalah suatu keberkahan. Sebab itu jangan gundah perbanyak bersyukur, Alhamdulillah akan mendatangkan kebahagiaan.

(Quraish Shihab)

Selalu ada harapan bagi mereka yang berdo'a, selalu ada jalan bagi mereka yang berusaha.

(Desi Novianti)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah yang maha Esa. Terima kasih atas dukungan serta do'a dari orang-orang yang saya sayangi hingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh kerana itu dengan rasa bahagia saya serta rasa syukur dan terima kasih saya kepada:

- *Allah SWT kerana atas izin dan ridho mu saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Puji syukur tak terhingga kepada tuhan penguasa alam yang telah mengabulkan segala do'aku.*
- *Kepada kedua orang tuaku yang sangat saya sayangi, ayah Ramli dan Ibu Misnawati atas segala do'a yang kalian pajatkan demi kesuksesan dan kebahagiaan saya, serta dukungan yang tak henti-hentinya selalu kalian berikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk saya, yang selalu mengajarkan saya arti dari sebuah kesabaran, selalu menjadi penyemangat dan penghilang kesedihan saya.*
- *Kepada kakakku Fitriani dan adikku Wahyu Ramansyah terimakasih semangat yang telah kalian berikan untuk saya agar menyelesaikan kuliah ini, yang tak pernah lelah selalu mengingatkan ku untuk selalu mengerjakan skripsi.*
- *Kepada keponakanku Nara Attila yang selalu menjadi obat penghilang lelahku jikalau pulang kuliah.*
- *Kepada tanteku Lidya Vinorita terima kasih selalu memberikan masukan atas kuliah ku.*
- *Kepada sahabatku semasa smk hingga sekarang Yuchi Pertiwi yang selalu menjadi pendengar keluh kesah dikala pulang kuliah, terima kasih atas semua do'a dan dukungan selama ini.*
- *Kepadamu yang selalu memberikan semangat dan tidak henti menanyakan kapan saya selesai kuliah Deni Andika Saputra Harahap terimakasih atas waktunya selama ini sudah menjadi pendengar keluh kesahku.*
- *Gem Family, Intan Andini Putri, Ratna Dewi, Dirahayu Mitasari, M. Dimas Np, GitaMeilani, Imam Setiono, Novita Al Ulandari, Yora Melanda. Terima kasih atas semangat dan dukungan serta bantuan kalian sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi saya. Terima kasih untuk selama ini dimulai dari awal kuliah sampai sekarang canda tawa kalian dan kebersamaan yang sudah kita lalui bersama.*
- *Penunggu setia Bimbingan, Nopriansyah, Izzatun, Merza, Saima, Budi, Anit, JasmiKo, Adnin akhirnya kita bisa melalui ini semua setelah sekian lama menunggu*
- *Seluruh teman-teman seperjuangan perbankkan syariah kelas B angkatan 2015 terima kasih atas kerjasamanya selama ini.*
- *Almamater kebanggaanku..*

ABSTRAK

Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Praktek Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat Cabang Bengkulu)
Oleh Desi Novianti NIM 1516140055

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan dengan teknik pengumpulan data *Sampling* Jenuh. Teknik analisis data dalam uji Validitas menggunakan *Corrected Item-total correlation*, uji reliabilitas menggunakan *croanbach Alpha*, uji normalitas menggunakan *Kolmogrov-Smirnov*, dan uji asumsi klasik menggunakan uji Multikolinearitas dan Heteroskedastisitas. Sedangkan Uji Hipotesis menggunakan Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan, variabel pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara individu (parsial) ketiga variabel independen juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 57,1%.

Kata kunci : *kompensasi, motivasi kerja, pengalaman kerja, kinerja karyawan*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Praktek Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Muamalat Cabang Bengkulu)”. Shalawat dan salam untuk Nabi besar Muhammad SAW, yang telah berjuang untuk menyampaikan ajaran Islam sehingga umat islam mendapatkan petunjuk ke jalan lurus baik di dunia maupun akhirat.

Penyusunan skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E.) pada program studi Perbankan Syariah Jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak. Dengan demikian penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberi kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu dan selaku pembimbing 1, yang selalu mendukung demi kesuksesan penulis serta memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, saran dan motivasi dengan penuh kesabaran.

3. Desi Isnaini, M.A, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan saran dan motivasi demi kesuksesan penulis.
4. Yosy Arisandy, M.M. Ketua Prodi Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu yang telah memberikan saran dan motivasi demi kesuksesan penulis.
5. Lucy Auiditya, M.Akt, selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, pengarahan, petunjuk, saran dan motivasi dengan penuh kesabaran.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, beserta staf dan karyawan.
7. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bengkulu, 13 Januari 2020 M
Jumadil-Awwal 1441 H

Desi Novianti
Nim 1516140055

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDU	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Batasan Masalah.....	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Penelitian Terdahulu	8

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kinerja	12
1. Pengertian kinerja karyawan	12
2. Pengukuran kinerja karyawan	13
3. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	15
4. Indikator kinerja karyawan.....	17
B. Kompensasi	19
1. Pengertian kompensasi	19
2. Tujuan kompensasi	21
3. Indikator kompensasi.....	23
C. Motivasi	24
1. Pengertian motivasi kerja	24
2. Indikator motivasi kerja.....	28
3. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	29
D. Pengalaman Kerja.....	30
1. Pengertian pengalaman kerja	30
2. Indikator pengalaman kerja	31
3. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	40
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	40
C. Populasi dan Sampel	41
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	42
E. Variabel dan Definisi Operasional	43
F. Instrumen Penelitian.....	45
G. Teknik Analisis Data.....	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	51
1. Deskripsi Responden	51
a. Jenis Kelamin.....	51
b. Pendidikan Terakhir Responden	52
2. Pengujian Kualitas Data	52
a. Uji Validitas.....	52
b. Uji Reliabilitas.....	55
3. Uji Asumsi Dasar.....	56
a. Uji Normalitas.....	56
b. Uji Homogenitas	57
4. Uji Asumsi Klasik.....	57
a. Multikolinearitas.....	57
b. Heteroskedastisita.....	59
5. Pengujian Hipotesis.....	60
a. Uji Regresi Berganda.....	60
b. Uji parsial (Uji t).....	61
c. Uji Simultan (Uji f).....	63
d. Koefisien Determinasi.....	63
B. Pembahasan.....	64
1. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Bengkulu.....	64
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Bengkulu.....	65
3. Pengaruh Praktek Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Bengkulu.....	66
4. Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motinvasi Kerja dan, Praktek Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Bengkulu.....	67
5. Besar Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motinvasi Kerja	

dan, Praktek Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Bengkulu.....	67
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	

DAFTAR TABLE

Tabel 3.1 Skala Likert.....	45
Tabel 3.2 Koefisien Determinasi.....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden.....	52
Tabel 4.3 Uji Validitas Pemberian Kompensasi.....	53
Tabel 4.4 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	53
Tabel 4.5 Uji Validitas Praktek Pengalaman Kerja.....	53
Tabel 4.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	54
Tabel 4.7 Uji Reabilitas.....	55
Tabel 4.8 Uji Normalitas Data.....	56
Tabel 4.9 Uji Homogenitas.....	57
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	57
Tabel 4.11 Uji Regresi Berganda.....	60
Tabel 4.12 Uji t.....	62
Tabel 4.13 Uji f.....	63
Tabel 4.14 Uji Koefisien Diterminasi.....	63

TABEL GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	39
Gambar 4.1 Uji Heteroskedasitas.....	59

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti menghadiri seminar proposal
- Lampiran 2 : Blangko judul yang ACC
- Lampiran 3 : Daftar hadir seminar proposal mahasiswa
- Lampiran 4 : Surat Keterangan Perubahan Judul
- Lampiran 5 : Halaman Pengesahan Penunjukan Pembimbing
- Lampiran 6 : Surat penunjukkan Pembimbing
- Lampiran 7 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 8 : Halaman Pengesahan Pengajuan Surat Izin Penelitian
- Lampiran 9 : Rekomendasi Izin Penelitian dari KESBANGPOL Bengkulu
- Lampiran 10 : Surat Balasan Dari Bank Muamalat Cabang Bengkulu
- Lampiran 11 : Surat Plagiasi Judul
- Lampiran 12 : Lembar Bimbingan Skripsi
- Lampiran 13 : Dokumentasi
- Lampiran 14 : Jadwal Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Karyawan dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.¹

Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi untuk bekerja keras mencari penghidupan masing-masing, sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam surat al-Jumu'ah ayat 10 berikut:

¹ Marihot Tua Efendi Hariandja. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2015), h. 69

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.” (Q.S al-Jumu’ah: 10).²

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan.³

Karyawan sangat berperan dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan semakin meningkat dan akan tercipta kepuasan bagi orang-orang yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu bagaimana mungkin perusahaan berjalan dengan baik, apabila karyawannya bekerja tidak produktif, yang artinya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dan tidak ulet dalam bekerja sehingga tidak tercipta sebuah kualitas kehidupan kerja.⁴

Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis

²Departemen Agama RI, *Alquran dan terjemahannya*, (Bandung: CV Penerbit Diponegoro, 2006), h.95

³ Wibowo, *Manajemen Kerja* Edisi Ketiga, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), h. 134

⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Refika Aditama, 2006), h. 67

dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.⁵

Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai.⁶

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dibedakan dengan 2 macam, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji dan insentif, setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Adapun kompensasi non finansial merupakan pemberian penghargaan maupun kenaikan jabatan bagi karyawan yang telah bekerja dengan baik. Adanya kompensasi yang sesuai dengan kinerja

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada, 2008), h. 16

⁶Sedarmayanti.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 34

karyawan diharapkan karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.⁷

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.⁸

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan oleh karyawan.

⁷Hadari dan Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University press, 2007), h. 113

⁸Ahmad Ahid Mudayana, *Pengaruh Motivasi kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Nur Hidayah Bantul*, (Kes Mas Vol. 4. No. 2, 76-143, Juni 2010), h. 90

Kompensasi *financial* langsung yang meliputi segala macam imbalan pekerjaan yang berwujud uang antara lain gaji, macam-macam tunjangan, THR Keagamaan, insentif, bonus, komisi, pembagian laba perusahaan, opsi saham, dan pembayaran prestasi. Kompensasi ini bersifat langsung karena pembayaran dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, dan bukan benda atau fasilitas. Misalnya, perusahaan membayar gaji, tunjangan, dan bonus akhir tahun langsung ke rekening karyawan.

Kompensasi *non financial* kompensasi ini tidak berwujud atau terkait dengan uang, namun bernilai positif atau berharga bagi karyawan. Contohnya adalah pelatihan kecakapan karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan profesional, tim kerja yang suportif, jenjang karir yang pasti, penghargaan terhadap prestasi, cuti lebih banyak, atau jam kerja fleksibel. Jenis kompensasi ini juga berwujud uang yang dikeluarkan perusahaan namun tidak diberikan langsung kepada karyawan, melainkan melalui pihak ketiga. Misalnya, perusahaan mengikutserakan karyawan dalam program perlindungan sosial dan kesehatan. Perusahaan membayar premi asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi ketenagakerjaan, sedangkan karyawan memperoleh manfaat dari program tersebut berupa biaya perawatan/pengobatan maupun tabungan hari tua. Berbagai fasilitas dan kenikmatan yang diperoleh karyawan juga termasuk kompensasi tidak langsung, seperti mobil perusahaan, rumah dinas, *voucher*, akses internet, dan keanggotaan klub.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kompensasi terhadap karyawan tidak diberikan secara terus menerus, tetapi dilakukan sewaktu-waktu saja ketika karyawan bekerja dengan maksimal dan juga menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Walaupun begitu terdapat juga karyawan yang bekerja maksimal dan mencapai target sehingga diberikan kompensasi berupa material yaitu sejumlah uang dan non material seperti penghargaan dan kenaikan jabatan.

Berdasarkan teori dan uraian di atas dan didukung dengan fakta-fakta yang ada penulis ingin meneliti lebih jauh dan mendalam tentang **“Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja dan Praktek Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas penelitian yang dilakukan tepat menuju sasaran sesuai dengan permasalahan di atas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu variabel pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat cabang Bengkulu?

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bengkulu?
3. Apakah praktek pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bengkulu?
4. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bengkulu.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bengkulu.
3. Pengaruh Praktek Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bengkulu.
4. Seberapa besar pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis
 - a. Sebagai bahan pertimbangan antara teori yang dipelajari dengan praktik yang sebenarnya terjadi dilapangan untuk kemudian dapat dijadikan

sebagai input untuk mengaplikasikannya pada keadaan yang sesungguhnya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk perusahaan, penelitian ini digunakan sebagai bahan masukan bagi Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan cara mengelola pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.
- b. Untuk akademik, diharapkan memberikan khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi pembaca.

F. Penelitian Terdahulu

Untuk membantu peneliti yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang akan dilakukan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan oleh Nor yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field Kabupaten Bulungan.⁹ Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan PT.Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan yang berjumlah 30 Orang, Analisis data menggunakan uji f. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi financial (X) dan nonfinansial (X)

⁹Nor Lenni, *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan* (eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014)

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai $f_{hitung} > f$ ($8,217 > 3,98$).

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama fokus pada kompensasi terhadap kinerja karyawan. Kemudian perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan saya lakukan adalah variabel nya yang mana penelitian ini tidak hanya meneliti kompensasi sedangkan penelitian saya lakukan membahas juga motivasi kerja dan praktek pengalaman kerja.

2. Madhuri, (2014) yang berjudul *Impact Of Financial And Nonfinancial Rewards On Employee Motivation*.¹⁰ Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kualitatif. Karyawan yang kurang memiliki motivasi dapat menghadirkan masalah bagi semua jenis organisasi, dan di sana dapat menjadi dampak yang jauh saat kinerja karyawan menurun. Kemampuan untuk menumbuhkan, memotivasi lingkungan kerja sangat penting, dan strategi harus fokus pada bagaimana karyawan kepuasan dan tingkat kinerja terkait dengan motivasi. Ada beberapa cara itu organisasi dapat melibatkan tenaga kerja mereka, dan penelitian ini memungkinkan dilakukannya pemeriksaan terhadap dampak penghargaan finansial dan non-finansial terhadap keseluruhan tingkat karyawan motivasi. Proses manajemen penghargaan mencakup penghargaan finansial dan non-finansial. Itu Konsep kontrak psikologis setidaknya sama pentingnya dalam memahami dan

¹⁰Madhuri, *Impact Of Financial And Nonfinancial Rewards On Employee Motivation (International research journal of management and commerce volume-1, issue-66 September 2014*

mengelola Motivasi sebagai unsur teknis dari aspek ekonomi dan aspek reward.

Adapun persamaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang saya teliti ialah sama-sama meneliti adakah pengaruh finansial yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, perbedaannya, penelitian yang sama teliti memiliki 3 variabel untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian terdahulu mengetahui seberapa besar berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

3. Lita Dwipasari yang berjudul “Kompensasi Dan Kedisiplinan Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bank”. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi karyawan Bank Jatim Cabang Malang. Kepuasan kerja karyawan harus menjadi salah satu yang utama yang sangat berperan membantu perusahaan. Kepuasan karyawan merupakan aset perusahaan dan karyawan itu sendiri ialah sumber daya insani yang sangat bernilai harganya. Pemberian kompensasi yang tepat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karena ada ditemukan pengaruh secara signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja.¹¹

Adapun persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang saya teliti sama-sama membahas tentang kompensasi. Kemudian perbedaannya penelitian terdahulu terdapat pada variabelnya, penelitian ini tidak hanya kompensasi melainkan kedisiplinan dan terdapat 2 variabel Y, sedangkan

¹¹ Dwipasari lita, “*Kompensasi Dan Kedisiplinan Sebagai Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bank*”, (eJournal keuangan dan perbankan, 2014)

yang saya lakukan motivasi kerja dan praktek pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas. Sebagai ilustrasi, misi dan tugas pokok satu Departemen Pemerintahan dibagi habis kedalam tugas pokok beberapa Direktorat Jenderal¹².

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Pengertian di atas menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Amstron dan Baron mengatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategi planning*) suatu organisasi.¹³

¹² Winardi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grafiti, 2004), h.99

¹³ Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja*, (Bandung: Alfabeta, 2015), h.2

Dari pengertian di atas kinerja diartikan sebagai hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi.

b. Pengukuran Kinerja Karyawan

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari kinerja karyawan. Pengukuran kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun proses. Artinya, setiap kegiatan perusahaan harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah perusahaan di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam misi dan visi perusahaan. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa sistem pengukuran kinerja adalah suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur keuangan dan non keuangan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.¹⁴

¹⁴Hadari dan Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Gadjah Mada Univesity press: Yogyakarta, 2007), h. 48

Adapun aspek-aspek standar kinerja terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi:¹⁵

- a) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- b) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- c) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- d) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Aspek kualitatif meliputi :

- a) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- b) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- c) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan, dan
- d) Kemampuan mengevakuasi (keluhan atau keberatan konsumen

Penilaian Kinerja Karyawan didefinisikan dengan kata “*to appraise*” (menilai) adalah “menetapkan harga untuk” atau “menilai suatu benda”. Jika menggunakan istilah “penilaian kinerja”, berarti terlibat dalam proses menentukan nilai karyawan bagi perusahaan, dengan maksud meningkatnya kinerja karyawan. Kinerja dapat pula dipandang sebagai panduan dari :

- a. Hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang).
- b. Kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya)

Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam

¹⁵ Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya manusia, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h.56

proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu (barang). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi.¹⁶

c. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita, artinya karyawan yang memiliki IQ yang rata-rata (IQ 110-120) dengan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*Attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. (Sikap mental yang siap secara psikofik) artinya, seorang karyawan harus siap

¹⁶Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2001), h. 82

mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu kepemimpinan, sistem, tim, situasional, dan konflik. Uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut: ¹⁷

- a. Faktor Personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan tem leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
- d. Faktor Sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor Situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi¹⁸

¹⁷Sjafri Mangkuprawira, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Cetakan pertama, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2007), h.155

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja merupakan sarana atau alat untuk mengukur hasil suatu aktivitas, kegiatan, atau proses, dan bukan hasil atau tujuan itu sendiri. Indikator kinerja akan bermanfaat apabila digunakan untuk mengukur sesuatu. Dengan demikian peran utama indikator kinerja adalah sebagai alat untuk mengukur kinerja.¹⁹

Indikator kinerja sebagai berikut:²⁰

1. Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara efektif di cari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar merupakan arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan.
3. Umpan balik merupakan masukkan yang di pergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dan sukses.
5. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

¹⁸ Tika. P, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006), h.34

¹⁹ Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, (Yogyakarta: STIM YKPN, 2007), h.155

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), h.86

7. Peluang merupakan kesempatan menunjukkan prestasi kerja.

Dimensi dan Indikator kinerja yaitu:²¹

- a. Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 1. Kuantitas hasil kerja
 2. Kualitas hasil kerja
 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- b. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 1. Disiplin kerja
 2. Inisiatif
 3. Ketelitian
- c. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - 1) Kepemimpinan
 - 2) Kejujuran
 - 3) Kreativitas

Indikator kinerja karyawan menurut Zaputri sebagai berikut :²²

- 1) Kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerja yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan

²¹ Pandi Afandi, *manajemen sumber daya* ,...h.89

²² Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*, (Bandung: Mandar Maja, 2016), h.11

2. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.²³ Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan.

“...mengenai hal ini, Mutiara Pangabean berpendapat kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi...”²⁴

Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya. Bahkan dalam salah satu hadis qudsi orang yang tidak mau membayar upah dinyatakan sebagai musuh Allah sebagaimana dalam hadist berikut:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ قَالَ اللَّهُ تَعَالَى ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ رَجُلٌ أَعْطَى بِي ثُمَّ غَدَرَ وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ

²³M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2003), h. 118

²⁴Mohammad Jauhar Subekhi Akhmad, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), h. 176

Artinya : Abu Hurairah berkata bahwa Rasul bersabda firman Allah: ada tiga yang menjadi musuh Saya di hari kiamat, 1. Orang yang berjanji pada-Ku kemudian ia melanggarnya 2. Orang yang menjual orang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya 3. Orang yang mempekerjakan orang lain yang diminta menyelesaikan tugasnya, lalu ia tidak membayar upahnya (HR. Bukhari no.2109).²⁵

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjanya karyawan itu.²⁶ Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.²⁷ Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi (berupa gaji dan keuntungan yang lebih tinggi). Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horizontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.²⁸

²⁵Departemen Agama RI .*Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2008), h. 12

²⁶Mohammad Jauhar Subekhi Akhmad, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia...*, h. 175

²⁷Yani M, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012), h. 139

²⁸M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...*, h. 121

b. Tujuan kompensasi

Beberapa tujuan kompensasi jelaskan sebagai berikut:²⁹

1. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
2. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoisnya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
3. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

²⁹ M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, ...*, h. 137

6. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan Undang-Undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Sedangkan menurut Handoko tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:³⁰

- a. Memperoleh personalia yang *qualified*
- b. Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- c. Menjamin keadilan
- d. Menghargai perilaku yang diinginkan
- e. Mengendalikan biaya-biaya
- f. Memenuhi peraturan-peraturan legal.

Menurut Prof. DR. H. Edy Sutrisno, M.Si dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia mengemukakan bahwa besar kecilnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang memengaruhi besarnya kompensasi tersebut diantaranya adalah sebagai berikut:

³⁰Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h. 156

- a. Tingkat biaya hidup.
- b. Tingkat Kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.
- c. Tingkat Kemampuan perusahaan.
- d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.
- e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Peranan Serikat Buruh

c. Indikator Pemberian Kompensasi

Adapun indikator kompensasi bagi karyawan adalah :³¹

- a. Gaji yang adil

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

- b. Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

- c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

- d. Fasilitas yang memadai

³¹ Simamora Bilson, *Riset Pemasaran*, (Jakarta: Gramedia Utama, 2004), h.225

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting:³²

1. Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi didalam sistem *neurophysiological* yang ada pada organisme manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa (*feeling*), afeksi rasa. Kasih sayang, perasaan-perasaan dan emosi yang lunak seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-

³² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: UGM Press, 2014), h. 67

persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.

3. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Dengan ketiga elemen diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi itu sebagai sesuatu yang kompleks. Motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut pada persoalan gejala kejiwaan, perasaan dan juga emosi, untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Semua ini didorong karena adanya tujuan kebutuhan, kebutuhan atau keinginan.

Jadi, motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, *Motivation Training*, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan *mindset*, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja. Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong). Stimulus (pendorong) itu sendiri ada dua macam, yaitu:³³

³³ Abdurrahman Fathoni, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineke Cipta, 2015), h. 12

1. *High Class* yang berupa tarikan (*pull*).
2. *Low Class* yang berupa dorongan (*push*).

Jika kedua-duanya digabungkan, maka akan diperoleh suatu energi yang besar dan akan membangkitkan rasa semangat dalam diri seseorang. Sebagai contoh: sebuah mobil yang mogok, jika didorong saja hanya akan bergerak lambat. Lain halnya jika ditambah dengan tarikan. Mobil itu akan terasa lebih ringan dan Bergeraknya akan lebih cepat. Begitu juga dengan diri manusia. Manusia akan memiliki semangat juang yang tinggi jika mendapat dorongan dan kesadaran dari dalam dirinya sendiri. Tetapi semangat juang itu akan bertambah tinggi jika mendapat tarikan dari luar, seperti dorongan semangat dari keluarga, teman, atau yang lainnya.

Mangkunegara mengemukakan bahwa terdapat dua teknik Motivasi Kerja Karyawan yaitu:³⁴

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan, artinya pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.
2. Teknik komunikasi persuasif, ialah salah satu teknik motivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstra logis.

Motivasi ini penting karena dapat membuat seseorang mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang dicapai atau yang telah

³⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Rosdakarya, 2007), h. 92

direncanakan. Orang yang memiliki motivasi internal tercermin dalam hal berikut:³⁵

1. Melakukan suatu pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. Melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai kesuksesan.
3. Menyelesaikan tugas-tugas dengan usaha dan keterampilanya.
4. Mengerjakan suatu pekerjaan yang sangat berarti.
5. Melakukan suatu pekerjaan yang lebih baik dari orang lain.
6. Berkeinginan berprestasi didalam bekerja dan menguasai bidang tertentu.
7. Melakukan pekerjaan yang sulit dalam hasil yang memuaskan.

Selanjutnya, Gouzali sumber eksternal motivasi antara lain:³⁶

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan.
2. Tingkat kompensasi (gaji/upah).
3. Pengawasan (*supervisi*) yang baik.
4. Adanya penghargaan atas pelaksanaan tugas dengan baik.
5. Status dari pekerjaan dapat mempengaruhi motivasi kerja.
Pekerjaan yang mendapatkan status sosial/posisi yang tinggi atau lebih baik.
6. Tanggung jawab kewajiban untuk merupakan tugas, serta menggunakan saran yang telah dipercaya kepada seseorang.

³⁵Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2015), h.93

³⁶Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Jambatan, 2005)

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan yaitu:³⁷

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh Pemimpin.

2. Prinsip Mengakui Andil Bawahan.

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan.

3. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha mencapai tujuan, dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasian Wewenang.

Pemimpin yang memberi otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Adapun enam indikator Motivasi Kerja yaitu :³⁸

a. Balas jasa

b. Kondisi kerja

³⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007)

³⁸Pandi Afandi, *manajemen sumber daya manusia; Teori,...*.h.24

- c. Fasilitas kerja
- d. Prestasi kerja
- e. Pengakuan dari atasan
- f. Pekerjaan itu sendiri

c. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:³⁹

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahakna hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dan karyawan dan masyarakat lingkungannya.

4) Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk meencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

³⁹ Pandi Afandi, *manajemen sumber daya manusia*; Teori,...h.26

4. Pengalaman Kerja

a. Pengertian pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut Hitzman mengatakan bahwa pengalaman yang dapat mempengaruhi tingkah laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar. Hasil belajar dari pengalaman kerja akan membuat orang tersebut kerja lebih efektif dan efisien. Pengalaman akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengetahuan kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari ulai masuk hingga saat ini.⁴⁰

Pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin baik pola berfikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu ada juga beberapa faktor yang

⁴⁰Bili wanceslaus, Erwin Resmawan, Daud Kondorura. "pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai," *eJoernal pemerintahan integratif*, (Juli, 2018)

mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Beberapa faktor lain mungkin juga berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu, tetapi adalah tidak mungkin untuk menyatakan secara tepat semua faktor yang dicari dalam diri karyawan potensial. Beberapa faktor tersebut adalah :

- a. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
- b. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
- c. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- d. Kemampuan – kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan.
- e. Keterampilan dan kemampuan tehnik, untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek tehnik pekerjaan.

b. Indikator pengalaman kerja

Adapun indikator pengalaman kerja:⁴¹

- a. Lama waktu/ masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami

⁴¹ Slamet Raharjo, Patricia Dhina Paramita dan M. Mukeri Warso, *Pengaruh, ..., Joernal Of Manajement*, Volume 2 No 2 maret 2016

tugas–tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.

- b. Tingkat pengetahuan yang dimiliki yaitu Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan. Pengetahuan juga mencakup kemampuan untuk memahami dan menerapkan informasi pada tanggung jawab pekerjaan. Sedangkan keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- c. Keterampilan yang dimiliki, keterampilan merujuk pada kemampuan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai atau menjalankan suatu tugas atau pekerjaan.
- d. Penguasaan terhadap pekerjaan, yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknik pekerjaan.
- e. Penguasaan terhadap peralatan, yaitu tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek teknik peralatan.

Dari uraian tersebut dapat diketahui, bahwa seorang karyawan yang berpengalaman akan memiliki gerakan yang mantap dan lancar, gerakannya berirama, lebih cepat menanggapi tanda–tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan sehingga lebih siap menghadapinya, dan bekerja dengan tenang serta dipengaruhi faktor lain yaitu : lama waktu/masa kerja seseorang, tingkat pengetahuan atau keterampilan yang telah dimiliki dan

tingkat penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Oleh karena itu seorang karyawan yang mempunyai pengalaman kerja adalah seseorang yang mempunyai kemampuan jasmani, memiliki pengetahuan keterampilan untuk bekerja serta tidak akan membahayakan bagi dirinya dalam bekerja.⁴²

c. Faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Mengingat pentingnya pengalaman kerja dalam suatu perusahaan maka dipikirkan juga tentang faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja. Menurut T Handoko faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja sebagai berikut:

- a. Sikap dan kebutuhan (*attitudes and needs*) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
- b. Kemampuan-kemampuan analitis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

⁴² Bill Foster, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, (Jakarta: PPM, 2001), h. 80

5. Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Dessler kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaannya karyawan itu. Karyawan tidak merasa puas dengan kompensasi yang diterima tentunya hal ini akan menghambat kinerja dari para karyawan, karena itu para karyawan ada yang merasa upah yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang ada.⁴³ Padahal apabila perusahaan dapat menerapkan kompensasi yang sesuai dan tepat, tentunya hal ini akan membuat semangat kerja dan kinerja karyawan meningkat karena upah yang diterima sudah sesuai dengan beban kerja. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Penerapan kompensasi yang sesuai dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁴⁴

Ada tidaknya pemberian kompensasi terhadap pekerja akan memberi pengaruh positif pada peningkatan kinerja. Dengan adanya pemberian kompensasi maka pekerja lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi adalah memberikan upah /gaji yang berbeda karena memang

⁴³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2016), h. 11

⁴⁴ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia, ...*, h. 11

prestasi kerja yang berbeda, meskipun upah dasarnya sama. Basis yang kompetitif dan memadai dalam gaji dan tunjangan-tunjangan dasar pada puncak dimana insentif dapat menghasilkan pendapatan variabel (*income variable*).⁴⁵

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Gisbon, kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja. Oleh karena itu kedudukan motivasi kerja memiliki hubungan, maka sangatlah strategis jika pengembangan kinerja karyawan dimulai dengan peningkatan motivasi kerja. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan.. apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan dengan kencang.⁴⁶ Akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. berdasarkan surat Al-Jumu'ah ayat 10 setiap manusia yang ada di bumi ini harus memiliki untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta

⁴⁵ K. Mujiati Ardana dan Sriathi, *Perilaku Keorganisasian*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h. 76

⁴⁶ Wrsito Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Surya Pena Gemilang, 2008), h. 99

rezeki kepada orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya⁴⁷

3. Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

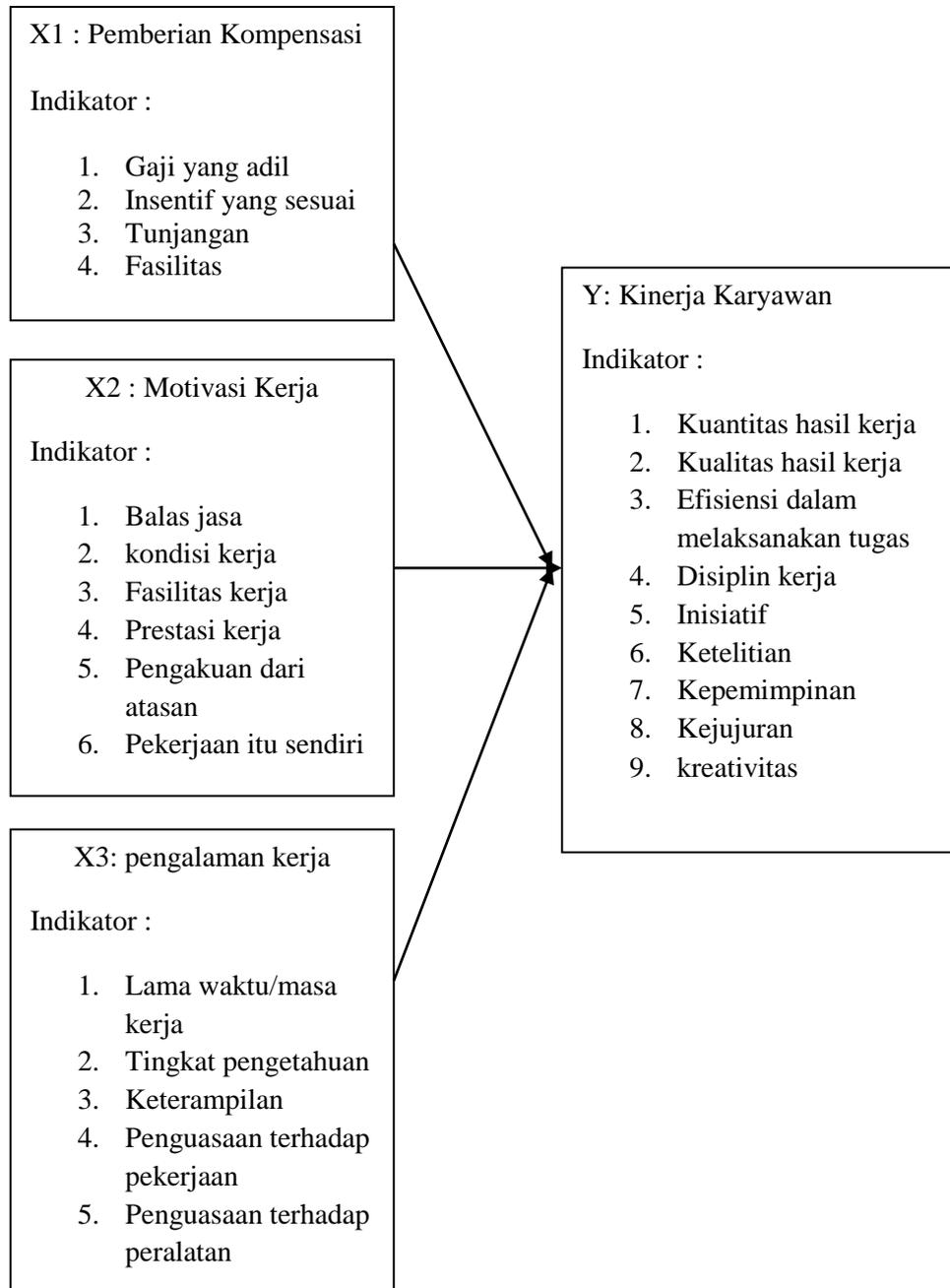
Pengalaman kerja pada hakikatnya merupakan suatu kinerja seseorang. Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektif sumber daya manusia dalam perusahaan, tujuannya untuk memberikan kepada perusahaan suatu kerja yang efektif dan bagi tenaga kerja sendiri sebagai sarana peningkatan produktivitas kerja.⁴⁸ Dengan adanya pengalaman kerja akan memberi dampak bagi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan mudah karena pengalaman mereka sudah ada.⁴⁹

⁴⁷ Surya Dharma, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Pustaka Pelajar, 2005), h.135

⁴⁸ Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPF, 2015), h.

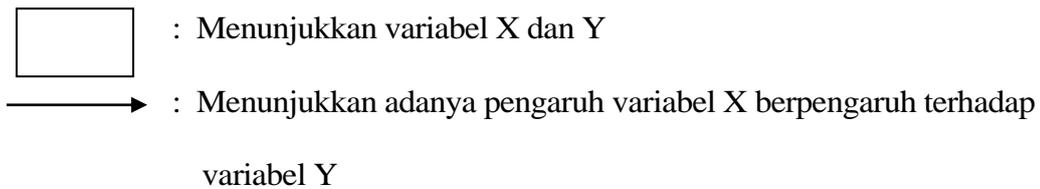
⁴⁹ Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), h. 12

B. Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir
Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja dan Praktek
Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kerangka berpikir di atas menunjukkan hubungan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini, baik secara parsial maupun simultan. Adapun keterangan pada gambar adalah sebagai berikut:

 : Menunjukkan variabel X dan Y
→ : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X berpengaruh terhadap variabel Y

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha1: Terdapat Pengaruh Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Ho1: Tidak terdapat Pengaruh Pemberian kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Ha2: Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Ho2: Tidak terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu

Ha3: Terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat cabang Bengkulu

Ho3: Tidak terdapat Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat cabang Bengkulu

Ha4 : Terdapat Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang

Ho4 : Tidak terdapat Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Pengalaman Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Muamalat Cabang
Bengkulu

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif *asosiatif* yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan diskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian yang menjelaskan pengaruh antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Praktek Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bank Muamalat cabang Bengkulu.

2. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena obyektif dan digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu dalam penelitian.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu penelitian terhitung dari bulan Oktober sampai dengan Desember 2019.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Bank Muamalat cabang Bengkulu. Peneliti memilih Bank Muamalat cabang Bengkulu sebagai tempat penelitian karena terdapat masalah yaitu terdapat karyawan, kompensasi tidak diberikan secara terus menerus, ketika karyawan bekerja dengan maksimal dan juga menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Walaupun begitu terdapat juga karyawan yang bekerja maksimal dan mencapai target sehingga diberikan kompensasi berupa material yaitu sejumlah uang dan non material seperti penghargaan dan kenaikan jabatan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁵⁰ Subjek penelitian adalah orang-orang yang akan dimintai keterangan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan penulis. Dalam penelitian ini karyawan Muamalat Cabang Bengkulu berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel. Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung, Alfabeta, 2011), h. 81

berjumlah 30 orang, menurut Kuncoro untuk studi korelasional diperlukan minimal 30 sampel untuk menguji ada tidaknya hubungan.⁵¹

D. Sumber dan Teknik pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis akan mengumpulkan data dengan memperoleh dua sumber data yaitu :

1. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan dalam penelitian ini yang diperoleh secara langsung dengan memberikan kuesioner kepada karyawan Bank Muamalat cabang Bengkulu.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua setelah data primer. Data ini dapat diperoleh dari dokumentasi yang terdiri dari dokumen-dokumen, catatan, majalah, koran, literature, tulisan para ahli yang berhubungan dengan skripsi ini.

2. Teknik Pengumpulan Data

Digunakan beberapa teknik pengambilan data yaitu melalui

a. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan secara tertulis mengenai hal-hal apa

⁵¹ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Jakarta: Erlangga,2009),h.89

saja yang akan diteliti kepada responden pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu

b. Observasi

Observasi penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang diteliti. Dalam hal ini peneliti mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan dilakukan untuk mendapatkan data tertulis yang dianggap relevan. Peneliti datang langsung ke tempat penelitian.

c. Kepustakaan

Untuk melakukan studi kepustakaan, perpustakaan merupakan suatu tempat yang tepat guna memperoleh bahan-bahan dan informasi yang relevan untuk dikumpulkan, dibaca dan dikaji, dicatat dan dimanfaatkan. Seorang peneliti hendaknya mengenal atau tidak merasa asing dilingkungan perpustakaan sebab dengan mengenal situasi perpustakaan, peneliti akan mudah menemukan apa yang diperlukan.

E. Variabel dan Definisi Operasional.

1. Kinerja (Y)

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja (*Performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah

pekerjaan karyawan. Kinerja pegawai sangatlah perlu di dalam perusahaan, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Tidak ada alasan untuk tidak membayar upah apabila pekerjaan yang ditugaskan kepada pekerja telah selesai dikerjakannya.

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi adalah suatu alasan atau dorongan yang bisa berupa kata-kata, *Motivation Training*, keyakinan dari dalam diri sendiri, pengaturan *mindset*, dan atau keadaan yang mendesak untuk dapat melakukan atau menghasilkan sesuatu, dan untuk memperoleh semangat untuk tetap terus bekerja. Dalam mewujudkan alasan untuk beraksi (motivasi), maka diperlukan stimulus (pendorong).

4. Pengalaman kerja (X3)

Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja karyawan

F. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kuesioner Tertutup

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang berkaitan dengan variabel penelitian yang akan diteliti. Agar mempermudah responden dalam memberikan jawaban, kuesioner dirancang sebagai kuesioner tertutup, dimana pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner disertakan pilihan-pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden.

Tabel 3.1
Skala Likert

Alternatif Jawaban	skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono⁵²

2. Dokumentasi

Penggunaan teknik dokumentasi yaitu pengumpulan data dengan melihat dan mengamati data atau dokumen yang berkaitan dengan catatan-catatan, buku-buku, dan literatur. Dalam penelitian ini dokumen yang diperlukan adalah yang berhubungan dengan lahan penelitian yang bersumber dari

⁵² Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*. (Bandung: Afabeta, 2013),h. 137

Bank Muamalat cabang Bengkulu seperti profil perusahaan dan sumber lainnya yang bersifat data.

G. Teknik Analisis Data

1. Pengujian Kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi (*content*) dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur, sehingga dapat mengungkapkan data dari Variabel. Jika nilai r hitung $> r$ tabel maka butir kuesioner valid dan jika r hitung $< r$ tabel maka kuesioner tidak valid.⁵³

b. Uji Realibilitas

Realibilitas mengandung pengertian pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu pengukuran instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah ubah.

Untuk mengetahui reliabilitas suatu alat ukur, instrumen yang dikatakan reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas

⁵³ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 24

kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, dikatakan reliabel jika *Alpha Cronbach* > 0,50.⁵⁴

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable dependen (variable terikat) dan variable independen (variable bebas) memiliki distribusi data yang normal atau tidak, karena model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.

Uji normalitas data dilakukan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Untuk mengujinya digunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Untuk menentukan normalitas digunakan pedoman sebagai berikut:⁵⁵

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika Sig > α , maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- 3) Jika Sig < α , maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Uji Homogenitas data ini dilakukan untuk menentukan apakah varian dari sampel itu sama atau tidak. Untuk menguji sampel sama

⁵⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 25

⁵⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 29

atau tidak menggunakan *Levene test* yaitu *Homogeneity of variance Test* dengan pedoman sebagai berikut:⁵⁶

- 1) Signifikansi uji (α) = 0,05
- 2) Jika $\text{Sig} > \alpha$, maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- 3) Jika $\text{Sig} < \alpha$, maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen)

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan bias di gunakan untuk melakukan persamaan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik, yaitu :

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dideteksi dengan menganalisis matrik korelasi variable – variable independen atau dengan menggunakan perhitungan nilai *tolerance* dan VIF. Jika antara variable independen ada korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,900), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas atau jika nilai *tolerance* (kurang dari 0,100), atau nilai VIF (lebih dari 10), maka hal ini menunjukkan adanya multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan memilih pola titik-titik pada *salterplot* regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji ini

⁵⁶ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 32

bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁵⁷

4. Uji Hipotesis

1) Metode Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh dari variabel X terhadap satu variabel Y.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 X + \beta_3 X + + e_i$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi (variabel x)

e_i = Variabel Pengganggu

2) Uji T

Uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan.⁵⁸

⁵⁷ Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS statistik Parametrik*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2001), h.208

⁵⁸ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta : Jakarta, 2006), h. 71

- a. Jika tingkat signifikansi $< \alpha$ 5%, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel independen .
- b. Jika tingkat signifikansi $> \alpha$ 5% maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

3) Uji F

Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F. Untuk menguji hipotesis secara bersama-sama simultan ,dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima ,bearti ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.
- 1) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak ,bearti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen dan dependen.

5) Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antar variabel digunakan interpretasi sebagai berikut:

Tabel 3.2
Kriteria Interval Kekuatan Hubungan Koefisien Determinasi

No.	Nilai Interval	Kekuatan hubungan
1	0,00-0,199	Sangat Rendah
2	0,20-0,399	Rendah
3	0,40-0,599	Sedang
4	0,60-0,799	Kuat
5	0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono⁵⁹

⁵⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Manajemen*.....h. 40

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden

Penyajian data deskriptif bertujuan untuk melihat deskripsi dari data penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden merupakan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

a. Jenis Kelamin

Adapun data mengenai jenis kelamin responden penelitian di Bank Muamalat Cabang Bengkulu adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentasi (%)
Laki-laki	19	63.30%
Perempuan	11	37.70%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tentang presentase laki-laki dan perempuan karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu yang diambil sebagai responden. Jumlah laki-laki sebanyak 19 orang (63.30%) dan jumlah perempuan sebanyak 11 orang (37.70%) dari total keseluruhan responden.

b. Pendidikan Terakhir

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden penelitian di Bank Muamalat Cabang Bengkulu sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir	Frekuensi	Presentase(%)
D-3	3	10%
S-1	25	83.30%
S-2	2	6.70%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Berdasarkan keterangan diatas dapat diketahui tentang pendidikan terakhir karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu yang diambil sebagai responden pendidikan terakhir D-3 3 orang (10%) S1 berjumlah 25 orang (83.30%), dan berjumlah 2 orang (6.70%) yang diambil sebagai responden.

2. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas

Adapun metode yang digunakan pada uji validitas ini menggunakan korelasi *Corrected Item – Total Correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika “ r hitung $>$ r tabel”. Hasil uji validitas data dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:⁶⁰

⁶⁰Dwi Priyatno. *Ragam Analisis Statistik Data dengan SPSS* (Yogyakarta: MediaKom, 2008), h. 59

1) Uji validitas variable X1 (Pemberian Kompensasi)

Tabel 4.3
Uji validitas variabel X1

No. soal	r hitung	r table	Keterangan
X1	0,775	0,3610	Valid
X2	0,882	0,3610	Valid
X3	0,780	0,3610	Valid
X4	0,882	0,3610	Valid
X5	0,773	0,3610	Valid

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel pemberian kompensasi memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada instrumen pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid

2) Uji validitas variable X2 (Motivasi Kerja)

Tabel 4.4
Uji validitas variabel X2

No. soal	r hitung	r table	Keterangan
X1	0,737	0,3610	Valid
X2	0,758	0,3610	Valid
X3	0,709	0,3610	Valid
X4	0,616	0,3610	Valid
X5	0,737	0,3610	Valid

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel motivasi kerja memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada instrumen pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid.

3) Uji validitas variable X3 (Praktek Pengalaman Kerja)

Tabel 4.5
Uji validitas variabel X3

No. soal	r hitung	R table	Keterangan
X1	0,663	0,3610	Valid
X2	0,709	0,3610	Valid
X3	0,670	0,3610	Valid
X4	0,870	0,3610	Valid
X5	0,870	0,3610	Valid
X6	0.944	0,3610	Valid

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel praktek pengalaman kerja memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada instrumen pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid.

4) Uji validitas variable Y (Kinerja Karyawan)

Tabel 4.6
Uji validitas variabel Y

No Soal	r hitung	r table	Keterangan
Y1	0,912	0,3610	Valid
Y2	0,914	0,3610	Valid
Y3	0,963	0,3610	Valid
Y4	0,907	0,3610	Valid
Y5	0,909	0,3610	Valid

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa hasil dari perhitungan masing-masing pertanyaan pada variabel kinerja karyawan memiliki r hitung $> 0,3610$ sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel pada instrumen pertanyaan dalam penelitian dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Realibilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama, dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran teknik *Cronbach Alpha*, dimana alat ukur dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 050.⁶¹ Hasil uji realibilitas direkap pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	n of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X1	0,747	5	0,50	Reliabel
X2	0,776	5	050	Reliabel
X3	0,727	6	0,50	Reliabel
Y	0,799	5	050	Reliabel

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di atas, dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *alpha cronbach* yang bervariasi dan lebih besar dari nilai 0,50. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur atau instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

⁶¹Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 120

3. Hasil Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas Data

Pengujian Normalitas data dengan tujuan melihat apakah suatu data terdistribusi secara normal atau tidak secara statistik. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Dan dikatakan terdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov Test $> 0,05$ (5%).⁶² Data hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		42	42	42	42
Normal Parameters ^a	Mean	16.05	19.17	16.55	15.52
	Std. Deviation	5.410	4.060	3.820	4.955
Most Extreme Differences	Absolute	.237	.319	.144	.308
	Positive	.170	.195	.133	.183
	Negative	-.237	-.319	-.144	-.308
Kolmogorov-Smirnov Z		1.533	2.070	.935	1.993
Asymp. Sig. (2-tailed)		.518	.055	.346	.071
a. Test distribution is Normal.					

Sumber : Data diolah 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari pengujian Kolmogorov-Smirnov Test. Pada hasil Uji Normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test hanya dengan melihat nilai Asymp.Sig. (2-

⁶²Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS Pasti Bisa*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2014), h. 99

tailed) pada output SPSS. Dapat terlihat bahwa nilai signifikansi pada variabel pemberian kompensasi adalah sebesar 0,518 variabel motivasi kerja sebesar 0,055 variabel praktek pengalaman kerja sebesar 0,346 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0.071. karena signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar 0.05 maka nilai tersebut berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Tabel 4.9
Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
X1	1952	5	22	.126
X2	4.622	5	22	.115
X3	1952	5	22	.166
Y	.423	5	22	.521

Sumber :Data primer diolah, 2019

Dari hasil di atas dapat diketahui signifikansi masing-masing variabel di atas 0,05. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mempunyai varian sama. Angka *Levene Statistic* menunjukkan semakin kecil nilainya maka semakin besar homogenitasnya

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merujuk pada adanya hubungan linier sempurna diantara variabel penjelas dalam suatu regresi. Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinieritas antar variabel independen yang digunakan,

dapat diketahui melalui nilai *Tolerance* dan *Varianc Inflation Factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	1.872	1.444		1.297	.203		
X1	.627	.107	.685	5.865	.000	.174	5.757
X2	.298	.152	.245	1.959	.047	.152	6.582
X3	.098	.078	.075	1.253	.018	.656	1.524

a. Dependent Variable:
Y

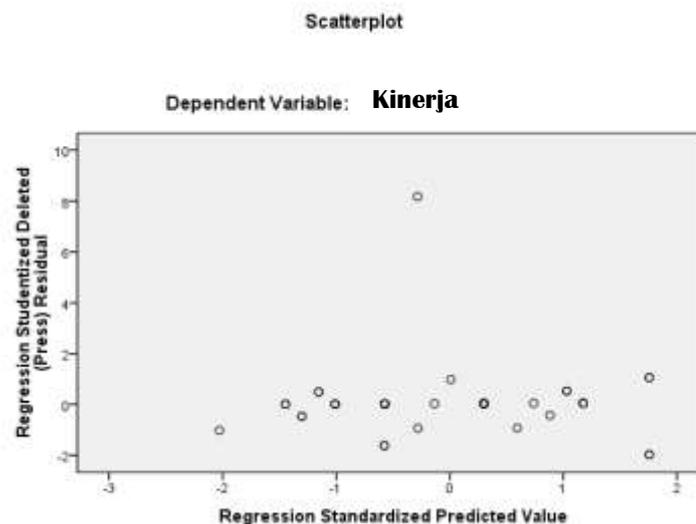
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance karena nilai VIF semua dibawah 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,1. Dengan demikian variabel independen maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.⁶³ Pada uji Multikolinieritas ini yang digunakan adalah nilai collinearity statistics tolerance dan VIF saja sedangkan nilai lainnya digunakan pada uji lainnya. Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apah Ho atau Ha yang diterima.

⁶³ Sufren Yonathan Natanael. *Belajar Otodidak SPSS...*, h. 105

b. Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu observasi ke observasi yang lainnya. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji *glesjer*. Hasil dari pengujian heteroskedasitas. Hasil dari pengujian heteroskedasitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 4.1
Hasil Uji Heteroskedasitas



Dari gambar diatas dapat dilihat bahwa pola menunjukkan persebaran data dimana titik-titik pada gambar menyebar dan tidak membentuk pola tertentu artinya nilai variabel X1, X2 dan X3 bebas dari Heteroskedasitas.⁶⁴

⁶⁴ Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS*, (Yogyakarta: Andi, 2012), h. 87

5. Pengujian Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan analisis regresi yaitu analisis regresi berganda.

Tabel 4.11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	1.872	1.444		1.297	.203		
X1	.627	.107	.685	5.865	.000	.174	5.757
X2	.298	.152	.245	1.959	.047	.152	6.582
X3	.098	.078	.075	1.253	.018	.656	1.524

a. Dependent Variable:

Y

Nilai Unstandardized Coefficients B digunakan untuk menentukan persamaan regresi, std error untuk melihat standar kesalahan atau error yang terjadi, Standardized Coefficients Beta untuk melihat nilai normalitas, nilai t digunakan untuk uji t, nilai signifikansi untuk melihat pengaruh antar variabel apakah Ho atau Ha yang diterima sedangkan pada nilai tolerance dan VIF digunakan untuk uji multikolinearitas.

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 16 *for windows* didapatkan persamaan regresinya adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = 1,872 + 0,627x_1 + 0,298x_2 + 0,098x_3 + e_i$$

Angka tersebut masing-masing secara ekonomi dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. (X_1)

Koefisien regresi variabel pemberian kompensasi (X_1) sebesar 0,627 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_1 mengalami kenaikan, maka (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,627. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_1 dengan Y .

2. (X_2)

Koefisien regresi variabel (X_2) sebesar 0,298 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_2 mengalami kenaikan, maka (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,298. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_2 dengan Y .

3. (X_3)

Koefisien regresi variabel (X_3) sebesar 0,098 artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan X_3 mengalami kenaikan, maka (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,098. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara X_3 dengan Y .

c. Uji parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja secara individual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.872	1.444		1.297	.203		
X1	.627	.107	.685	5.865	.000	.174	5.757
X2	.298	.152	.245	1.959	.047	.152	6.582
X3	.098	.078	.075	1.253	.018	.656	1.524

a. Dependent Variable:

Y

Berdasarkan hasil pengolahan uji statistik pada tabel 4.11 di atas, hasil uji t dapat diuraikan sebagai berikut:

- i. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui nilai (sig) $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa pemberian kompensasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- ii. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui nilai (sig) $0,047 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- iii. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, dapat diketahui nilai (sig) $0,018 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa praktek pengalaman kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel pemberian kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan praktek pengalaman kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), jika nilai signifikansi < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.13

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	915.975	3	305.325	128.200	.020 ^a
Residual	90.502	18	2.382		
Total	1006.476	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F signifikansi $0,020 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dikatakan layak untuk analisis pengujian selanjutnya maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan pemberian kompensasi, motivasi kerja dan praktek pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

e. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Berikut ini adalah hasil uji koefisien determinasi (R^2), hasil uji R^2 digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan

pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 4.14

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.571	.503	1.543	2.047

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel 4.13 diatas didapat nilai koefisien diterminasi Adjusted R Square $R^2 = 0,571$. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen yaitu pemberian kompensasi, motivasi dan praktek pengalaman kerja, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 57,1% dalam mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan.⁶⁵

B. Pembahasan.

1. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

Kompensasi merupakan salah satu dari beberapa upaya yang dilakukan PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Kompensasi finansial adalah pembayaran oleh perusahaan kepada karyawan dalam bentuk finansial baik secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang

⁶⁵ Duwi Priyatno. *Belajar Cepat Olahan Data Statistic dengan SPSS...*, h. 83

dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa karyawan yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya dapat sesuai dan dapat mencukupi kebutuhan, karyawan cenderung akan bekerja dengan lebih baik.

Kompensasi Non finansial merupakan salah satu dari beberapa upaya yang dilakukan PT. Bank Muamalat Cabang Bengkulu dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Kompensasi Non finansial memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompensasi nonfinansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang tidak berbentuk uang, yang terdiri dari pekerjaan dan lingkungan kerja. Kompensasi Non finansial meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil perhitungan regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima H_a ditolak, artinya bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan

kinerja pegawainya. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa indikator. Hasil perhitungan dari regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t $0,047 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima H_o ditolak, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

3. Pengaruh Praktek Pengalaman Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

Pengalaman merupakan suatu kinerja seseorang. Pengalaman sebagai keseluruhan pelajaran yang dibentuk oleh seorang dari peristiwa-peristiwa yang dilalui dalam pelajaran hidupnya. Dengan adanya pengalaman kerja akan memberi dampak bagi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan muda karena pengalaman mereka sudah ada. Hal ini menyatakan bahwa pratek pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan regres

i menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t sebesar $0.018 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak, artinya bahwa praktek pengalamn kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Praktek Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanaka tugas-tugas yang didasarkan atau kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kreteria yang ditetapkan. Hasil perhitungan regresi bahwa nilai signifikansi pada uji f sebesar $0.020 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak , artinya bahwa pembrian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja berpengaruh pada kinerja karyawan Bank MuamalatCabang Bengkulu.

5. Besar Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Praktek Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

Sesuai dengan hasil uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.571 atau sama dengan 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian kompensasi, motivasi kerja dan, praktek pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan 57.1%

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pemberian Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,000 < 0.05$. Artinya, pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_a diterima.
2. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,047 < 0.05$. Artinya, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_a diterima.
3. Praktek pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh nilai (sig) $0,018 < 0.05$. Artinya, praktek pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain H_a diterima.
4. Pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis linier berganda diperoleh nilai (sig) $0,020 < 0.05$. Artinya pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja

terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu atau kata lain Ha diterima.

5. Besar pengaruh variabel pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja dapat dilihat dari hasil uji Koefisien Determinasi yang menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0.571 atau sama dengan 57,1%. Hal ini menyatakan bahwa variabel Pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 57,1%

B. Saran

1. Bagi penelitian berikut diharapkan memasukkan variabel lain yang belum dimasukkan dalam model penelitian ini. Hal ini karena terdapat variabel lain yang mungkin juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu.
2. Bagi Mahasiswa FEBI, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan dan literature untuk memberikan informasi mengenai pengaruh pemberian kompensasi, motivasi kerja, dan praktek pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Cabang Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar dan Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2003
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006
- Bili wanceslaus, Erwin Resmawan, Daud Kondorura. “pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai.” *eJoernal pemerintahan integrtif*. 2018
- Eta. *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember)*. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang 2014.
- Hasibuan,M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara. 2003
- Hadari dan Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk BisnisYang Kompetitif*. Gadjah Mada Univesity press: Yogyakarta. 2007
- Handoko, T Hani. *Manajemen Personalial dan Sumberdaya Manusia,Edisi Kedua*. Yogyakarta: BPFE. 2001
- Mathis dan Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie*. Jakarta Salemba Empat. 2002
- Madhuri. *Impact Of Financial And Nonfinancial Rewards On Employee Motivation* (International Research Journal Of Management And Commerce Volume-1, ISSUE-6 (September 2014) ISSN: (2348-9766). 2014
- Nor Lenni. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan* (eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4) :513-526ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip.unmul.ac.id). 2014
- Priyatno, Dwi. *Ragam Analisis Statistik Data dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom. 2008
- Santoso, Singgih. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo. 2001
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2012
- Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta. 2003

- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju. 2001
- Suryadi Perwiro Setoo. *Model Maajeme Sumber Daya Mausia Indoesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara. 2001
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2003
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Winardi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grafiti. 2004
- Siswanto *Sastrohadiwiry*. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara. 2003
- Tika, P. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2005
- Yani M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012