



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

SKRIPSI TERAPAN



**PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN, PELATIHAN,  
DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA  
KARYAWAN PT. BANK BCA SYARIAH KANTOR PUSAT**

Disusun oleh :  
Dela Maulidya / 4417020029

**POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN DAN PERBANKAN SYARIAH  
PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA TERAPAN  
JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA  
AGUSTUS 2021**



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## SKRIPSI TERAPAN



### **PENGARUH PENILAIAN KINERJA KARYAWAN, PELATIHAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. BANK BCA SYARIAH KANTOR PUSAT**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Sarjana Terapan Keuangan dan Perbankan Syariah Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta

Disusun oleh :  
Dela Maulidya / 4417020029

**POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN DAN PERBANKAN SYARIAH  
PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA TERAPAN  
JURUSAN AKUNTANSI  
POLITEKNIK NEGERI JAKARTA  
AGUSTUS 2021**





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri bukan jiplakan karya orang lain baik dari sebagian atau seluruhnya. Pendapat, gagasan, atau temuan orang lain yang terdapat di dalam Skripsi ini telah saya rujuk sesuai etika ilmiah.

Nama : Dela Maulidya

NIM : 4417020029

Tanda tangan :



Tanggal : 20 Agustus 2021

**POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA**



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :

Nama : Dela Maulidya

NIM : 4417020029

Program Studi : Keuangan dan Perbankan Syariah

Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat.

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Terapan pada Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta.

### DEWAN PENGUJI

Ketua Penguji : Drs. Sri Wahyono, M.Si.

Anggota Penguji : Abdillah, S.E., M.Si.

DISAHKAN OLEH KETUA JURUSAN AKUNTANSI

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 07 September 2021



Ketua Jurusan Akuntansi

Dr. Sabar Warsini, S.E., M.M.

NIP 196404151990032002





## LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Dela Maulidya  
Nomor Induk Mahasiswa : 4417020029  
Jurusan / Program Studi : Akuntansi / Keuangan dan Perbankan Syariah  
Judul Skripsi : Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat.

Disetujui oleh :

Pembimbing I

Abdillah, S.E., M.Si.

NIP. 195903091989101001

Pembimbing II

Ach. Bakhrul Muchtasib, S.EI. M.Si.

NIP. 197902232014041001

Ketua Program Studi  
Keuangan dan Perbankan Syariah

Ida Syafrida, S.E., M.Si.

NIP. 197602042005012001

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat”. Skripsi ini disusun sebagai satu syarat kelulusan program pendidikan terapan Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah Jurusan Akuntansi di Politeknik Negeri Jakarta.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. sc. H. Zainal Nur Arifin, Dipl-Ing. HTL., M.T. selaku Direktur Politeknik Negeri Jakarta.
2. Ibu Sabar Warsini, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta.
3. Ibu Ida Syafrida, S.E. M.Si. selaku Ketua Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah.
4. Bapak Abdillah, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I (satu) yang telah memberikan bimbingan, arahan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi terapan ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
5. Bapak Achmad Bakhrul Muchtasib, S.EI., M.Si. selaku Dosen Pembimbing II (dua) yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan serta saran dalam penulisan skripsi terapan ini sehingga penulis dapat menyelesaikannya dengan baik.
6. Bapak Drs. Sri Wahyono, M.Si. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan bimbingan, masukan serta nasihat dalam penyempurnaan penulisan skripsi.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah, Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan serta nasihat pelajaran hidup yang

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

bermanfaat dengan penuh dedikasi untuk mendidik para mahasiswa calon pemimpin bangsa.

8. Seluruh staf tenaga kependidikan Politeknik Negeri Jakarta khususnya pada Jurusan Akuntansi yang telah memberikan kemudahan dan membantu penulis dalam setiap pengurusan administrasi.
9. Ibu Rodianah selaku Kepala Departemen SDM PT. Bank BCA Syariah dan staf yang telah memberikan kesempatan dan membantu penulis melakukan penelitian di Bank BCA Syariah Kantor Pusat.
10. Seluruh karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat yang telah bersedia dan berpartisipasi menjadi responden penelitian penulis.
11. Dela Maulidya, diri saya sendiri yang telah berjuang dengan penuh kesabaran dan kegigihan dalam setiap proses kehidupan termasuk pada proses menjalani pendidikan di Politeknik Negeri Jakarta.
12. Kedua orang tua saya Bapak Kusnoto dan Ibu Ruilah yang selalu mendoakan, memotivasi, dan memberikan dukungan baik moral maupun materil sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini dengan tepat waktu. Serta Adik saya Vinta yang selalu menghibur dan menemani penulis hingga larut malam.
13. Kak Rahma, Sasti, Latifa, Jesus, teman satu kos, BCAS *Squad*, Wira Madya Jaya Angkatan XXXVIII yang senantiasa menyemangati, menghibur, mendoakan, hingga memberikan saran dan masukan kepada penulis.
14. Seluruh teman-teman seperbimbingan dan seperjuangan pada Program Studi Keuangan dan Perbankan Syariah, Jurusan Akuntansi Angkatan 2017 yang senantiasa menghidupkan semangat, bertukar informasi dan belajar bersama selama 4 (empat) tahun lamanya di Politeknik Negeri Jakarta.
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu namun tidak mengurangi rasa terimakasih penulis. Terima kasih telah dengan tulus menyemangati dan mendoakan penulis sehingga terselesaikannya skripsi terapan ini.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi terapan ini. Penulis berharap semoga karya tulis skripsi terapan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan pihak-pihak terkait.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademis Politeknik Negeri Jakarta, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dela Maulidya  
NIM : 4417020029  
Program Studi : Keuangan dan Perbankan Syariah  
Jurusan : Akuntansi  
Jenis Karya : Skripsi Terapan

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Politeknik Negeri Jakarta **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat.

Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Politeknik Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmedia atau mengformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok  
Pada tanggal : 07 September 2021

Yang Menyatakan

(Dela Maulidya)





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat

Oleh: Dela Maulidya

### ABSTRAK

Sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dalam suatu organisasi penting untuk dipertahankan dan ditingkatkan baik kualitas maupun kuantitasnya. Salah satunya ialah dengan meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk dapat terus memberikan kontribusi terbaiknya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penilaian kinerja karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank BCA Syariah kantor pusat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan regresi linier berganda. Data yang diolah merupakan data primer melalui kuesioner yang diisi oleh 40 orang karyawan bank BCA Syariah Kantor Pusat sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan memiliki hubungan yang positif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 65% dilihat dari nilai *Adjusted R*<sup>2</sup>. Secara parsial variabel Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, sedangkan variabel penilaian kinerja karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat.

Kata kunci: Sumber daya manusia, penilaian kinerja karyawan, pelatihan, kompensasi, motivasi kerja, bank syariah.

POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA



*The Effect of Employee Performance Appraisal, Training, and Compensation on Employee Work Motivation at PT. Bank BCA Syariah Headquarters*

By: Dela Maulidya

**ABSTRACT**

*Human resources as the one of the most valuable assets in an organization is important to be maintained and developed both in quality and quantity. One of them is to increase employee work motivation to give their best contribution in achieving organizational goals. This study aims to analyze the effect of employee performance appraisal, training, and compensation on the employee work motivation of PT. Bank BCA Syariah Headquarters. The research method used is quantitative with a multiple linear regression approach. The processed data is primary data through questionnaires filled out by 40 employees of PT. Bank BCA Syariah Headquarters as the respondents. The results indicated that employee performance appraisal, training, and compensation simultaneously have a positive and significant effect on work motivation by 65% on the value of Adjusted R Square. Partially, training and compensation variables have a positive and significant effect on employee work motivation. Meanwhile, the performance appraisal variable is not significantly affecting employee work motivation at PT. Bank BCA Syariah Headquarters.*

*Keywords: Human resources, performance appraisal, training, compensation, work motivation, Islamic Banking.*

**POLITEKNIK  
NEGERI  
JAKARTA**

**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## DAFTAR ISI

LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	vii
ABSTRAK .....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	11
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	12
1.4 Tujuan Penelitian .....	12
1.5 Manfaat Penelitian .....	13
1.6 Sistematika Penulisan Skripsi .....	13
<b>BAB II TUNJUAN PUSTAKA</b> .....	15
2.1 Landasan Teori .....	15
2.1.1 Penilaian Kinerja Karyawan .....	16
2.1.2 Pelatihan .....	20
2.1.3 Kompensasi .....	28
2.1.4 Motivasi Kerja .....	36
2.2 Penelitian Terdahulu .....	46
2.4 Kerangka Pemikiran .....	53
2.5 Hipotesis .....	54
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	55
3.1 Jenis Penelitian .....	55
3.2 Objek Penelitian .....	55
3.3 Metode Pengambilan Sampel .....	55
3.3.1 Populasi .....	55
3.3.2 Sampel .....	56



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

3.4	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	57
3.5	Metode Pengumpulan Data .....	57
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	58
3.7	Metode Analisis Data .....	60
3.7.1	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	61
3.7.2	Uji Asumsi Klasik .....	62
3.6.4	Uji Hipotesis .....	64
3.7.4	Uji Koefisien Determinasi .....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>66</b>
4.1.	Hasil Penelitian .....	66
4.1.1.	Gambaran Umum Perusahaan .....	66
4.1.2.	Analisis Karakteristik Responden .....	68
4.1.3.	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	70
4.1.4.	Uji Asumsi Klasik .....	72
1.	Uji Normalitas.....	72
2.	Uji Multikolinieritas .....	73
3.	Uji Heteroskedastisitas .....	74
4.1.6.	Uji Hipotesis .....	77
1.	Uji T (Parsial) .....	77
2.	Uji F (Simultan) .....	78
4.1.7.	Uji Koefisien Determinasi .....	79
4.2.	Pembahasan .....	79
4.2.1.	Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat .....	79
4.2.2.	Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat .....	81
4.2.3.	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat .....	82
4.2.4.	Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat .....	83
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>84</b>
5.1	Kesimpulan.....	84
5.2	Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>86</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>92</b>





## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Pt. Bank BCA Syariah .....	5
Tabel 1. 2 Jumlah SDM Bank BCA Kantor Pusat .....	10
Tabel 2. 1 Tabel Kajian Pustaka Penelitian Terdahulu .....	46
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	58
Tabel 3. 2 Definisi Operasi Variabel.....	59
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	68
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	69
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	69
Tabel 4. 4 hasil Uji Validitas .....	70
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabiitas .....	71
Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov .....	73
Tabel 4. 7 Hasil uji Multikolinieritas .....	74
Tabel 4. 8 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4. 9 Hasil Uji T.....	77
Tabel 4. 10 Hasil Uji F.....	78
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	79

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Statistik Jumlah Jaringan Kantor Bank Syariah di Indonesia 2016-2020.....	2
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	53
Gambar 4. 1 Produk, Jasa dan Layanan Bank BCA Syariah .....	67
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probabilty Plot.....	72
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot.....	75







**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	93
Lampiran 2 Tabulasi Data Primer.....	97
Lampiran 3 Hasil Output SPSS Analisis Deskriptif.....	99
Lampiran 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas Instrumen.....	100
Lampiran 5 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas.....	104
Lampiran 6 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik.....	106
Lampiran 7 Hasil Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda.....	108
Lampiran 8 Hasil Output SPSS Uji Hipotesis.....	108
Lampiran 9 Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	109





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut *Islamic Finance Development Report 2019* aset keuangan syariah global pada 2018 mencapai USD 2,52 triliun meningkat 3,5% dari tahun sebelumnya yaitu USD2,46 triliun. Industri keuangan syariah global diperkirakan akan terus tumbuh hingga USD 3,47 triliun pada 2024 dengan asumsi CAGR 5,5%. Aset keuangan syariah global didominasi oleh sektor perbankan syariah sebesar 70% dari keseluruhan aset.

Dalam *State of Global Islamic Economy Report 2019/2020* yang dikeluarkan oleh Dinar Standard, Indonesia menempati posisi ke-7 (tujuh) terkait total aset keuangan syariah yang dimiliki yakni mencapai USD86 miliar pada 2018, meningkat sebesar USD4 miliar dari tahun sebelumnya. Peningkatan industri keuangan syariah di Indonesia didorong oleh dukungan pemerintah terhadap keuangan syariah serta dimulainya integrasi ekosistem keuangan syariah.

Sebagai salah satu kebijakan strategis OJK, “Ekosistem ekonomi syariah merupakan wadah yang dapat memfasilitasi berbagai sektor pada ekonomi syariah dan menghubungkan aktivitas ekonomi dengan transaksi keuangan syariah yang ada di dalamnya” (Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia, 2019). Transaksi keuangan syariah tentunya tidak luput dari peran perbankan syariah yang diharapkan menjadi motor penggerak pada ekosistem ekonomi syariah di Indonesia.

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia dimulai sejak dikeluarkannya UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan. Undang-undang tersebut hadir untuk menegaskan bahwa terdapat dua sistem perbankan (*dual banking system*) di tanah air, yaitu sistem perbankan konvensional dan sistem perbankan syariah. Peluang ini disambut hangat masyarakat perbankan, yang ditandai dengan berdirinya beberapa Bank Islam. Kemudian, pengesahan beberapa produk perundangan yang memberikan kepastian hukum dan meningkatkan aktivitas pasar keuangan syariah, seperti: (i) UU No.21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah; (ii) UU No.19 tahun 2008 tentang Surat Berharga Syariah

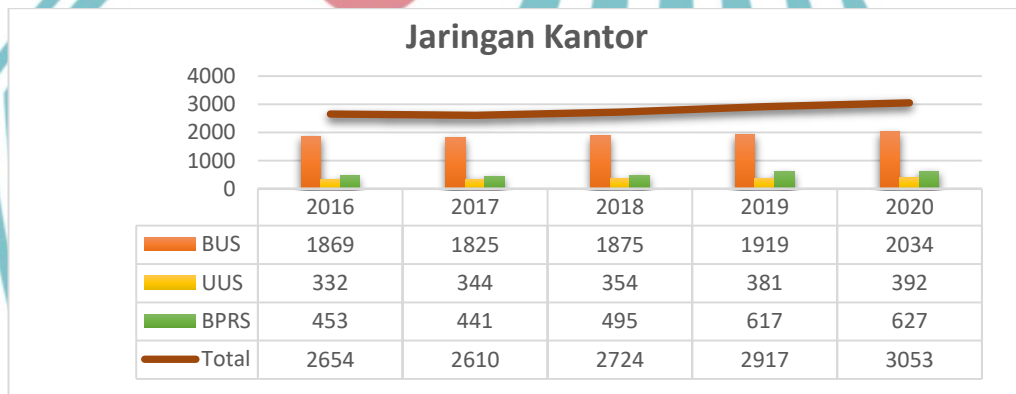


Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Negara (sukuk); dan (iii) UU No.42 tahun 2009 tentang Amandemen Ketiga UU No.8 tahun 1983 tentang PPN Barang dan Jasa. Menurut OJK dalam artikel tentang “Sejarah Perbankan Syariah” pada situs resmi [www.ojk.co.id](http://www.ojk.co.id), dengan diberlakukannya Undang-Undang No.21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah pengembangan industri perbankan syariah nasional semakin memiliki landasan hukum yang memadai dan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat lagi.

Berdasarkan Laporan Perkembangan Keuangan Syariah di Indonesia tahun 2019 yang diterbitkan oleh OJK, tercatat ada sekitar 189 bank syariah yang terdiri dari 14 Bank Umum Syariah (BUS), 20 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 164 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Jaringan kantor bank syariah pada 2020 pun makin meluas di Indonesia .



Gambar 1. 1 Statistik Jumlah Jaringan Kantor Bank Syariah di Indonesia 2016-2020

Sumber : Statistik Perbankan Syariah, OJK. (Data diolah).

Dalam *Roadmap* Perbankan Syariah 2015-2019 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyatakan bahwa dengan semakin berkembangnya industri perbankan syariah maka kebutuhan akan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas juga semakin meningkat.

Namun, Khan (2015) dalam analisis kajian literturnya “*Closing The Gaps of Human Resources in Islamic Bank*” menyatakan bahwa jumlah bank syariah semakin meningkat tetapi kekhawatiran muncul karena adanya masalah operasional yakni kurangnya staf yang berkualitas, kurangnya kebijakan sumber daya manusia, kurangnya perencanaan dan pelatihan untuk mempercepat pertumbuhan bisnis bank syariah. Di sisi lain, perbankan syariah juga harus bersaing dalam mendapatkan



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

SDM yang berkualitas dengan perbankan konvensional yang secara umum memiliki kapasitas lebih baik untuk menarik minat calon pegawainya. Tidak hanya untuk menarik calon pegawai, bank syariah juga harus memaksimalkan sumber daya yang ada untuk mendapatkan kinerja terbaiknya. (OJK, Roadmap Perbankan Syariah 2015-2019, h. 23)

Rani dan Mayasari (2015) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Maramis (2013) juga berpendapat bahwa tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak (Yusuf dan Al Arif, 2015:26).

Dalam perspektif Islam, SDM tidak hanya untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk membawa kebaikan di dunia dan akhirat seperti yang dapat dilihat pada Alquran surat At Taubah ayat 111 berikut :

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعْدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بَبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ (١١١)

Artinya : “*Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Alquran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.*”

Alquran Surah At Taubah (9) ayat 111 menjelaskan bahwa tanpa adanya SDM suatu organisasi tidak akan dapat bergerak dan berjalan sesuai apa yang diinginkan. Artinya SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu berkontribusi terhadap usaha pencapaian tujuan perusahaan. Disisi lain SDM harus dikelola dengan baik agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan dan kemajuan bisnis perusahaan (Fatimah & Wahyono, 2013).





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Cacio (2007) dalam Sartono, Yuliane dan Hasiholan (2018) juga menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, maka pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan. Oleh karena itu, SDM adalah aset yang tidak ternilai atau sangat berharga keberadaannya bagi suatu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover* (Sartono.dkk, 2018).

Pengertian *Turnover* menurut Ridlo (2012) adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Flippo, 1994). Menurut Rukmini dan Hendriani (2017) angka *Turn Over* yang tinggi secara umum akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Dimana *turnover* karyawan dapat merugikan perusahaan dari segi biaya, sumber daya dan motivasi dikarenakan perusahaan kehilangan tenaga kerja (Andriani, Disman, Ahman & Santoso, 2020).

Batasan tingkat presentase *turnover* karyawan yang dapat ditolerir pada berbagai perusahaan berbeda-beda, menurut Haris dalam Prawitasari (2016) standar tingkat *turnover* yang sudah sampai 10% atau lebih per-tahunnya termasuk tinggi. Sedangkan menurut Setiawan (2013) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5-10% per tahun, dan tergolong tinggi apabila lebih dari 10% per tahun.

Widjaja (2008) dalam Dyantini (2016) menyatakan bahwa *turnover* biasanya ditandai dengan timbulnya kondisi dimana karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan atau yang disebut dengan *turnover intention*. Robbins (2015) dalam Handoko dan Soeling (2020) mengungkapkan “*Turnover intention* merupakan keinginan seseorang berhenti meninggalkan perusahaan dan berpindah kerja untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari tempat bekerja sebelumnya.” Menurut Pramesti dan Wikansari (2016) dalam Andriani dkk (2020) karyawan yang masih bertahan dalam perusahaan akan termotivasi dan semangat untuk bekerja tetapi bisa jadi beberapa karyawan juga akan mulai mencari pekerjaan lain sehingga terjadi *turnover*.

Gray, Philips, dan Normand, (1996) dalam Kajian Literatur “Turn Over Karyawan” oleh Ridlo (2012:4) menyatakan :

“Bila suatu rumah sakit tingkat keluar masuknya karyawan naik dari sebelumnya, hal ini merupakan indikasi turunnya motivasi, semangat dan

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

gairah kerja. Selain itu akan menurunkan produktifitas juga dapat mempengaruhi kelangsungan jalannya suatu organisasi serta besarnya biaya yang telah dikeluarkan pada saat proses penerimaan karyawan, pelatihan, sampai pada penempatannya” (Ridlo, 2012).

Mengutip dari laman [www.bcasyariah.co.id](http://www.bcasyariah.co.id), BCA Syariah sebagai salah satu bank umum syariah terbesar hingga saat ini memiliki 69 jaringan cabang yang terdiri dari 14 Kantor Cabang (KC), 15 Kantor Cabang Pembantu (KCP), dan 40 Unit Layanan Syariah (ULS) yang tersebar di wilayah DKI Jakarta, Tangerang, Bogor, Depok, Bekasi, Surabaya, Semarang, Bandung, Solo, Yogyakarta, Medan, Palembang, Malang, Lampung, Banda Aceh, Kediri, Pasuruan, dan Panakkukang (data per Januari 2021). Banyaknya jaringan kantor yang dimiliki BCA Syariah ini tentu didukung dengan pemenuhan SDM yang berkualitas sebagai aset utama penggerak kegiatan usaha.

Namun jika melihat data perkembangan karyawan Bank BCA Syariah, tingkat perputaran karyawan (*turnover*) masih fluktuatif dari tahun 2017-2020. Bahkan pada tahun 2017 tingkat perputaran karyawan mencapai 22,65%. Kemudian hingga pada tahun 2020 Bank BCA Syariah berhasil menurunkan tingkat *turn over* karyawan menjadi dibawah 10%.

Tabel 1. 1 Data Turnover Karyawan Pt. Bank BCA Syariah

Uraian	2020		2019		2018		2017	
	Jumlah	Keluar	Jumlah	Keluar	Jumlah	Keluar	Jumlah	Keluar
Jumlah SDM*	581	50	554	81	525	74	521	118
Turn Over Ratio	8,79%		15,06%		14,12%		22,65%	

Sumber : Laporan Tahunan BCA Syariah 2020

Pada tabel diatas diketahui bahwa PT. Bank BCA Syariah sempat mengalami tingkat perputaran karyawan yang tinggi di tahun 2017 dimana mencapai 22,65%. Kemudian pada tahun berikutnya yakni 2018, BCA Syariah berhasil menurunkan tingkat perputaran karyawannya dengan cukup signifikan yakni menjadi 14,12%. Pada 2019 jumlah karyawan yang keluar meningkat kembali namun tidak terlalu signifikan dimana kenaikan tingkat *turnover* karyawannya hanya sekitar 0,84% menjadi 15,06%. Selanjutnya pada tahun 2020, tingkat perputaran karyawan menurun menjadi 8% dibandingkan tahun sebelumnya yang mencapai 15%. Hal ini





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

membuktikan bahwa Bank BCA Syariah sebagai entitas perusahaan berhasil memberikan rasa aman bagi karyawannya serta mampu menciptakan hubungan kerja yang baik yang didukung dengan tempat kerja yang nyaman dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan maupun antara karyawan di seluruh bagian, sehingga menimbulkan motivasi bagi para karyawannya untuk terus memberikan kinerja terbaiknya kepada perusahaan.

Mangkunegara (2005) menemukan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Didukung oleh pernyataan Hasibuan (2009:141) dalam Alam (2016) bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ialah yang berbakat, berkualitas, bermotivasi tinggi dan mau bekerja sama dalam *team*. Dewi dan Ariyanto (2016) juga menyatakan bahwa kinerja sangat dipengaruhi oleh seberapa besar motivasi yang dimiliki karyawannya. Penting bagi setiap karyawan memiliki motivasi. Motivasi kerja yang kuat sehingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi maksimal untuk pencapaian kerjanya,

Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri (Feriyanto dalam Fauzi, 2020). Subhan (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan. Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul karena diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau dari diri sendiri (Feriyanto dalam Fauzi, 2020). Menurut Nurbaya (2020:139) motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan atau sesuatu yang mejadi dasar atau alasan seseorang berperilaku.

Menurut Fauzi (2020) dalam kajiannya yang berjudul *Pentingnya Motivasi pada Karyawan Pebankan Syariah* menyimpulkan bahwa orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Sehingga dapat dijelaskan bahwa apabila karyawan memiliki motivasi yang baik dalam bekerja tentu akan



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

mampu meningkatkan hasil kerja atau kinerja mereka secara baik pula, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan dan begitupun sebaliknya.

Menurut Adiba (2018) Sumber daya manusia yang merupakan salah satu bagian penting dalam keberlangsungan perusahaan perlu diatur demi tercipta suatu keselarasan tentang apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Jika perusahaan kurang mempertimbangkan secara lebih mendalam tentang kebutuhan serta keinginan dari para karyawannya dapat memunculkan tekanan kepada karyawan yang akan berdampak pada berkurangnya motivasi karyawan untuk bekerja hingga karyawan tersebut akan berpindah tempat kerja (Winoto, 2019).

Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan sistem penilaian kinerja. Penilaian kinerja yang baik dapat menghasilkan informasi yang akurat, sehingga hasil tersebut dapat memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat lagi. Menurut Mondy (2010), penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik (Clevand, 1989). Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Bank BCA Syariah sebagai suatu perusahaan juga melakukan penilaian kinerja karyawan dan menggunakannya sebagai instrumen untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan – keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi, penempatan karyawan pada posisi yang sesuai, dan mengetahui kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan. Dalam melakukan penilaian tersebut, harus dilakukan pemantauan terhadap kinerja karyawan dan diskusi yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk mengetahui pencapaian kinerja karyawan tersebut bagi perusahaan. (Laporan Tahunan Bank BCA Syariah)

Kinerja menurut Hamdi (2014:30), adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan dan diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

yang menunjukkan sasaran kinerja yang dicapai. Sedangkan kinerja menurut Rivai dan Baswri (2010:481), adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugasnya, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai oleh perusahaan sebagai acuan untuk mengetahui keberhasilan kerja dari karyawan tersebut.

Salah satu yang mempengaruhi motivasi kerja selain penilaian kinerja adalah Pelatihan (*training*). Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen & Khanam (2014) menyatakan.

*“Following are the variables which directly affect the employee motivation; Training is the formal process by which a person acquires knowledge, skills, and competencies. Motivation is the direction and intensity of one’s effort, or the psychological feature that arouses an organism to action toward a desired goal. Organizations that use training practices, directly or indirectly effect employee motivation as well as commitment to the organization (Meyer & Allen, 1991)”*

Sejalan dengan Shahzadi, Ikatan Bankir Indonesia (2014) dalam buku *Mengelola Bank Syariah* juga menyatakan bahwa *Training* diberikan kepada pegawai yang memiliki *competency gap* atau kesenjangan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*), atau kadang masalah motivasi. Didukung oleh hasil penelitian Meidita (2019) bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Proses pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja pekerja, memutakhirkan keahlian para pekerja yang sejalan dengan kemajuan teknologi, membentuk kompetensi di kalangan pekerja, memecahkan permasalahan operasional perusahaan, memenuhi perkembangan pribadi, dan mempertahankan motivasi serta mempersiapkan pekerja untuk jabatan tertentu (Meldona dan Siswanto, 2012). Mengutip Widodo (2015) dalam Meidita (2019), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Menurut Priansa (2019) pelatihan merupakan suatu upaya yang



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

sistematis serta terencana untuk merubah ataupun mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru sesuai kebutuhan dari organisasi.

Namun peneliti melihat terdapat karyawan Bank BCA Syariah Kantor Pusat kurang semangat ketika akan melakukan program pelatihan yang diberikan perusahaan. Padahal pelatihan ditujukan agar karyawannya memiliki peningkatan kinerja dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Fenomena ini menentang hasil penelitian Rahardjo, Hamid dan Prasetya (2014) dimana pelatihan mempunyai hubungan yang erat terhadap motivasi. Pemberian pelatihan mempengaruhi motivasi pegawai, karena setelah mengikuti pelatihan pegawai mempunyai keterampilan (*skill*) dan terampil dalam mengerjakan tugas yang diberikan instansi dengan bobot tugas yang lebih berat, sehingga sikap pegawai lebih baik dalam menerima tugas dan bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Menurut Meidita (2019) kurang semangatnya karyawan karena banyak faktor yang mendukung kurang semangat karyawan seperti waktu pelatihan terlalu lama yang mungkin membuat karyawan bosan dan metode pelatihan yang digunakan masih terbilang biasa saja hal ini yang menyebabkan karyawan bermalas-malasan dalam mengikuti program pelatihan yang diberikan perusahaan.

Selain Penilaian Kinerja dan Pelatihan, kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Handoko (2001) dalam Riyadi (2011) menyatakan bahwa suatu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan adanya rasa timbal balik dari karyawan tersebut untuk bekerja dengan prestasi yang baik (Riyadi, 2011). Masih dalam Riyadi (2011), Hasibuan (2006) menyatakan bahwa kompensasi yang diterapkan dengan baik akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

Kasmir (2015:233) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, menyatakan “kompensasi merupakan balas jasa kepada seluruh karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi keuangan dapat berupa gaji, upah, bonus, komisis, dan insentif. Sedangkan Kompensasi non keuangan diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjanagn guna meningkatkan kesejahteraan karyawan fisik maupun batin”. Kompensasi merupakan



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

bagian penting dalam hubungannya dengan karyawan (Sunyoto dalam Norman, 2012).

Menurut Firmandari (2014) pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Dikutip dari Kompasiana dalam Norman (2016) kompensasi bukan hanya penting untuk karyawan, melainkan penting juga bagi perusahaan, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun (Yusuf, 2015).

Berdasarkan hasil observasi penulis selama melakukan kegiatan praktik kerja lapangan di Bank BCA Syariah Kantor Pusat, salah satu masalah yang terjadi adalah kekurangan karyawan disebabkan keluarnya karyawan dengan alasan mengundurkan diri atau pensiun. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bank BCA Syariah kantor pusat mengalami kenaikan namun tidak begitu signifikan.

Tabel 1. 2 Jumlah SDM Bank BCA Kantor Pusat

Tahun	Jumlah Karyawan
2017	223 orang
2018	223 orang
2019	229 orang
2020	230 orang

Sumber : Data SKHSDM Bank BCA Syariah Kantor Pusat

BCA Syariah menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting yang mendukung keberlanjutan bisnis bank. Untuk itu BCA Syariah senantiasa berupaya untuk memastikan kapasitas dan kapabilitas SDM yang dimiliki dapat memenuhi kebutuhan pertumbuhan bisnis Bank. Upaya mempertahankan karyawan di Bank BCA Syariah kantor pusat dapat dikatakan cukup baik yang dapat dilihat dari peningkatan jumlah karyawannya.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Bank BCA Syariah melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengukur kinerja dan prestasi tiap karyawan yang dijadikan bahan evaluasi dan perencanaan kebijakan manajemen sumber daya manusia kedepan. Pelaksanaan program-program pelatihan di Kantor Pusat bank Syariah juga berjalan dengan cukup baik dengan memperhatikan materi, metode dan peserta pelatihan yang diharapkan akan memberikan pengetahuan dan keterampilan tambahan kepada karyawan peserta pelatihan untuk menunjang pekerjaannya. Kemudian pemberian kompensasi berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan dan fasilitas lainnya juga dilakukan BCA Syariah sesuai kebijakan yang berlaku untuk kesejahteraan karyawan yang dianggap penting dalam hubungan antara karyawan dan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menjadi variable dalam penelitian ini diantaranya ialah penilaian kinerja karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi. Motivasi kerja dibutuhkan setiap karyawan untuk senantiasa terdorong mengoptimalkan kontribusi kepada perusahaan. Maka berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Pusat”**.

## 1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Tingginya perputaran karyawan dapat memberikan dampak negatif secara keseluruhan bagi perusahaan karena perusahaan bisa jadi kehilangan sumber daya manusia (SDM) terbaiknya serta dapat mengalami kerugian secara financial maupun operasional dalam proses pencarian SDM pengganti yang setara bahkan melebihi kualitas karyawan yang keluar. Bank BCA Syariah juga pernah mengalami tingkat perputaran (*turnover ratio*) karyawan yang tinggi pada 2017 yang mencapai 22%. Kemudian pada tiga tahun berikutnya yakni pada 2020 BCA Syariah berhasil menurunkan *turnover ratio* karyawan menjadi 8%. Hal ini mengindikasikan baiknya pengelolaan sumber daya manusia dimana Bank BCA Syariah secara mendalam telah memahami tentang kebutuhan serta keinginan dari para karyawannya agar tidak memunculkan tekanan kepada karyawan yang akan





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

berdampak pada berkurangnya motivasi karyawan untuk bekerja hingga karyawan tersebut akan berpindah tempat kerja.

Motivasi kerja dianggap penting untuk dimiliki setiap karyawan karena dengan adanya motivasi yang tinggi karyawan akan terdorong dan senantiasa bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Penilaian Kinerja sebagai pengukur kinerja juga diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan maupun karyawan yang untuk lebih termotivasi meningkatkan kinerjanya. Selain itu, pelatihan sebagai bentuk pengembangan karyawan diharapkan menjadi pendorong semangat karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih mahir. Kompensasi yang diberikan perusahaan terbukti menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh bagi karyawan dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Motivasi karyawan di bank BCA Syariah khususnya kantor pusat perlu diperhatikan karena menurut hasil penelitian-penelitian sebelumnya motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, maka peneliti bermaksud untuk mencari jawaban dari pertanyaan penelitian berikut:

- a. Apakah penilaian kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja?
- b. Apakah Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja?
- c. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja?
- d. Apakah Penilaian Kinerja, Pelatihan, dan Kompensasi secara simultan mempengaruhi motivasi kerja?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Menganalisis tentang pengaruh penilaian kinerja karyawan terhadap motivasi kerja.
- b. Menganalisis tentang pengaruh pelatihan kerja terhadap motivasi kerja.
- c. Menganalisis tentang pengaruh Kompensasi kerja terhadap motivasi kerja.



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- d. Menganalisis tentang pengaruh Penilaian Kinerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap motivasi kerja secara simultan.

### 1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk memperkaya dan memperluas pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, serta dapat memberikan kontribusi keilmuan kepada semua aktivitas akademik dalam bidang perbankan khususnya dalam industri perbankan syariah.

- b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bank syariah untuk terus meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya untuk terus mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia diantaranya variabel-variabel yang penulis uji pada penelitian ini. Karena sumber daya manusia merupakan aset penting dalam menjalankan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

### 1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran secara garis besar terkait apa yang menjadi isi dari skripsi penelitian ini maka penulis menyusun lima bab dengan sistematika penulisan yang merujuk pada buku Pedoman Penulisan Laporan Tugas Akhir / Skripsi Jurusan Akuntansi Politeknik Negeri Jakarta sebagai berikut:

- a. BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang penelitian yang menguraikan alasan penelitian ini dilakukan. Dari latar belakang penelitian yang dijabarkan oleh peneliti dilakukan suatu perumusan masalah dan dilanjutkan dengan perumusan pertanyaan penelitian yang akan di uji dan di analisis. Kemudian dijabarkan mengenai tujuan dan manfaat penelitian ini dilakukan.





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

b. **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini dimuat kajian teoritis yang terdiri dari tinjauan teoritis yang memuat teori-teori yang mendukung penelitian, tinjauan pustaka yang memuat penelitian-penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

c. **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, objek penelitian, metode pengambilan sampel, jenis dan sumber data penelitian, metode pengumpulan data penelitian, serta metode analisis data yang digunakan peneliti. Pada penelitian ini digunakan kuisioner yang nantinya dibagikan kepada karyawan Bank BCA Syariah Kantor Pusat.

d. **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bagian ini berisi analisis dari hasil pengolahan data dan pembahasan mengenai pengaruh penilaian kinerja karyawan, pelatihan, dan kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan bank syariah. Pembahasan hasil pengolahan data dikaitkan dengan kaidah teori-teori yang mendasar dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

e. **BAB V PENUTUP**

Pada Bab ini dibahas mengenai kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## BAB V PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, serta hasil analisis pengujian data yang telah dilakukan mengenai pengaruh budaya organisasi, komunikasi, dan lingkungan kerja terdapat kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini:

1. Variabel Penilaian Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan dan berkorelasi negatif secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank BCA Syariah kantor pusat. Hal ini dapat disebabkan karena jumlah responden yang masih kurang memadai dan diharapkan bisa mencapai 30% dari penelitian agar hasil uji variabel ini menjadi lebih relevan.
2. Variabel Pelatihan berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BCA Syariah kantor pusat. Meskipun demikian, dari hasil uji validitas masih terdapat hal yang perlu ditingkatkan yakni perihal lama waktu pelatihan yang masih dianggap kurang oleh para responden dalam memahami materi yang diberikan secara keseluruhan.
3. Variabel Kompensasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BCA Syariah kantor pusat. Hal ini sesuai dengan komitmen Bank BCA Syariah yang senantiasa mempertimbangkan *fairness* (keadilan) dan *competitiveness* (daya saing) dengan industri perbankan lainnya.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel penilaian kinerja karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi secara bersama-sama sebesar 65 % terhadap motivasi kerja karyawan Bank BCA Syariah Kantor Pusat. Hal ini berarti masih terdapat variabel independen lain yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan yang tidak diujikan dalam penelitian ini.





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini maka diajukan beberapa saran yang dapat menjadi masukan baik Perusahaan tempat dilakukannya penelitian, penelitian selanjutnya maupun bagi industri perbankan.

1. Berdasarkan hasil penelitian Pelatihan, dan Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap motivasi kerja karyawan. Maka dari itu Bank BCA Syariah dapat terus meningkatkan program pelatihan untuk pengembangan karyawan dan kompensasi sehingga karyawan termotivasi untuk mengerahkan kemampuannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Sementara itu, Bank BCA Syariah juga diharapkan dapat mengevaluasi kembali proses penilaian kinerja karyawan yang menurut hasil penelitian justru dapat menurunkan motivasi kerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menguji variabel-variabel bebas lainnya karena masih terdapat sekitar 35,5% variabel lain diluar variabel yang diuji dalam penelitian seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, religiusitas, dan lainnya terhadap motivasi kerja karyawan. Selain itu juga disarankan untuk mencari data sampel atau responden lebih banyak lagi untuk dapat membuktikan hipotesis-hipotesis yang telah dirancang dengan lebih relevan terkait dengan topik sumber daya insani pada industri perbankan syariah.

**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Fahmi, A. (2014). *HRD Syariah: teori dan implementasi : manajemen sumber daya manusia berbasis syariah*. Indonesia: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fatimah & Wahyono. (2013). *Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) Bahan Kuliah Jurusan Keuangan dan Perbankan Syari'ah*. Depok: Politeknik Negeri Jakarta.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ikatan Bankir Indonesia. (2014). *Mengelola Bank Syariah Modul Sertifikasi Tingkat II General Banking Syariah*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-6. Depok: Rajawali Pers.
- Nurbaya, Sitti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Makassar : Nas Media Pustaka.
- Priansa, D. (2019). *Pengembangan dan Pelatihan Sdm Perusahaan*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Santoso, Budi. (n.d). *Skema dan Mekanisme Pelatihan : Panduan Penyelenggaraan Pelatihan*. Jakarta: Yayasan Terumbu Karang Indonesia.
- Setyawan, Endra Febri. (2017). *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Cetakan kesatu. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Siyoto & Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Cetakan kesatu. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan Ke-27. Bandung: Alfabeta.
- Wagiran. (2013). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Teori dan Implementasi*, Cetakan Kesatu. Yogyakarta: Budi Utama.





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Ed.1 – Cetakan kesatu. Jakarta: Rajawali Press.

JURNAL

Adiba, E., Maya. (2018). Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank syariah Mandiri Di Sidoarjo. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economic*, 2(1), 60-80

Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 4(2), 59-68.

Alhanur, Y. E. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Pusat (*Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School*).

Al Hasan, F. A., & Maulana, M. I. (2016). Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani Di Lembaga Keuangan Syariah Dalam Menghadapi Persaingan Global. *Sosio Didaktika: Social Science Education Journal*, 3(1), 27-36.

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 2(01).

Anugrahadi, Y. D., & Prasetyo, A. (2019). Mengetahui Pengaruh Kinerja Islam terhadap Motivasi Islam, Komitmen Islam, dan Pelatihan Islam pada Karyawan PT. Asuransi Takaful Keluarga di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 6(11), 2252-2271.

Bintang, D. H., & Kasmiruddin, K. (2016). Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus PT Bank Sumut, Cabang Sidikalang) (*Doctoral dissertation, Riau University*).

Dyantini, N. N. A., & Dewi, I. G. A. M. (2016). Pengaruh komitmen organisasional dan penilaian kinerja terhadap *turnover intention* (*Doctoral dissertation, Udayana University*).

Fauzi, H. (2020). PENTINGNYA MOTIVASI PADA KARYAWAN DI PERBANKAN SYARIAH. *AL-IQTISHADY: Jurnal ekonomi syariah*, 1(1), 40-46.



Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1).
- Grubb, T. (2007). Performance appraisal reappraised: It's not all positive. *Journal of Human Resources Education*, 1(1), 1-22.
- Hardana, A. (2015). Manajemen Sumber Daya Insani. *Al-Masharif: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Keislaman*, 3(1), 115-126.
- Haryani, S. S. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Khan, T. N. (2015). Closing the gaps of human resource in Islamic banks: literature review analysis. *International Journal of Business and Social Science*, 6(5), 168-181.
- Khasbulloh, M. N. (2018). Implementasi Kompensasi Dan Benefit: Tinjauan Manajemen SDI Berbasis Syari'ah. *al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 2(1), 1-19.
- Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Maramis, E. (2013). Kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank tabungan negara (persero) cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(4).
- Norman, E., Supriyatna, R. K., & Junaedi, D. (2021). Prinsip Kompensasi Dalam Prespektif Islam. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(1), 103-123.
- Nur, M. T. (2015). Kompensasi Kerja dalam Islam. *MUAMALAH*, 5(2), 120-128.





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

- Pratiwi, S. L., & Cahyono, H. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas SDM Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri KCP Lamongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2).
- Purwaningrum, E. L. (2014). Pengaruh penilaian kinerja terhadap semangat kerja (Studi pada karyawan tetap PT. Aggionmultimex). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Puspitasari, P., Isharijadi, I., & Sulistyowati, N. W. (2018, October). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN INSENTIF FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN MADIUN. In *FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* (Vol. 6, No. 2).
- Rahayu, F., RAHAYU, F., & CAHYONO, H. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PENINGKATAN ETOS KERJA ISLAMI KARYAWAN BANK SYARIAH BUKOPIN CABANG DARMO SURABAYA. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 1(2).
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- Samodra, M. R. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan di PT. Telkomsel Branch Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 6(2).
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Journal of Management*, 4(4).
- Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on employee performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23), 159-166.
- Siregar, I. A., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Alquran Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY: Journal of Education*, 80-86.



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *Agora*, 3(1), 1-7.

Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).

Wahyuningsih, W., Sukmawati, S., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Makassar. *CESJ: Center of Economic Students Journal*, 2(2), 125-132.

Yuliana, R. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bca Syariah Semarang). *Jurnal STIE Semarang*, 8(3), 133448.

**PUBLIKASI ELEKTRONIK**

Alquran dan Terjemahan. Diakses dari <https://tafsirq.com/>

BCA Syariah. Laporan Tahunan. Diakses dari <https://www.bcasyariah.co.id/laporan-tahunan>

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Booklet Perbankan Indonesia. Diakses dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/booklet-perbankan-indonesia/Default.aspx>

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia. Diakses dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia/Default.aspx>

Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2015). Roadmap Perbankan Syariah 2015 – 2020. Diakses dari <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/berita-dan-kegiatan/publikasi/Pages/Roadmap-Perbankan-Syariah-Indonesia-2015-2019.aspx>

Majelis Ulama Indonesia. (25 Juni 2020). Apakah Keutamaan Bekerja Untuk Mencari Nafkah Menurut Islam. Diakses dari <https://mui.or.id/tanya-jawab-keislaman/28354/apakah-keutamaan-bekerja-untuk-mencari-nafkah-menurut-islam/>





## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta





© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

# LAMPIRAN







**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

### **Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat**

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Kepada Responden Yth.

Karyawan PT Bank BCA Syariah Kantor Pusat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dela Maulidya

NIM : 4417020029

Saat ini sedang menyusun skripsi program pendidikan terapan Keuangan dan Perbankan Syariah, Jurusan Akuntansi, Politeknik Negeri Jakarta. Adapun tujuan penelitian skripsi saya yakni untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penilaian kinerja karyawan, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat. Oleh karena itu Saya sangat membutuhkan partisipasi Bapak/Ibu sebagai responden untuk melengkapi penelitian ini.

Berdasarkan kode etik penelitian ilmiah, Saya akan menjamin kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu berikan.

Atas kerjasama dan kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Hormat Saya,

Dela Maulidya

**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

<p>Petunjuk Pengisian :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mohon jawab pertanyaan ini dengan jujur dan benar.</li> <li>2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum Anda memulai menjawabnya.</li> <li>3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap paling benar.</li> </ol>	<p>Keterangan :</p> <p>Skor 5 = SS (Sangat Setuju)</p> <p>Skor 4 = S (Setuju)</p> <p>Skor 3 = N (Netral)</p> <p>Skor 2 = TS (Tidak Setuju)</p> <p>Skor 1 = STS (Sangat Tidak Setuju)</p>
--	--

**Kriteria Responden**

- Telah bekerja > 2 tahun di PT. Bank BCA Syariah Kantor Pusat
- Pernah mengikuti program pelatihan yang diberikan BCA Syariah
- Pernah mendapatkan minimal satu kali (1x) Penilaian Kinerja Karyawan (PA).

**Identitas Responden**

1. Lama Bekerja
  - a. 2 – 5 th
  - b. 5 – 8 th
  - c.  $\geq$  8 th
2. Jenis Kelamin
  - a. Laki-laki
  - b. Perempuan
3. Usia
  - a. 21 – 30 th
  - b. 31 – 40 th
  - c. 41 – 50 th
  - d.  $\geq$  50 th





**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Penilaian Kinerja Karyawan (X1)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Sistem penilaian kinerja karyawan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditentukan perusahaan.					
2	Hasil penilaian kinerja karyawan dapat menjelaskan kualitas kinerja karyawan					
3	Proses penilaian kinerja karyawan dilaksanakan tanpa adanya diskriminasi.					
4	Hasil penilaian kinerja karyawan dapat diterima oleh karyawan.					
5	Proses penilaian kinerja karyawan dapat dipahami dengan jelas.					
Pelatihan (X2)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
6	Materi pelatihan ( <i>training</i> ) yang diberikan BCA Syariah sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan.					
7	Metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai untuk para peserta.					
8	Penyampaian materi oleh pembawa materi mendorong peserta pelatihan untuk belajar materi yang disampaikan.					
9	Lama waktu pelaksanaan pelatihan dinilai cukup untuk memahami materi yang diberikan.					
10	Fasilitas yang diberikan selama pelatihan relevan dan memuaskan.					
Kompensasi (X3)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

11	Gaji diterima secara rutin dan tetap setiap bulannya.					
12	Karyawan menerima insentif (uang tambahan di luar gaji) atas kinerja yang telah dicapai.					
13	Insentif yang diberikan perusahaan memotivasi saya untuk menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi.					
14	Tunjangan-tunjangan (asuransi jiwa, THR, tunjangan hari tua, tunjangan perjalanan dinas dan benefit lainnya) yang diberikan perusahaan telah memadai untuk kesejahteraan karyawan.					
15	Perusahaan memberikan fasilitas kantor yang memperlancar dan mempermudah pekerjaan.					
16	Kompensasi (gaji, tunjangan, dan benefit lainnya) diberikan secara adil untuk semua karyawan.					
Motivasi Kerja (Y)						
No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
17	Saya selalu ingin menyelesaikan pekerjaan saya.					
18	Saya selalu berusaha mematuhi peraturan perusahaan.					
19	Saya selalu berusaha serius dalam bekerja.					
20	Saya selalu berusaha untuk selalu memperbaiki kinerja menjadi lebih baik.					
21	Saya selalu berusaha mengembangkan keahlian dan keterampilan yang saya miliki agar dapat memajukan perusahaan.					
22	Saya tetap gigih bekerja meskipun lingkungan kerja terkadang kurang mendukung.					



Lampiran 2 Tabulasi Data Primer (Hasil Jawaban Kuesioner Responden)

No Responden	Penilaian Kinerja Karyawan (X1)						Pelatihan (X2)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	21
2	3	3	3	2	3	14	2	3	3	4	3	15
3	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25
5	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19
6	5	4	4	3	3	19	5	4	4	3	3	19
7	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
8	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21
9	4	3	4	3	4	18	4	4	4	4	4	20
10	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	20
11	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	3	16
12	3	2	4	2	2	13	4	4	4	2	4	18
13	4	4	3	5	4	20	5	5	4	5	4	23
14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
15	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	4	24
16	5	4	5	4	5	23	5	4	5	5	5	24
17	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	4	23
18	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	5	22
19	5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24
20	5	3	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22
21	5	4	5	5	5	24	4	4	5	4	5	22
22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21
23	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20
24	5	4	5	5	5	24	5	4	5	5	5	24
25	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
27	5	4	5	4	5	23	5	4	5	4	5	23
28	4	2	3	5	2	16	3	4	4	4	4	19
29	5	5	5	5	5	25	3	5	5	4	5	22
30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
31	5	4	5	4	4	22	5	4	5	3	5	22
32	4	4	5	4	5	22	5	5	4	3	4	21
33	5	4	5	5	5	24	5	5	4	3	5	22
34	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
35	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	5	22
36	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20
37	4	3	4	3	3	17	4	3	4	2	4	17
38	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	4	22
39	4	2	3	3	2	14	4	2	4	2	3	15
40	3	3	2	3	2	13	4	2	4	2	4	16

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



© Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

No Responden	Kompensasi (X3)							Motivasi (Y)						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total_Y
1	4	4	3	4	4	5	24	5	4	5	4	5	5	28
2	4	4	3	2	4	2	19	4	4	4	4	3	4	23
3	5	4	5	3	4	5	26	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	3	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	3	4	4	23	5	5	5	4	5	3	27
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
8	5	3	3	3	3	3	20	5	3	4	4	5	3	24
9	4	3	4	4	3	4	22	4	4	5	5	5	4	27
10	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	5	4	4	27
11	3	2	3	3	4	4	19	4	4	5	4	4	4	25
12	5	2	3	2	2	2	16	4	4	5	4	3	4	24
13	5	3	4	4	4	3	23	5	5	4	5	5	4	28
14	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	3	23
15	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	4	29
16	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	4	29
17	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29
18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	4	28
19	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
22	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
23	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
24	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29
26	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	5	5	30
27	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	4	4	28
28	5	2	2	2	2	2	15	5	5	5	5	4	3	27
29	5	3	5	3	5	3	24	5	5	5	5	5	4	29
30	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	4	4	28
31	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	4	4	28
32	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	4	3	27
33	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	5	4	3	25
34	4	3	4	4	4	4	23	4	5	5	5	3	3	25
35	5	4	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	4	29
36	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	4	4	26
37	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	3	4	24
38	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	4	4	25
39	4	2	2	2	4	4	18	4	4	4	4	3	3	22
40	4	2	2	3	4	4	19	4	4	4	4	4	3	23



### Lampiran 3 Hasil Output SPSS Analisis Deskriptif

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	52.5	52.5	52.5
	Perempuan	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	13	32.5	32.5	32.5
	31 - 40 tahun	18	45.0	45.0	77.5
	41 - 50 tahun	8	20.0	20.0	97.5
	> 50 tahun	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 - 5 tahun	14	35.0	35.0	35.0
	5 - 8 tahun	15	37.5	37.5	72.5
	> 8 tahun	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

## Lampiran 4 Hasil Output SPSS Uji Validitas Instrumen

### a. Hasil Uji Validitas Variabel X1

		Correlations					Penilaian Kinerja Karyawan
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
X1.1	Pearson Correlation	1	.539**	.705**	.601**	.588**	.814**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.539**	1	.474**	.537**	.772**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.705**	.474**	1	.385*	.689**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.014	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.601**	.537**	.385*	1	.653**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.588**	.772**	.689**	.653**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Penilaian Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.814**	.816**	.784**	.775**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### b. Hasil Uji Validitas Variabel X2

		Correlations					Pelatihan
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
X2.1	Pearson Correlation	1	.484**	.538**	.245	.497**	.733**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.128	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.484**	1	.520**	.526**	.518**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.002		.001	.000	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.538**	.520**	1	.350*	.644**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.027	.000	.000



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.245	.526**	.350*	1	.263	.674**
	Sig. (2-tailed)	.128	.000	.027		.101	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.497**	.518**	.644**	.263	1	.751**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.101		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Pelatihan	Pearson Correlation	.733**	.817**	.781**	.674**	.751**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

c. Hasil Uji Validitas Variabel X3

		Correlations						
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.515**	.562**	.366*	.279	.253	.556**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.020	.082	.115	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.515**	1	.805**	.702**	.638**	.677**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.562**	.805**	1	.713**	.679**	.676**	.906**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.366*	.702**	.713**	1	.671**	.715**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.279	.638**	.679**	.671**	1	.725**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.082	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.253	.677**	.676**	.715**	.725**	1	.843**
	Sig. (2-tailed)	.115	.000	.000	.000	.000		.000

**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

N		40	40	40	40	40	40	40
Kompensi si	Pearson	<b>.556**</b>	<b>.894**</b>	<b>.906**</b>	<b>.865**</b>	<b>.819**</b>	<b>.843**</b>	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		40	40	40	40	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Uji Validitas Variabel Y

		Correlations						Motivasi Kerja
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson	1	.575**	.386*	.610**	.641**	.352*	.783**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.000	.000	.026	.000
N		40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson	.575**	1	.526**	.720**	.285	.382*	.753**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.075	.015	.000
N		40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson	.386*	.526**	1	.560**	.348*	.349*	.683**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.000	.028	.027	.000
N		40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson	.610**	.720**	.560**	1	.425**	.349*	.789**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.027	.000
N		40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson	.641**	.285	.348*	.425**	1	.484**	.745**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.028	.006		.002	.000
N		40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson	.352*	.382*	.349*	.349*	.484**	1	.702**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.026	.015	.027	.027	.002		.000
N		40	40	40	40	40	40	40
Motivasi Kerja	Pearson	<b>.783**</b>	<b>.753**</b>	<b>.683**</b>	<b>.789**</b>	<b>.745**</b>	<b>.702**</b>	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	





## © Hak Cipta milik Politeknik Negeri Jakarta

### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

N	40	40	40	40	40	40	40
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							



## Lampiran 5 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas

### a. Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	5

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X1.1	16.13	7.907	.726	.852
X1.2	16.65	7.362	.706	.852
X1.3	16.25	7.628	.664	.862
X1.4	16.55	7.536	.643	.867
X1.5	16.43	6.097	.842	.818

### b. Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.794	5

	Item-Total Statistics			Cronbach's Alpha if Item Deleted
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	
X2.1	16.40	4.862	.550	.763
X2.2	16.73	4.615	.688	.717
X2.3	16.50	5.179	.670	.735
X2.4	16.85	4.900	.431	.813
X2.5	16.52	5.076	.608	.746

### c. Hasil Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.903	6

#### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	20.48	16.256	.461	.919
X3.2	21.20	11.703	.825	.872
X3.3	20.98	12.025	.851	.867
X3.4	21.18	12.302	.787	.878
X3.5	20.88	13.651	.744	.885
X3.6	20.93	12.738	.761	.882

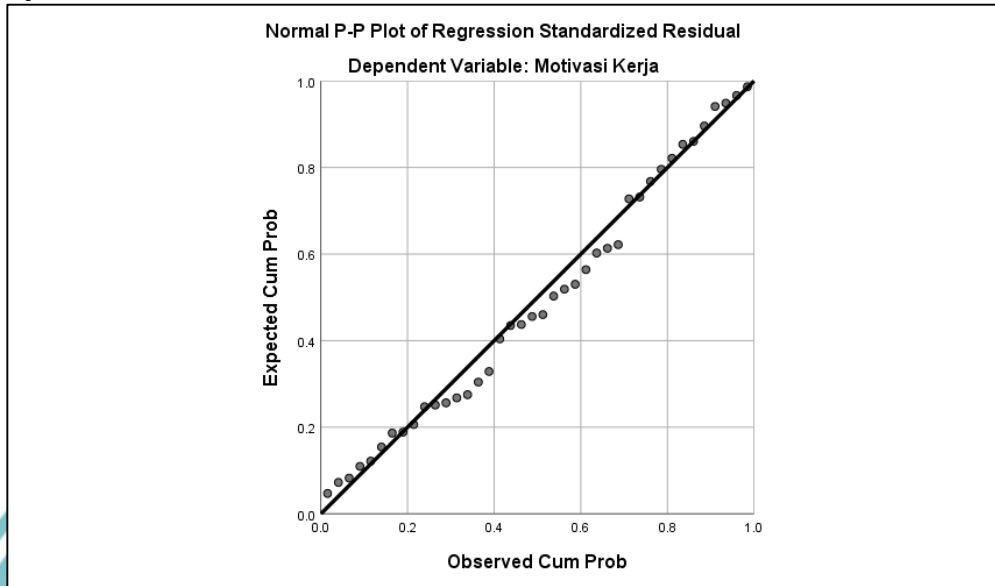
d.Hasil Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.823	6

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	22.28	4.666	.690	.780
Y2	22.35	4.541	.631	.787
Y3	22.30	4.882	.557	.803
Y4	22.30	4.626	.696	.778
Y5	22.63	4.189	.576	.803
Y6	22.90	4.297	.506	.822

## Lampiran 6 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42724271
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.048
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

#### Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

**Hak Cipta :**

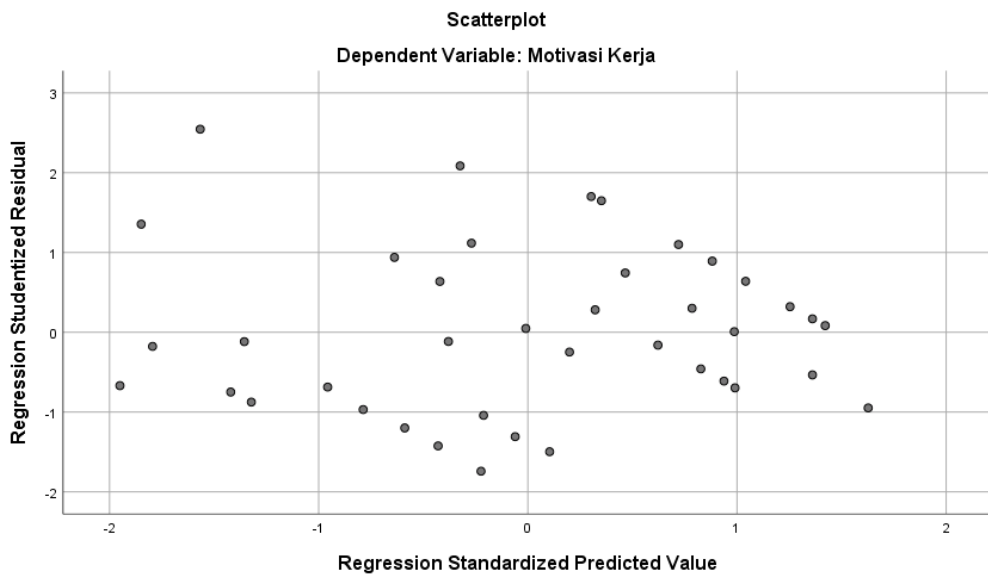
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

b. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	11.944	1.859			6.426	.000		
	Penilaian Kinerja Karyawan	-.221	.161	-.293		-1.373	.178	.197	5.076
	Pelatihan	.551	.179	.594		3.079	.004	.241	4.142
	Kompensasi	.323	.095	.553		3.402	.002	.340	2.945

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

c. Uji Heteroskedastisitas





Hak Cipta :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta

Lampiran 7 Hasil Output SPSS Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	<b>11.944</b>	1.859		6.426	.000		
	Penilaian Kinerja Karyawan	<b>-.221</b>	.161	-.293	-1.373	.178	.197	5.076
	Pelatihan	<b>.551</b>	.179	.594	3.079	.004	.241	4.142
	Kompensasi	<b>.323</b>	.095	.553	3.402	.002	.340	2.945

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 8 Hasil Output SPSS Uji Hipotesis

a. Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.944	1.859		<b>6.426</b>	.000		
	Penilaian Kinerja Karyawan	-.221	.161	-.293	<b>-1.373</b>	.178	.197	5.076
	Pelatihan	.551	.179	.594	<b>3.079</b>	.004	.241	4.142
	Kompensasi	.323	.095	.553	<b>3.402</b>	.002	.340	2.945

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.456	3	55.485	<b>25.143</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	79.444	36	2.207		
	Total	245.900	39			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan , Penilaian Kinerja Karyawan



### Lampiran 9 Hasil Output SPSS Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.650	1.486

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Pelatihan , Penilaian Kinerja Karyawan  
b. Dependent Variable: Motivasi Kerja



**Hak Cipta :**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian , penulisan karya ilmiah, penulisan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Politeknik Negeri Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Politeknik Negeri Jakarta