

**IMPLIKASI ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK
BRI SYARIAH KCP PURBALINGGA**



LAPORAN TUGAS AKHIR

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Purwokerto
untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Ahli Madya

Oleh :

SITI ROHANI

NIM. 1617203039

**PROGRAM DIPLOMA III
MANAJEMEN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**

2019

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Rohani
Nim : 1617203039
Jenjang : Diploma III/D-III
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Manajemen Perbankan Syariah
Judul TA : Implikasi Antara Motifasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BANK BRI Syariah KCP Purbalingga

Menyatakan bahwa naskah tugas akhir ini serta keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 13 Desember 2019
Yang menyatakan



Siti Rohani
NIM : 1617203039

IAIN PUI



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No.40A Purwokerto 53126

Telp. 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul

**IMPLIKASI ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK
BRI SYARIAH KCP PURBALINGGA**

Yang disusun oleh **Sudari Siti Rohani (NIM. 1617203039)** Program Studi **D-III Manajemen Perbankan Syariah**, Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Rabu**, tanggal **08 Januari 2020** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Ahli Madya (A.Md.)** dalam Ilmu Manajemen Perbankan Syariah oleh **Sidang Dewan Penguji Tugas Akhir**.

Ketua Sidang/Penguji

Rahmini Hadi, SE., M.Si.
NIP. 197012242005012001

Sekretaris Sidang/Penguji

H. Sumar Akhmadi, M.S.I.
NIDN. 2111027901

Pembimbing/Penguji

Muhammad Wildan S.E.Sy., M.Sy.
NIDN. 2021088901

Purwokerto, 20 Januari 2020

Mengertahi/Mengesahkan

Dengan



Dr. H. Jarjal Abdul A'la, M.Ag.
NIP. 197309212002121004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Purwokerto
Di Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tugas akhir dari Siti Rohani, NIM 1617203039 yang berjudul :

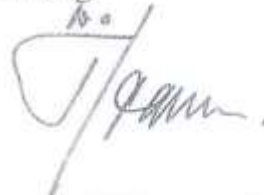
**IMPLIKASI ANTARA MOTIFASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH KCP
PURBALINGGA.**

Saya berpendapat bahwa tugas akhir tersebut di atas dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Ahli Madya (A.Md).

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

IAIN PURI

Purwokerto, 13 Desember 2019
Pembimbing



Muhammad Wildan, S.E.,Sy.M.sy
NIP: 2021088901

PERSEMBAHAN

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya karya tulis yang sederhana ini dapat terselesaikan. Sholawat serta salam selalu terlimpahkan atas kehadiran Rasulullah SAW.

Penulis ingin mempersembahkan sebuah karya yang sederhana ini kepada orang-orang yang sangat penulis kasihi dan sayangi, karya ini penulis persembahkan untuk:

- 1) Ayahanda tercinta Dulhadi dan Ibunda tercinta Ibu Suliati. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terima kasih atas segala dukungan kalian, baik dalam bentuk materi maupun moril. Terima kasih pah, mah,,,
- 2) Untuk mbakku dan mamasku Mbak Alfi, Mas Rido Anto, Mas Rokhim Saputra, Mbak Riyantu, terima kasih untuk bantuan dan semangat dari kalian, semoga awal dari kesuksesan saya ini dapat membanggakan kalian.
- 3) Partner segala rasa Dandy Ago Subastian yang selalu menemani penulis disaat suka maupun duka, yang dengan sabarnya mengingatkan dan menyemangati dalam penyelesaian Tugas Akhir ini.
- 4) Untuk Dwi Suryati , sepupu yang mau diajak ngelembur revision. Terima kasih keikhlasannya mendengarkan keluh kesahku.
- 5) Temanku Asri Oktarina Laras, Sekaligus patner nguliner . Terima kasih keikhlasannya mendengarkan keluh kesahku.

MOTTO

**JIKA KAMU INGIN HIDUP BAHAGIA, TERKAITLAH PADA TUJUAN,
BUKAN ORANG ATAU BENDA.**



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga, dan seluruh umat islam pengikut jalan dan suri tauladannya yang baik. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan syukur Alhamdulillah untuk setiap dan semua anugrah tiada terkira yang telah diberikan kepada penulis selama ini sehingga dapat melalui proses studi yang sangat tidak mudah ini dan menyelesaikan Tugas Akhir dengan judul “Implikasi Antara Motifasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BANK BRI Syariah KCP Purbalingga.”

Laporan tugas akhir ini disusun untuk melengkapi salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi mahasiswa yang telah menyelesaikan studinya untuk program D III Manajemen Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto. Untuk melangkah sampai saat disini, penulis tidaklah berjalan sendiri, melainkan dengan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung yang sangat berjasa dalam penyelesaian Laporan Tugas Akhir ini. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. KH. Mohammad Roqib., M.Ag, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
2. Dr. H Jamal Abdul Aziz, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
3. Yoiz Shofwa S, S.P., M.Si, selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Muhammad Wildan. S.E., Sy.M.Sy, selaku pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan banyak masukan yang membangun kepada penulis untuk menyempurnakan Tugas Akhir ini.
5. Bapak, Ibu dosen dan staf akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini dan segala bantuan serta fasilitas yang diberikan.

6. Kedua orang tua, kakak dan istrinya yang selalu memberikan doa, memberikan dukungan baik moral maupun materiil, nasehat dan motivasi yang tidak terbatas kepada penulis sehingga penulis selalu semangat dan optimis menghadapi setiap kendala dalam penyusunan tugas akhir ini.
7. Teman-teman seperjuangan D III Manajemen Perbankan Syariah angkatan tahun 2016, tetap semangat dan optimis menggapai cita-cita kalian.
8. *Branch Manager* Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Pembantu Purbalingga beserta jajarannya, terimakasih telah mengizinkan dan membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.

Akhir kata saya berharap Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tugas akhir ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Purwokerto, 13 Desember 2019
Penyusun



Siti Rohani
NIM. 1617203039

IAIN PURWOKERTO

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAKSI.....	xix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan dan Manfaat Penulisan	10
D. Definisi Oprasional.....	11
E. Sistematika Penulisan	12
F. Metode Penulisan Tugas Akhir	13
1. Jenis Penelitian.....	14
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	14
3. Tekhnik Pengumpulan Data.....	15
4. Sumber Data.....	16
5. Metode Analisis Data.....	17
G. Validasi Data.....	19
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori.....	21
1. Pengertian Motivasi kerja	21
2. Pengertian Kompensasi Kerja.....	23

3. Kinerja Kryawan	25
B. Penelitian Terdahulu	26
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum BRI Syariah KCP Purbalingga	29
1. Sejarah singkat BRI Syar'iah KCP Purbalingga	29
2. Visi, Misi, dan Motto	31
3. Struktur Organisasi.....	34
4. Fungsi dan Tugas	35
5. Produk-Produk BRI Syariah KCP Purbalingga	38
B. Pembahasan dan Analisis BRI Syariah KCP Purbalingga .	45
1. Implikasi Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan ...	45
2. Strategi BRI Syariah Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan	62
3. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Purbalingga	68
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Kemangkiran Karyawan Bank BRI Syariah Per Juni 2019

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Model Analisis Interaktif

Gambar 2 Struktur Organisasi BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Purbalingga



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Brosur Produk-produk BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Purbalingga
- Lampiran 3 Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 4 Blanko Bimbingan Tugas Akhir (TA)
- Lampiran 5 Sertifikat-sertifikat



IMPLIKASI ANTARA MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BRI SYARIAH KCP PURBALINGGA.

ABSTRAK

Siti Rohani

NIM. 1617203039

Email : Sitirochani03@gmail.com
Program DIII Perbankan Syari'ah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (IAIN)

Karyawan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan suatu institusi perbankan, hal ini karena peran penting karyawan selaku sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Terlebih dalam dunia bisnis dan perbankan, institusi perbankan seperti bank dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan tinggi demi kemajuan perusahaan.

Maksud dari penulisan laporan tugas akhir ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Implikasi Antara Motivasi Kerja Dan Kompensasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan atau *field research*. Dimana peneliti turun langsung ketempat penelitian yaitu pada BRI Syariah KCP Purbalingga. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif. Dalam penelitian ini peneliti menuangkan hasil penelitian bahwasannya Implikasi Antara Motivasi Kerja Dan Kompensasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga ada 2 antara lain : motivasi kerja, kompensasi kerja. Dimana strategi tersebut diterapkan untuk membangun kinerja karyawan.

Seorang *frontliner* memiliki tugas yang sangat penting, yaitu fungsi dan tugas frontliner seperti menjadi *front line officer* (petugas yang berada di depan untuk melayani nasabah), sebagai resepsionis, sebagai *deskman* (melayani aplikasi yang diajukan nasabah atau calon nasabah), sebagai salesman, sebagai *customer relation officer* (orang yang dapat membina hubungan baik terhadap seluruh nasabah), sebagai komunikator.

Kata Kunci : Implikasi Antra Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Karyawan

**IMPLICATIONS BETWEEN WORK MOTIVATION AND WORK
COMPENSATION FOR EMPLOYEE PERFORMANCE AT BRI
SYARIAH KCP BANK PURBALINGGA.**

ABSTRACT

Siti Rohani

NIM. 1617203039

Email : Sitirochani03@gmail.com

DIII Programs Of Sharia Banking
Faculty Of Economics and Islamic Business
State Islamic Institute of Purwokerto (IAIN)

Employees are one of the determining elements of the success of a banking institution, this is because the important role of employees as human resources is to plan, carry out, and control various operational activities of the company. Especially in the world of business and banking, banking institutions such as banks are required to create high employee performance for the betterment of the company.

The purpose of writing this thesis report is to find out How are the Implications Between Work Motivation and Work Compensation on Employee Performance at Bank BRI Syariah KCP Purbalingga. This research is research field or field research. Where researchers go directly to the place of research namely at BRI Syariah KCP Purbalingga. The method used is a method qualitative. In this study the researchers poured out the results of the research Implications Between Work Motivation And Work Compensation On Employee Performance At BRI Syariah Syariah Bank Purbalingga there are 2, among others: work motivation, work compensation.

Where the strategy is applied to build employee performance. A frontliner has a very important task, namely functions and tasks frontliner is like being a front line officer serving customers), as a receptionist, as a deskman (serving applications that are submitted by a customer or prospective customer), as a salesman, as a customer relation officer (a person who can foster good relations with all customers), as a communicator.

Keywords : The Implications Between Work Motivation And Employee Work Compensation

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan suatu institusi perbankan, hal ini karena peran penting karyawan selaku sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan. Terlebih dalam dunia bisnis dan perbankan, institusi perbankan seperti bank dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan tinggi demi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang efektif akan dapat mengoptimalkan performance perusahaan dari segi pendapatan dan pengeluaran. Oleh karena itu, kinerja institusi perbankan ditentukan oleh sumber daya manusia yaitu karyawan. (Gomes, 2003)

Kinerja yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi institusi perbankan. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelola sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan kinerjanya. Selain itu, dalam mengembangkan perusahaan dunia bisnis, saat ini dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik supaya menghasilkan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa institusi perbankan tidak bisa terlepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan terhadap karyawan untuk menunjukkan kinerja dengan baik.. (Harnoto, 2002) Hal ini karena pada dasarnya hasil penilaian kinerja

menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas karyawannya.

Akan tetapi, dalam upaya menciptakan kinerja yang tinggi, optimal, masih terdapat berbagai masalah / kendala yang membuat institusi perbankan sulit mencapai tujuan perusahaan itu sendiri. Kendala yang timbul biasanya berasal dari dalam perusahaan itu sendiri dan berkaitan dengan karyawan. Masalah internal karyawan harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja karyawan erat kaitannya dengan SDM. Oleh karena itu, masalah sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama pada institusi perbankan seperti bank syariah. Walaupun didukung sarana dan prasarana berkualitas serta sumber daya yang lebih, namun tanpa didukung pengelolaan sumber daya yang handal maka kegiatan perbankan tidak berjalan dengan efektif dan efisien. (Rivai, 2009)

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan terkait beberapa aspek seperti meningkatkan target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dan kreativitas, serta meminimalkan kesalahan pekerjaan. (Tjiptono, 2003) Terkait hal ini, kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. (Barry, 2002) Kinerja karyawan dalam dunia bisnis merupakan hal yang wajar, tetapi hal tersebut bisa menjadi indikasi masalah bagi perusahaan jika terjadi penurunan kinerja karyawan. Perusahaan yang memiliki pengelolaan sumber daya

manusia rendah tentu harus mengeluarkan biaya yang lebih besar dalam melakukan kegiatan rekrutmen, penyeleksian, dan pelatihan karyawan. Hal ini akan mempengaruhi kinerja dan produktivitas perusahaan. Biaya yang timbul akibat kinerja karyawan yang bemasalah tentu akan turut membebani perusahaan yang akhirnya berdampak pada performa perusahaan baik secara keuangan maupun non keuangan. (Riani, 2013)

Tinggi rendahnya kinerja tidak dapat lepas dari berbagai macam faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari kebijakan perusahaan atau karyawan sendiri. Menurut Mobley menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yakni kompensasi kerja yang diberikan perusahaan dan juga motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hal ini secara empiris juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Riani (2013) yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan institusi perbankan. Penelitian lain yang dilakukan Tampubolon (2015) juga menyebutkan dua faktor signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi kerja dan motivasi kerja. (Tampubolon, 2015)

Perusahaan seperti institusi perbankan menginginkan karyawannya produktif dalam bekerja dan melayani nasabah. Upaya institusi perbankan itu untuk mewujudkan hal tersebut dilakukan dengan memberi kompensasi kepada karyawan. Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan baik berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. (Simamora, 1997) Fungsi dari Kompensasi yang diberikan dapat

meningkatkan kualitas layanan, kinerja, memotivasi, sekaligus memberikan stabilitas serta kedisiplinan. Kompensasi ini dapat berupa kompensasi finansial antara lain gaji, upah, tunjangan, bonus, atau juga berupa kompensasi non-finansial seperti penghargaan. (Mathis, 2002)

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja tenaga karyawan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam bekerja dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kerja kerasnya dalam melayani diakui dan diapresiasi perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang diharapkan, maka karyawan kurang termotivasi dan mengalami penurunan kualitas dalam melayani. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ayu Dwi (2015) bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat jabatan seorang karyawan, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi. Dengan demikian, kinerja juga akan semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang tenaga fisik dan pikiran.

Faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja adalah terkait motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keadaan emosional yang dirasakan seorang karyawan terkait kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. (Luthans, 2006) Motivasi kerja diartikan sebagai proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan dan

menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Jadi, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan bertindak. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karena motivasi kerja berperan penting dalam pengembangan perusahaan.

Karyawan yang termotivasi dengan pekerjaan cenderung meningkatkan kinerja dengan baik dari kuantitas dan kualitas. (Mangkunegara, 2009) Motivasi kerja karyawan pada pekerjaan membuat karyawan produktif dan menurunkan potensi terjadinya pemecatan karyawan. Selain itu karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan lebih setia kepada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka akan menurun kinerjanya hingga pada tahap tertentu berkeinginan keluar dari perusahaan dan akan mencari pekerjaan lain. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian milik Ovinda (2013) bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan.

Pada penelitian ini, peneliti akan mengkaji tentang bagaimana implikasi kompensasi kerja dan motivasi kerja pada kinerja di lembaga perbankan yakni bank syariah. Bank Syariah adalah jenis yang beroperasi dengan tidak hanya mengandalkan pada bunga. (Damodar, 2003) Bank Islam atau disebut dengan Bank Tanpa Bunga, adalah lembaga keuangan/perbankan yang operasional dan produknya dikembangkan berlandaskan pada al-Quran dan Hadits Nabi SAW. Dengan kata lain, Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang memiliki usaha pokok memberi pembiayaan dan jasa lainnya

dalam lalu lintas pembayaran serta peredaran uang yang pengoperasiannya disesuaikan dengan prinsip syariat Islam. Keberadaan bank syariah atau bank Islam dapat menjadi solusi alternatif terhadap persoalan tentang adanya pertentangan dan perdepatan antara bunga dengan riba. (Muhammad, 2005) Secara umum adanya bank syariah sebagai konsep perbankan menawarkan sistem perekonomian yang sesuai dengan prinsip syariah.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan objek penelitian terhadap bank perbankan syariah yakni Bank Rakyat Indonesia atau BRI Syariah Kantor Utama Cabang Purbalingga. Bank yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 214 A Purbalingga ini memiliki visi untuk menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah, dengan misi yakni tidak hanya melakukan kegiatan perbankan yang terbaik dengan mengutamakan pelayanan kepada usaha mikro, kecil dan menengah untuk menunjang peningkatan ekonomi masyarakat, namun juga emberikan pelayanan prima kepada nasabah melalui jaringan kerja yang tersebar luas dan didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan teknologi informasi yang handal dengan melaksanakan manajemen risiko serta praktek *Good Corporate Governance* (GCG) yang sangat baik dan Memberikan keuntungan dan manfaat yang optimal kepada pihak-pihak yang berkepentingan (stakeholders).

Keberadaan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga ini bertujuan supaya dapat semakin memperluas dan menjadi komplemen layanan transaksi perbankan secara Syariah bagi masyarakat Purbalingga yang tidak terakses

oleh Bank Umum Syariah, khususnya bagi kalangan masyarakat pengusaha kecil-mikro (UMKM). Sebagaimana dikehendaki oleh Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan dan Undang-Undang No. 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah serta Peraturan Bank Indonesia yang secara khusus mengatur tentang BPR Syariah. Pendirian Bank BRI Syariah KCP Purbalingga bertujuan tidak semata berorientasi bisnis untuk mencari keuntungan di sektor perbankan, melainkan terutama menjalankan dakwah di bidang ekonomi (Maaliah) secara syariah yang berpihak pada rakyat agar kemampuan usaha dan ekonominya dapat berkembang berdasarkan prinsip syariah Islam. Sistem operasional yang diterapkan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga mengikuti tata cara berusaha dan perjanjian sesuai Al-Qur'an dan Al-Hadits serta mengacu pada UU No.21 Tahun 2008 dan Fatwa MUI tentang Perbankan Syariah.

Dalam pengelolaan manajemenn karyawan, Bank BRI Syariah KCP Purbalingga semestinya mampu mendongkrak kinerja yang diberikan melalui pemenuhan hak karyawan dan apresiasi yang adil bagi setiap karyawannya. Hal tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja yang harus mengikuti kebutuhan nasabah yang semakin hari semakin bervariasi, yang menyebabkan munculnya jenis-jenis produk pembiayaan baru. Akan tetapi, berdasarkan hasil pra penelitian terhadap karyawan di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga yang bekerja dengan baik dan lama mengabdikan di perusahaan ritel ini, kompensasi yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan harapan dan pembagiannya tidak merata. Dalam pembagian pekerjaan seringkali karyawan

melakukan pekerjaan di luar bidangnya atau merangkap sehingga timbul kesulitan dan kesenjangan di dalam perusahaan. Hal lain yang menjadi keluhan karyawan adalah mereka bekerja melebihi jam kerja yakni 8 jam akibat dari sumber daya yang kurang di dalam perusahaan.

Menciptakan kinerja karyawan secara maksimal tidak mudah karena kinerja yang baik tercipta dari sinergi yang maksimal dan variabel-variabel yang mempengaruhinya yakni kompensasi perusahaan maupun motivasi kerja diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu perusahaan (Widiyono, 2013). Berdasarkan pra-survey pada bagian personalia, peneliti memperoleh tingkat kemangkiran karyawan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga yang tersaji berikut;

Tabel 1.
Tingkat Kemangkiran Karyawan Bank BRI Syariah Per Juni 2019

Bulan	Karyawan (orang)	Kemangkiran	Persentase
Januari	38	4	10,5 %
Februari	38	7	18,4 %
Maret	38	3	7,8 %
April	38	3	7,8 %
Mei	38	7	18,4 %
Juni	38	6	15,7 %
Total	228	30	13,1 %

Sumber: Hasil Pra Survey 2019

Berdasarkan Tabel 1 maka terlihat jumlah kemangkiran karyawan di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga per Juni 2019 ada 38 orang karyawan dan rata-rata kemangkiran / bulan yakni $30 : 228 = 13,1\%$. Menurut Mangkunegara kinerja karyawan dianggap tergolong baik jika rata-rata

tingkat kemangkiran sebesar 2 persen per bulan. (Widiyono, 2009) Akan tetapi, apabila tingkat kemangkiran di atas 2 persen, maka hal ini menunjukkan kinerja karyawan di dalam perusahaan tergolong buruk. Dengan melihat rata-rata tingkat kemangkiran karyawan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga setiap bulannya adalah 13,1 persen, maka hal ini menunjukkan bahwa terdapat indikasi masih terdapat kekurangan pada aspek seperti kompensasi dan beban kerja yang berdampak pada adanya kinerja yang kurang di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga.

Selain fakta di atas, berdasarkan hasil pra observasi dan wawancara dengan para karyawan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga diperoleh temuan bahwa ditemukan masalah-masalah terkait motivasi kerja dan kompensasi kerja seperti keluhan karyawan yang merasa apa yang telah dikerjakan tidak sebanding dengan apa yang didapatkan. Terlebih tidak jarang para karyawan bekerja melebihi jam kerja (8 jam). Aspek-aspek kesejahteraan para karyawan ini semestinya diperhatikan dengan baik oleh pihak manajemen Bank BRI Syariah KCP Purbalingga guna memenuhi target perusahaan yakni memberi pelayanan berkualitas kepada nasabah, karena tanpa pengelolaan yang baik secara internal dalam hal ini motivasi kerja dan kompensasi kerja tentu akan sulit mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara kualitatif mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja nasabah di lembaga perbankan syariah dengan

judul yakni “**Implikasi Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karayawan di BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut;

Bagaimana implikasi motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan diangkat dalam penelitian ini yakni;

Untuk mengetahui dan menjelaskan implikasi motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga.

D. Manfaat Penelitian

Di dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian bagi beberapa pihak terkait, diantaranya;

1. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu perbankan syariah khususnya yang berkaitan dengan pengaruh antara motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di institusi perbankan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan kemampuan peneliti dalam mengidentifikasi permasalahan di bidang perbankan syariah khususnya terkait analisis bank syariah sebagai subjek penelitian dan dalam memecahkan masalah penelitian yang ada menggunakan metode ilmiah.

b. Bagi Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi atau bahan kajian bagi Bank BRI Syariah KCP Purbalingga dalam bidang perbankan syariah, khususnya dalam untuk dapat terus meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang.

c. Bagi Masyarakat (nasabah)

Sebagai bahan referensi bagi masyarakat khususnya nasabah sehingga mereka dapat memperoleh wawasan pengetahuan yang lebih mendalam khususnya tentang perbankan syariah.

E. Definisi Operasional

Untuk menghindari kerancuan yang menyebabkan kesalahpahaman dalam mengartikan istilah dalam penelitian ini, maka penulis terlebih dahulu akan memberikan batasan istilah dari judul penelitian sebagai berikut :

1. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke

tercapainya tujuan tertentu dan tujuan perusahaan dan untuk memenuhi kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja karyawan ikut menentukan kinerja.

2. Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada setiap karyawan baik dalam bentuk gaji dan insentif yang diberikan, tunjangan dan bonus yang dijanjikan, maupun fasilitas dan asuransi yang disediakan oleh perusahaan.

3. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan terkait beberapa aspek seperti menciptakan inovasi dan kreativitas, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, meningkatkan target serta meminimalkan kesalahan pekerjaan

4. Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Bank syariah yang menjadi subjek penelitian ini adalah Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Pusat Purbalingga yang berada di Kabupaten Purbalingga yang dilakukan pada periode penelitian tahun 2019.

F. Metode Penelitian

Suatu penelitian pada dasarnya adalah bagian mencari, mendapatkan data yang selanjutnya dilakukan penyusunan dalam bentuk laporan hasil penelitian. Supaya proses tersebut dapat berjalan lancar serta hasilnya dapat

dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka diperlukan adanya penelitian. Metode penelitian ini terdiri atas beberapa bagian, diantaranya;

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan bagaimana proses kejadian atau kasus terjadi dengan menggunakan penjelasan berupa kata-kata. Disebut metode kualitatif, karena data terkumpul dan analisis bersifat kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif semata mengacu identifikasi sifat yang membedakan karakteristik dari sekelompok manusia, atau peristiwa. Dengan metode ini, peneliti mencoba untuk menjelaskan dan melukiskan realitas sehingga dapat dimuat gambaran tentang persoalan yang ada (Sugiyono, 2016)

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Kantor Cabang Purbalingga yang beralamat di Jalan. Jenderal Soedirman Nomor 214 A Purbalingga

b. Waktu

Penelitian ini direncanakan akan dilakukan pada tanggal 30 Juli sampai dengan 20 Agustus 2019.

c. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah para karyawan di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga dan objek penelitian ini adalah data terkait motivasi kerja, kompensasi kerja, dan tingkat kualitas pelayanan nasabah

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Selalu ada hubungan antara metode atau teknik pengumpulan data dengan masalah, tujuan dan hipotesis penelitian. Ketiga unsur di atas berpengaruh pada metode pengumpulan data. Masalah misalnya banyak yang tidak dapat dipecahkan karena metode pengumpulan data yang tidak sesuai. Demikian pula instrumen penelitian yang telah disusun, bisa digunakan untuk mengumpulkan data di lapangan (Sugiyono, 2016) Untuk memperoleh data penelitian ini, penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

a. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan bertanya langsung kepada sumber data primer mengenai masalah yang diteliti.

Wawancara ialah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Terdapat dua teknik wawancara yaitu terstruktur dan tidak terstruktur, wawancara terstruktur yaitu pewawancara menetapkan dan menentukan sendiri masalah serta pertanyaan yang diajukan. Sedangkan wawancara tidak terstruktur digunakan untuk menemukan informasi-informasi yang bukan baku atau informasi tunggal. Pada penelitian ini

menggunakan wawancara tidak terstruktur karena dilakukan dengan tatap muka untuk memahami situasi dan kondisi sehingga bisa memilih waktu yang tepat kapan dan dimana melakukan wawancara dengan informan.

b. Observasi

Observasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mengamati langsung terhadap objek penelitian. Observasi / pengamatan digunakan dalam rangka mengumpulkan data dalam suatu penelitian, merupakan hasil perbuatan jiwa secara aktif dan penuh perhatian untuk menyadari adanya suatu rangsangan tertentu yang diinginkan, atau suatu studi yang disengaja dan sistematis tentang keadaan/fenomena sosial dan gejala-gejala psikis dengan jalan mengamati dan mencatat .

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data baik yang tertulis maupun tercetak. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, lebih kredibel atau dapat dipercaya kalau didukung oleh dokumentasi. Dokumen berupa catatan, transkrip, buku, surat, majalah, notulen rapat, agenda dan sebagainya.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang berasal dari sumber data utama berupa tindakan sosial dan kata-kata dari pihak-pihak yang

terkait dengan masalah yang diteliti. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan informan utama maupun pendukung, yang berkaitan langsung dengan penelitian.

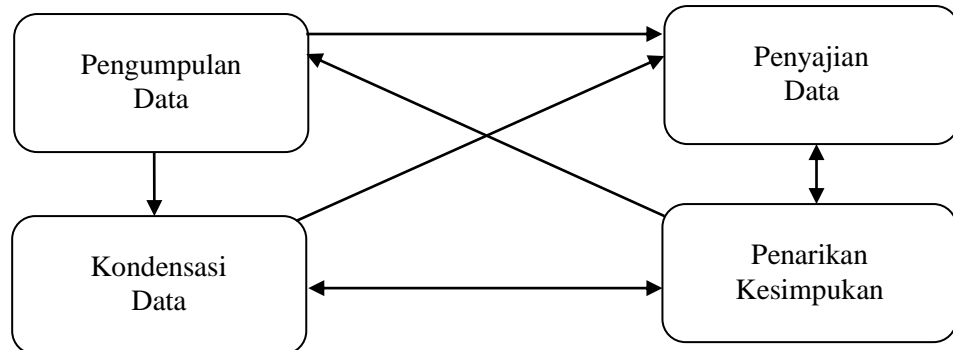
b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan selain menggunakan data primer. Data ini umumnya diperoleh melalui studi kepustakaan seperti analisis peraturan, undang-undang, buku, jurnal internasional, dokumen, artikel dan sebagainya yang berkaitan dengan penelitian.

5. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih mana yang penting dan yang dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain. Aktivitas analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Adapun model analisisnya akan dijelaskan pada bagan tahapan berikut ini;

Gambar 3.1.
Model Analisis Interaktif



Sumber: *Qualitative Data Analysis* Miles dan Huberman, 2014:45.

A. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan proses menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber, seperti wawancara, pengamatan yang sudah ditulis dalam catatan, dokumentasi, gambar, dan sebagainya.

B. Kondensasi Data

Kondensasi data (*data condensation*) yaitu proses merangkum, memilih hal-hal pokok serta memfokuskan pada hal-hal yang penting berkaitan dengan fokus penelitian. Proses ini berlangsung terus menerus hingga laporan disusun. Melalui wawancara yang peneliti peroleh dari berbagai informan, maka peneliti melakukan pemilahan hasil wawancara dengan menyalin kembali hasil wawancara yang sesuai antara pertanyaan yang peneliti ajukan dengan jawaban yang diberikan informan.

C. Penyajian Data

Penyajian data yaitu mengorganisasikan atau menyusun data yang telah terpilih, sehingga terbentuk sebuah pola dan mudah dipahami. Biasanya, penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, pictogram, dan sejenisnya. Penyajian data yang peneliti tampilkan berupa gambar atau foto serta dokumen/arsip yang dikorelasikan dengan hasil wawancara.

D. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan akan dilakukan setelah mengolah semua data dan mendapatkan kesimpulan yang telah jelas. Kesimpulan pada penelitian kualitatif yang diharapkan adalah temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada atau berupa gambaran obyek yang sebelumnya masih belum jelas. Kesimpulan ini masih bersifat sementara, dan dapat menjadi teori jika didukung oleh data dan teori yang lain.

6. Validitas Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Menurut Moleong (2007:6), triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Ada empat macam

teknik triangulasi yang diungkapkan Moleong (2007:37), yaitu dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penelitian, dan teori. Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber yang berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan sesuatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif Patton dalam Meleong (2007:61). Hal tersebut dapat dicapai dengan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. (Fred, 2006) Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Sementara menurut Siagian pengertian dari motivasi kerja merupakan proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak (Siagian, 2002)

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang. Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Munandar menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau

mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Menurut Robbin motivasi kerja merupakan hubungan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan tersebut ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi berusaha agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. (Robbins, 2006) Luthans juga menyatakan bahwa dalam mengukur motivasi kerja dapat ditentukan dari empat faktor yang mempengaruhinya berikut ini (Luthans, 2006)

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap, tingkah laku maupun perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma yang ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil yang mendukung pada kualitas yang lebih baik.

c. Kepercayaan Diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan pada pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

2. Kompensasi Kerja

Kompensasi adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan pada karyawan berupa gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa

uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa uang kepada karyawan. Menurut Timpe (Timpe, 1992) kompensasi adalah penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler kompensasi kerja yang dimiliki oleh karyawan adalah imbalan yang diberikan pada karyawan yang memiliki indikator kompensasi sebagai berikut adalah: (Dessler, 2009)

a. Gaji yang adil

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

b. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

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

c. Fasilitas yang memadai

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

d. Insentif yang sesuai

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

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan terkait beberapa aspek seperti meningkatkan target, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, menciptakan inovasi dan kreativitas, meminimalkan kesalahan pekerjaan. Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. (Supriatna, 1996) Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, dan emosi. Sedangkan faktor ekstrinsik mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, kontrol, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya. Selain itu, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal tersebut berarti bahwa kinerja karyawan dalam organisasi ditentukan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasinya dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Karakteristik orang dengan kinerja tinggi adalah sebagai berikut;

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana-rencana kerja yang menyeluruh

5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari suatu kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan sebelumnya.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut antara lain:

(Parasuraman, 2004)

1. Meningkatkan target pekerjaan
2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
3. Menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan
4. Menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan
5. Meminimalkan kesalahan pekerjaan

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan digunakan untuk membantu peneliti mendapatkan gambaran penelitian ini serta membantu dalam membuat kerangka berfikir. Di samping itu, penelitian terdahulu juga berguna untuk mengetahui persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian sebelumnya sebagai kajian untuk mengembangkan wawasan berfikir peneliti.

Penelitian terdahulu dalam penelitian ini diringkas dalam tabel dibawah ini:

Tabel 2.. Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	I Made Yudi Permadi (Yudi, 2017) Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap motivasi kerja Karyawan	Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengoperasionalkan variabel kompensasi kerja dan motivasi kerja karyawan	Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan 4 variabel berbeda yakni Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap motivasi kerja Karyawan. Sementara pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan di BRI Syariah Kcp Purbalingga
2	Widya Parimita (Parimita, 2013) Pengaruh Budaya Oranisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank CIMB Semarang	Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengoperasionalkan variabel kompensasi kerja dan mengambil tema besar perbankan sebagai topik penelitian	Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan 4 variabel berbeda yakni Budaya Oranisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . Sementara pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan di BRI Syariah Kcp Purbalingga
3	Guritno (Guritno, 2005) Analisis Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, motivasi kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja	Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengoperasionalkan variabel motivasi kerja	Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan 3 variabel berbeda yakni Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, motivasi kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Sementara pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi kerja dan motivasi

			kerja terhadap kualitas pelayanan di BRI Syariah Kcp Purbalingga
4	Maulana (Maulana, 2009) Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengoperasionalkan variabel kompensasi kerja dan juga motivasi kerja	Perbedaan dengan penelitian ini yakni penggunaan 4 variabel berbeda yakni Kompensasi, Motivasi Kerja, dan motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sementara pada penelitian ini hanya menggunakan kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan di BRI Syariah Kcp Purbalingga
5	Rizka Noor Awaly (Rizka, 2015) Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentosa Purwokerto	Persamaan dalam penelitian ini yakni sama-sama mengoperasionalkan variabel kompensasi kerja	Perbedaan dengan penelitian ini yakni secara metodologis penggunaan 4 variabel berbeda yakni Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan.. Sementara pada penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kualitas pelayanan di BRI Syariah Kcp Purbalingga

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. Sejarah Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRI syariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRI syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. Dua tahun lebih PT. Bank BRI syariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (*service excellence*) serta menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Kehadiran PT. Bank BRI syariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRI syariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero),

Tbk. Aktivitas PT. Bank BRI syariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRI syariah (proses *spin off*) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Rahardjo selaku Direktur Utama.

Tujuan didirikannya Bank BRI Syariah KCP Purbalingga merupakan wujud kepedulian terhadap perekonomian masyarakat Purbalingga pada umumnya dan masyarakat beragama islam khususnya. Untuk mencapai harapan tersebut usaha yang dilakukan diantaranya dengan memberikan jasa penyimpanan dan jasa pembiayaan, kedua usaha tersebut terealisasi pada berbagai produk simpanan dan pembiayaan yang ditawarkan ke masyarakat. Produk-produk yang ditawarkan yakni tabungan wadi'ah, tabungan impian tabungan mudharabah, deposito berjangka, pembiayaan murabahah, gadai emas, dan produk-produk menarik lainnya

PT.BRI Syariah (kantor pusat) terletak di Gd. BRI II Lt.5 Jalan Jend. Sudirman Kav.44-46 Jakarta. Sedangkan kantor cabang yang berada di Purwokerto terletak di Jl. Karang Kobar, Bancar Kembar, Purwokerto. PT BRI Syariah Purwokerto juga mempunyai 4 Kantor Cabang Pembantu yaitu Kantor Cabang Ajibarang yang berada di Jl. Raya Pancasan rt 02 rw 01 Banyumas, Kantor Cabang Purbalingga yang berada di Jl. MT.Haryono

No. 45 Purbalingga, Kantor Cabang Cilacap yang berada di Jl. Ir. H. Djuanda Ruko Djuanda Blok A No. 07 Cilacap dan Kantor Cabang Kebumen yang berada di Jl. A. Yani No. 37 Kebumen. (Syariah, 20019)

2. Visi, Misi, Motto, Tujuan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Saat ini PT. Bank BRI syariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRI syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRI syariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan. Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank BRI syariah merintis sinergi dengan Bank Rakyat Indonesia (Persero), dengan memanfaatkan jaringan kerja Bank Rakyat Indonesia (Persero), sebagai Kantor Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus pada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah. BRI Syariah KCP Purbalingga sendiri berdiri tanggal 28 Juni 2012. Walaupun dengan usianya yang masih terbilang baru, BRI Syariah KCP Purbalingga mampu bersaing dengan bank-bank yang ada di sekitarnya. Visi dan Misi BRI Syariah KCP Purbalingga antara lain:

1) Visi Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan nasabah yang lebih bermakna.

2) Misi Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

- a) Memahami tiap keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah
- b) Menyediakan produk layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah
- c) Menyediakan layanan melalui sarana kapanpun dan dimanapun
- d) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketentraman pikiran.

3) Motto Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Motto BRI Syariah KCP Purbalingga adalah “Bersama Wujudkan Harapan Bersama”.

4) Budaya Kerja BRI Syariah KCP Purbalingga

BRI Syariah memiliki budaya kerja yang harus dilaksanakan dan ditaati serta diterapkan semua karyawan BRI Syariah. Budaya kerja tersebut dikemas dalam kata “PASTI OKE” yang menjadi jargon BRI Syariah dan selalu diucapkan oleh karyawan sebelum memulai aktivitas pekerjaannya. Jargon tersebut berbunyi “BRI Syariah PASTI OKE”. Dimana “PASTI OKE” merupakan singkatan 7 sifat yang diterapkan seluruh karyawan BRI Syariah. 7 sifat tersebut antara lain :

1) Profesional

Karyawan BRI Syariah dituntut untuk bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya masing-masing tentunya berdasarkan teknis dan etika yang ditetapkan.

2) Antusias

Karyawan BRI Syariah diharapkan selalu semangat dan terdorong untuk berperan aktif dan mendalam dalam setiap aktivitasnya.

3) Penghargaan SDM

Menciptakan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya optimal mulai perencanaan, perekrutan, pengembangan, dan pemberdayaan SDM berkualitas serta memperlakukannya dengan baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan rasa saling percaya, adil, dan terbuka.

4) Tawakal

Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh yang dimanifestasikan melalui upaya dan diakhiri dengan keikhlasan.

5) Integritas

Kesesuaian kata-kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai, kebijakan, dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.

6) Orientasi Bisnis

Tanggap terhadap perubahan dan peluang, berpikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam setiap pekerjaannya.

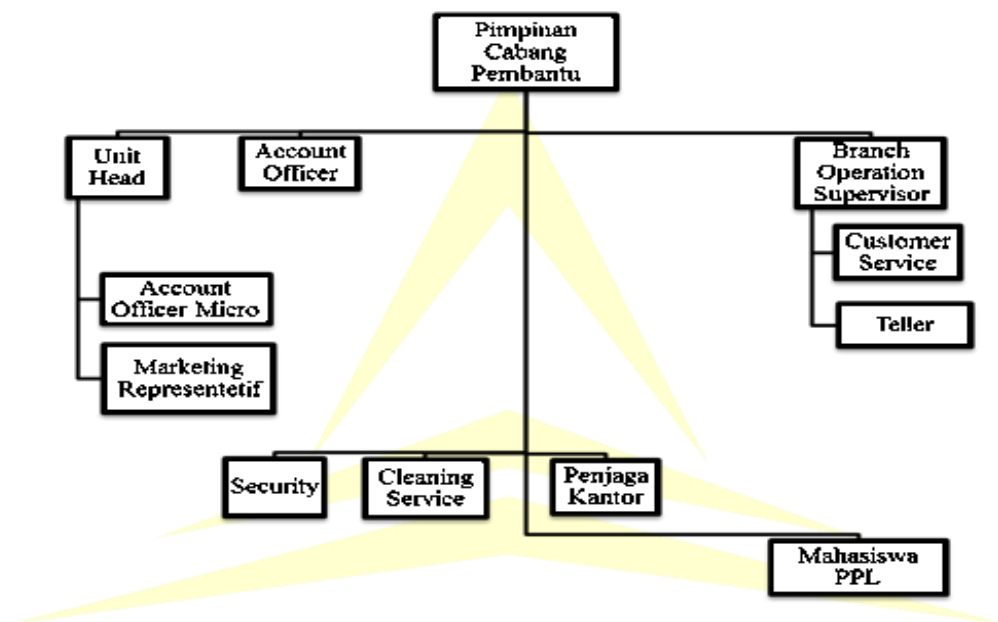
7) Kepuasan Pelanggan

Memiliki kesadaran sikap serta tindakan bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan pelanggan. (Wilis, 2019)

3. Struktur Organisasi Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Gambar 3.1.

Struktur Organisasi Bank BRI Syariah KCP Purbalingga



No	Jabatan	Nama
1	Pimpinan Cabang Pembantu	Wahyu Pratomo
2	Unit Head	Eko
3	Branch Operation Supervisor	Ovan Triana
4	Account Officer (AO 1)	Andriyanto
5	Account Officer (AO 2)	Fahrul Nur Aryadi
6	Account Officer Micro (AOM 1)	Jahdan Hanifulloh
7	Account Officer Micro (AOM 2)	Rizky Budiono
8	Marketing Representatif	Dyah Dani
9	Customer Service	Yunica Permatasari

10	Teller 1	Wilis Puspita Nagari
11	Teller 2	Irfan Wily Setiawan
12	Security 1	Suhad
13	Security 2	Indriyono

4. Fungsi dan Tugas Bagian di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Berikut akan dijelaskan mengenai ringkasan pekerjaan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan:

1) Pimpinan Cabang

a. Ringkasan pekerjaan

Memimpin, mengawasi, dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja disemua bagian didalam kantor.

b. Tugas dan tanggung jawab

Mewakili direksi pusat menjalankan perusahaan dicabang pembantu. Memberi laporan kemajuan cabang kepada kepala cabang termasuk keuangannya. Mengambil tindakan yang diperlukan supaya cabang pembantu berjalan dengan lancar. Menjalankan program perusahaan atau mengejar target. Berhak atas promosi dan bonus apabila cabang pembantu maju melebihi target perusahaan.

2) *Branch Operational Supervisor* (kepala bagian operasional)

a. Ringkasan pekerjaan

Memimpin, mengawasi, dan bertanggung jawab atas terlaksananya kelancaran kerja di bagian operasional serta

memberikan laporan rutin berkala atas pekerjaannya terhadap direksi.

b. Tugas dan tanggung jawab

Memberi pengarahan dan pembinaan karyawan yang ada di bawahnya (*teller, customer service, satpam, cleaning service*). Memeriksa semua transaksi dan mutasi keuangan. Bertanggung jawab dalam pembuatan dan penyampaian laporan bulanan pada direksi sesuai ketentuan yang berlaku. Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan direksi.

3) *Customer Service*

a. Ringkasan pekerjaan

Memberikan layanan kepada setiap nasabah atau tamu dengan baik dan islami serta memberikan informasi yang dibutuhkan secara jelas, baik secara langsung ataupun tidak langsung.

b. Tugas dan tanggung jawab

Memberikan pelayanan dan penjelasan tentang produk dan informasi lain yang diperlukan. Meregistrasikan data nasabah, menginput data master nasabah pada program atau sistem. Membuat laporan bulanan sesuai instruksi kepada bagian operasional. Melakukan tugas-tugas yang diberikan kepala bagian atau direksi. Bertanggung jawab kepada kepala bagian operasional atau direksi.

4) *Teller*

a. Ringkasan pekerjaan

Membantu dan melayani nasabah dalam menerima setoran, penarikan uang, dan transaksi lainnya berhubungan dengan bank yang dilakukan dalam customer teller.

b. Tugas dan tanggung jawab

Sebagai pemeriksa seluruh transaksi harian *teller* dan semua tiket serta dokumen lain yang dibuat pada seksi kas. Melaksanakan *cashcount* akhir pada seksi kas atau saat pergantian teller. Menyetorkan uang tunai pada *mainvault*. Mencatat atau membuat daftar posisi kas setiap akhir tahun. Bertanggung jawab kepada bagian operasional.

5) Satuan pengamanan

a. Ringkasan pekerjaan

Melakukan penjagaan gedung dan seisinya serta bertanggung jawab pada keamanan bank

b. Tugas dan tanggung jawab

Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepada kepala bagian dan bertanggung jawab kepada kepala bagian

6) *Cleaning service (office boy)*

a. Ringkasan pekerjaan

Membantu pengarsipan, menjaga kebersihan dan inventaris dokumen.

b. Tugas dan tanggung jawab

Melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh kepala bagian.

Dan bertanggung jawab kepada kepala sistem operasional serta produk-produk BRIS yariah KCP Purbalingga.

5. Produk Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

1) Tabungan Faedah BRI Syariah ¹

Merupakan tabungan dari BRI Syariah bagi nasabah yang menggunakan prinsip titipan, diperseembahkan bagi yang menginginkan kemudahan dalam transaksi keuangan. Manfaat ketenangan dan kenyamanan yang penuh nilai kebaikan serta lebih berkah karena pengelolaan dana sesuai syariah. Produk ini memiliki beberapa fasilitas, yakni;

- a. Aman karena diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah.
- b. Dapat bertransaksi di seluruh jaringan kantor dan elektronik BRI Syariah secara online dan realtime

c. Beragam FAEDAH (fasilitas serba mudah):

- 1.) Ringan setoran awal Rp. 100.000,-
- 2.) Gratis biaya administrasi bulanan.
- 3.) Gratis biaya kartu ATM Bulanan.
- 4.) Biaya tarik tunai murah diseluruh jaringan ATM BRI, Bersana
- 5.) Biaya transfer murah atas jaringan ATM BRI, Bersama

¹ Brosur BRI Syariah KCP Purbalingga

- 6.) Biaya cek saldo murah di jaringan ATM BRI, Bersama
 - 7.) Biaya debit prima murah
- d. Dengan kartu ATM BRI Syariah, anda mudah melakukan beragam transaksi perbankan di ATM BRI Syariah serta di jaringan ATM BRI, ATM Bersama maupun ATM Prima di seluruh Indonesia.
- e. Berbagai layanan perbankan yang dapat dilakukan melalui mesin ATM BRI Syariah:
- 1.) Informasi saldo
 - 2.) Tarik tunai
 - 3.) Ganti pin
 - 4.) Transfer ke rekening BRISyariah maupun bank lain
 - 5.) Pembayaran tagihan: telkom PSTN, Telkomvision, speedy, telco pascabayar semua operator dan tagihan PLN (pascapembayaran, non tagihan listrik).
 - 6.) Pembayaran pembelian: prabayar (telkomsel, simpati, kartu AS, XL, indosat, AXIS, Esia, smartfren), PLN prabayar/token, KAI.
 - 7.) Pembayaran zakat, infaq, shadaqah, wakaf dan qurban.
 - 8.) Pembayaran uang sekolah (SPP)
- f. Kartu ATM BRI Syariah juga berfungsi sebagai kartu debit untuk berbelanja tanpa menggunakan tunai di *merchant* berlogo Debit BRI
- g. Dapat diberikan bonus sesuai kebijakan bank.

- h. Dapat dilakukan pemotongan zakat secara otomatis dari bonus.
(syariah, 2019)

2) Tabungan Haji BRI Syariah

Produk ini adalah tabungan investasi dari BRI Syariah bagi calon haji yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan biaya perjalanan ibadah haji dengan prinsip bagi hasil. Manfaat ketenangan, kenyamanan serta lebih berkah dalam penyempurnaan ibadah karena pengelolaan dana sesuai syariah. Produk ini memiliki beberapa fasilitas, yakni;

- a. Aman, karena diikutsertakan dalam program penjaminan pemerintah
- b. Dapat bertransaksi di seluruh jaringan BRI Syariah secara online.
- c. Gratis biaya administrasi tabungan dan asuransi jiwa dan kecelakaan.
- d. Bagi hasil yang kompetitif
- e. Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang anda dapatkan.
- f. Kemudahan dalam merencanakan persiapan ibadah haji anda.
- g. Tersedia pilihan kelompok bimbingan haji (KBIH).
- h. Dana talangan haji Ib yang merupakan solusi terbaik mempercepat ke *Baitullah* dengan persyaratan dan ketentuan mudah secara cepat.

3) Deposito BRI Syariah

Dalam mengembangkan dana terbaik sewajarnya dikelola dengan cara yang terbaik. Deposito IB adalah salah satu jenis simpanan berdasarkan prinsip bagi hasil. Hasil investasi anda tak hanya menguntungkan, akan membawa berkah. Manfaat ketenangan serta

kenyamanan investasi yang menguntungkan dan membawa berkah karena pengelolaan dana sesuai syariah. Produk ini memiliki beberapa fasilitas, yakni;

- a. Aman, karena diikutsertakan dalam penjaminan pemerintah.
 - b. Tersedia pilihan jangka waktu 1,3,6 dan 12 bulan.
 - c. Bagi hasil yang kompetitif.
 - d. Pemotongan zakat secara otomatis dari bagi hasil yang anda dapatkan.
 - e. Pemindahbukuan otomatis setiap bulan dari bagi hasil yang didapat ke rekening tabungan atau giro di BRISyariah.
 - f. Dapat diperpanjang secara otomatis dengan nisbah bagi hasil sesuai kesepakatan pada saat diperpanjang.
 - g. Dapat dijadikan sebagai jaminan pembiayaan.
- 4) KPR Sejahtera BRI Syariah

Pembiayaan kepemilikan rumah lewat prinsip syariah melalui dukungan fasilitas likuidasi pembiayaan perumahan (FLPP) kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat ditujukan bagi masyarakat Purbalingga berpenghasilan rendah. Manfaat memiliki KPR sejahtera BRISyariah iB

- a. Biaya bank yang sangat ringan.
 - 1.) Gratis biaya asuransi jiwa dan kebakaran.
 - 2.) Gratis biaya penilaian agunan. (Appraisal).
 - 3.) Biaya administrasi hanya Rp.250.000,-.

4.) Biaya pelayanan bank 0,5 % dari plafond pembiayaan.

5.) Biaya notaris sesuai ketentuan.

5) Teman BRI Syariah

BRISSMART (sarana menghadirkan bank syariah terdekat) merupakan layanan laku pandai (layanan keuangan tanpa kantor dalam keuangan inklusif) bank BRI Syariah untuk menyediakan layanan perbankan atau layanan keuangan lainnya yang dilakukan tidak melalui jaringan kantor, namun melalui kerjasama dengan pihak lain dengan didukung sarana teknologi informasi. TEMANBRIS adalah pihak ketiga yang berfungsi sebagai agen bank BRISyariah untuk menyediakan layanan perbankan masyarakat. Tabungan CERDAS BRI Syariah adalah produk tabungan dengan akad wadi'ah yang memiliki fitur yang cepat, murah, mudah dan dimana saja. Keuntungan menjadi TEMANBRIS, yakni

- a. TEMANBRIS akan mendapatkan fee sesuai dngan ketentuan maupun kebijakan yang berlaku di BRISyariah.
- b. Menambah penghasilan diluar usaha utama TEMANBRIS.
- c. Mendapatkan edukasi dan pelatihan dari bank
- d. Tempat usaha milik TEMANBRIS ramai dikunjungi dan mendapat keuntungan promosi tempat usaha utama TEMANBRIS.

6) Tabungan impian BRI Syariah

Merupakan tabungan berjangka di bank BRISyariah dengan prinsip bagi hasil yang dirancang untuk mewujudkan impian anda

dengan terencana, dengan keunggulan yakni dana dikelola dengan prinsip syariah, setoran awal atau setoran rutin bulanan minimum Rp. 50.000,- sistem autodebet memudahkan nasabah untuk tidak datang ke cabang untuk melakukan setoran rutin bulanan, nasabah bebas memilih jangka waktu maupun tanggal *autodebet* setoran, biaya administrasi tabungan, biaya *autodebet* setoran rutin dan premi asuransi jiwa, perlindungan asuransi otomatis tanpa pemeriksaan kesehatan, bagi hasil yang menarik, nasabah dapat mewujudkan impian (misal: umrah, liburan, pendidikan, kurban, mudik dll) dengan perencanaan dan pengelolaan yang baik, satu rekening dapat memiliki lebih dari satu rekening tabungan impian dengan manfaat;

a. Santunan uang duka Jika meninggal karena kecelakaan, maka jumlah manfaat asuransi yang diberikan:

- 1.) 5x setoran rutin bulanan, maksimal Rp. 25 juta, untuk tabungan yang dibuka dengan jangka waktu 1-5 tahun.
- 2.) 10x setoran rutin bulanan, maksimum Rp. 50 juta, untuk tabungan yang dibuka dengan jangka waktu 6-10 tahun.
- 3.) 20x setoran rutin bulanan, maksimum Rp. 100 juta, untuk tabungan yang dibuka dengan jangka waktu 11-20 tahun.
- 4.) Bila memiliki lebih satu rekening tabungan impian BRI Syariah, total santunan uang duka maksimum Rp. 1 milyar/nasabah.

7) KKB

Ketenangan dan kenyamanan yang berkah dalam memiliki kendaraan (mobil) idaman karena pembiayaan sesuai syariah. Produk ini memiliki beberapa fasilitas, yakni;

- a. Persyaratan mudah dan proses cepat
- b. Uang muka ringan
- c. Margin kompetitif
- d. Angsuran tetap sepanjang jangka waktu pemiaan
- e. Jangka waktu hingga 5 tahun
- f. Biaya administrasi terjangkau

8) Internet banking BRI Syariah

Adalah fasilitas layanan transaksi perbankan melalui jaringan internet yang dapat diakses selama 24 jam, kapan dan dimanapun nasabah berada menggunakan *personal computer, laptop, notebook atau PDA*. Intenet banking BRIS membantu anda dalam melakukan transaksi non finansial, seperti informasi saldo / mutasi rekening, melakukan proses pembayaran tagihan bulanan anda, seperti pembiayaan listrik dan telepon, melakukan transaksi pembelian.

Keuntungan internet banking BRIS, yakni;

- a. Hemat waktu, karena anda tidak perlu meninggalkan meja kerja anda untuk melakukan aktivitas perbankan, cukup menggunakan PC, laptop atau smartphone anda telah terkoneksi dengan jaringan internet

- b. Aman, dilengkapi keamanan berlapis dengan keamanan jaringan SSL (*secure sockt layer*) bersertifikat verisign 128 bit serta e-token BRIS.
- c. Transaksi Real Time Online, Karena Dapat Dilakukan kapanpun, dan dimanapun melalui jaringan internet.
- d. Hemat biaya transaksi, hampir seluruh fitur dapat digunakan gratis.
- e. Satu akses untuk semua produk, dengan login hanya menggunakan 1 *user ID* dapat sekaligus mengakses seluruh produk BRI Syariah.

B. Pembahasan dan Analisis

1. Implikasi Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga

Organisasi Perbankan termasuk Bank BRI Syariah KCP Purbalingga dalam mencapai tujuannya ditentukan sistem manajemen yang digunakan oleh organisasi Perbankan yang menjalankan tersebut. Manajemen sebagai proses yang menggerakkan organisasi Perbankan sangatlah penting, sebab tanpa manajemen dan karyawan yang efektif tidak akan ada usaha yang berhasil dan bertahan lama. Tercapainya tujuan organisasi dalam organisasi Perbankan seperti Bank BRI Syariah KCP Purbalingga untuk sebagian besar bergantung kepada manager yang ikut membantu menjalankan organisasi Perbankan bersangkutan, sebab manager adalah orang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinan untuk mengarahkan karyawan, bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut dalam mencapai tujuan, sedangkan karyawan adalah setiap orang yang bekerja

(fisik dan fikiran) kepada suatu organisasi Perbankan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan. (syriah, 2019)

Pada kenyataannya kompensasi sangat penting bagi karyawan sendiri, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang terwujud dalam kinerjanya. Namun jika kompensasi diberikan tidak memadai atau kurang tepat, maka kinerja dan motivasi kerja pasti akan menurun.

Sebenarnya dengan pemberian kompensasi, Bank BRI Syariah KCP Purbalingga menginginkan para pegawai mendapatkan kepuasan bekerja yang akan memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai yang memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan prestasi yang akhirnya meningkatkan produktivitas kerja yang bagus. Menurut Robbins kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seorang dengan tingkat kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif pada pekerjaan itu. Karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan, lebih sering memaksudkan kinerja.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerja jika kompensasi kerjanya terpenuhi dengan baik, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan terpenuhi atau tercapai. Begitu sebaliknya, kompensasi kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang ada pada perusahaan dengan harapan mendapatkan imbalan. (Indriantoro, 2005)

Karyawan yang memperoleh kompensasi yang tidak sesuai / rendah akan membuat mereka tidak betah atau tidak bertahan berkerja, sehingga tak jarang karyawan keluar dari organisasi Perbankan dan mencari organisasi Perbankan atau tempat berkerja lain yang memiliki sistem kompensasi yang lebih baik. Dengan kehilangan karyawan maka organisasi Perbankan harus melakukan rekrutmen calon karyawan baru, ini akan merugikan organisasi Perbankan dalam pengeluaran biaya untuk rekrutmen dan seleksi.

Pemberian kompensasi yang adil dan benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena dalam memberikan kompensasi yang adil dan benar akan meningkatkan kinerja karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka pelanggan atau nasabah akan senang

bekerja sama dengan organisasi Perbankan karena dalam hal ini juga diatur oleh UU No. 13/2013 tentang ketenagakerjaan bahwa kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan roaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat memberi kinerja yang aman dan sehat.

Kompensasi merupakan hal yang kompleks, pemberian kompensasi pada karyawan harus mempunyai dasar yang logis dan rasional. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Jika kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi, akan tetapi jika kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan hasil wawancara pada customer Services Bank BRI Syariah KCP Purbalingga, mekanisme penerapan sistem kompensasi disesuaikan dengan target yang dicapai oleh organisasi Perbankan, artinya apabila organisasi Perbankan memperoleh keuntungan yang lebih besar maka karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar, sebaliknya jika keuntungan yang didapat organisasi Perbankan sedikit maka karyawan mendapatkan kompensasi yang sedikit pula. Selain dilihat dari keuntungan yang di peroleh organisasi

Perbankan. Oleh karena itu, kinerja karyawan ikut berperan serta dalam upaya penentuan kompensasi. (Wilis N. , 2019)

Selain itu, dari hasil wawancara, kriteria penilaian kinerja karyawan dibagi dalam lima kategori yaitu sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang dan tanpa penilaian. Dalam penilaian ini, semua karyawan dinilai berdasarkan kinerja masing-masing atau *person to person* bukan secara tim atau unit. Yang menjadi penilai terhadap karyawan adalah penyelia pada unit masing-masing, contohnya pada unit pelayanan yang berhak menilai kinerja customer services dan teller adalah supervisor penyelia atau dalam hal ini kepala unit customer services. Mekanisme penilaian kompensasi bagi Customer Services dan Teller yaitu dimulai oleh penilaian dari supervisor penyelia yaitu kepala unit *customer services* yang dapat melihat dan menilai secara langsung kinerja mereka. Setelah *supervisor* penyelia telah menilai tiap-tiap *customer Services* dan *Teller*, selanjutnya yang berwenang untuk memberi penilaian adalah *Operational Manager* dalam hal ini menyetujui hasil penilaian yang telah dibuat supervisor penyelia ataupun mengubah hasil yang dibuat dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu. Selanjutnya *Operational Manager* memberi penilaian tersebut pada *Branch Manager* yang menjadi pemegang keputusan final para karyawan akan dikategorikan dalam kategori sangat memuaskan, memuaskan, cukup, kurang ataupun dalam kategori tanpa penilaian. Selanjutnya barulah Perbankan Syariah Pusat yang akan memberikan

kompensasi sesuai dengan kategori penilaian yang di berikan oleh Bank BRI Syariah KCP Purbalingga

Terkait hal teknis, dari hasil wawancara peneliti bersama pimpinan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga, banyak hal yang mampu memotivasi manusia untuk giat bekerja mulai dari ibadah kepada Tuhanya, tanggung jawab terhadap keluarga, untuk memperoleh penghasilan tetap, dan lain sebagainya. Namun hal ini hanya faktor-faktor atau alasan umum manusia bekerja, karena motivasi seseorang dalam semangat bekerja tergantung dari kebutuhan setiap individu serta keadaan yang saat itu sedang dihadapi. Para karyawan yang bekerja Bank BRI Syariah KCP Purbalingga memiliki faktor yang mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya memperoleh hasil yang memuaskan. Faktor-faktornya itu antara lain;

1) Gaji yang mencukupi kebutuhan sehari-hari

Gaji merupakan bentuk imbalan dari hasil pekerjaannya. Gaji merupakan kebutuhan pokok setiap orang. Gaji diberikan sesuai dengan porsi dan bentuk pekerjaan, tanggung jawab, serta tingkat kesulitan, misal gaji antara marketing dan teller berbeda. Gaji yang diberikan oleh perusahaan tidak boleh kurang dari UMR karena hal ini mempengaruhi pemenuhan kebutuhan karyawan sehari-hari.

2) Bonus

Bank BRI Syariah Purbalingga menggunakan bonus sebagai perangsang bagi yang lain. Bonus juga akan diberikan ketika ada pekerjaan lembur, karna lembur merupakan pekerjaan ekstra karyawan

yang seharusnya sebagai waktu istirahat karyawan dan imbalan/bonus yang di berikan dari hasil lembur tersebut juga harus sesuai dengan porsi pekerjaan lembur, seta tingkat kepuasan karyawan, karena ketika karyawan merasa puas dengan jumlah imbalan yang sesuai dengan porsi pekerjaan lemburnya maka pekerjaan itu akan dikerjakan dengan sepenuh hati.

3) Penempatan jabatan serta job desk yang jelas.

Jabatan yang diberikan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan serta tingkat tanggung jawab karyawan sendiri, Karena ketika kemampuan karyawan sesuai dengan jabatan yang diperoleh maka karyawan akan mengerjakannya sepenuh hati serta mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Memberikan job desk yang jelas juga akan mempengaruhi kinerja karyawan karena saat karyawan mengerti tugas yang harus dikerjakanya maka segala sesuatu yang di kerjakan karyawan akan berjalan lancar sesuai dengan apa yang telah diinformasikan pimpinan sebelumnya., misal karyawan yang mahir dalam menganalisis laporan keuangan akan ditempatkan sebagai akuntan keuangan. Untuk meningkatkan kinerjanya melebihi yang sudah ditargetkan perusahaan oleh karena itu karyawan termotivasi untuk mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Bonus diberikan sebagai insentif bagi karyawan karena prestasi yang diperolehnya hal ini akan membuat kabanggan tersendiri bagi karyawan karena akan memiliki nama yang baik di kalangan para kayawan

4) Pujian

Dianggap yang terbaik dalam perusahaan adalah keinginan tersendiri bagi karyawan. Pimpinan akan memberi pujian kepada karyawannya yang bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, hal ini akan membuat karyawan merasa puas dengan hasil kerja serta akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk memperoleh pujian itu lagi.

5) Penghargaan

Perusahaan akan memilih karyawan terbaik untuk diberikan penghargaan karena kinerja sudah melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan, serta dalam bekerja menjadi terbaik dari semua karyawan. Penghargaan yang berupa menjanjikan kenaikan jabatan serta kenaikan gaji tinggi akan memotivasi setiap karyawan untuk bisa memperolehnya, sehingga jika semua karyawan menjadi termotivasi dan meningkatkan kinerjanya maka produktivitas perusahaan akan meningkat. Bagi karyawan yang memperoleh penghargaan juga akan mempertahankan serta meningkatkan prestasinya untuk memperoleh penghargaan yang lebih baik apa yang diperolehnya di masa yang akan datang.

6) Target pekerjaan

Target yang diberikan perusahaan juga sebagai pemicu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, karena ketika target pekerjaannya terpenuhi maka karyawan pun merasa puas. Ketika target

yang telah ditentukan belum terpenuhi maka karyawan akan mendapatkan peringatan tersendiri dari perusahaan serta rasa malu pada karyawan yang lain, hal ini mampu membuat karyawan menjadi lebih giat lagi dalam bekerja agar hal itu tidak terulang lagi dan target yang ditentukan perusahaan akan terpenuhi.

7) Lingkungan kerja yang bersahabat

Karyawan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga mengemukakan bahwa jika kebutuhan mengenai perlengkapan, fasilitas menunjang pekerjaan, serta lingkungan yang bersahabat akan memotivasi karyawan, sehingga pekerjaan yang diberikan perusahaan akan dikerjakan dengan baik

Mengenai faktor-faktor karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat ditemukan beberapa hal kenapa karyawan termotivasi dalam bekerja yakni diantaranya: kompensasi kerja yang diberikan, dari hasil wawancara mengatakan bahwa gaji yang diberikan sudah mencukupi segala kebutuhan keluarga dan sehari-hari. Kompensasi yang diberikan memang seharusnya sesuai dengan kebutuhan si penerima gaji, dan segala kebutuhan itu sudah di atur sesuai aturan pemerintah yakni UMR (Upah Minimum Regional) di sesuaikan dengan kebutuhan pokok penerima gaji di masa sekarang. Gaji yang diberikan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga kepada karyawannya melebihi dari UMR karena disesuaikan dengan tanggung jawab pekerjaan dan gajinya pun mampu menyukupi kebutuhan sehari-hari karyawan.

Bonus yang diberikan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga mampu memotivasi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya dan melebihi target kerja yang diberikan oleh pihak Bank BRI Syariah KCP Purbalingga, sehingga ketika si karyawan memperoleh bonus akan merasa senang karena akan memperoleh tambahan penghasilan selain gaji. Dalam penempatan jabatan serta pemberian job desk yang jelas seharusnya memang disesuaikan dengan skill dan kemampuan karyawan, tetapi di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga penempatan jabatannya sesuai dengan keputusan dari pusat dan dari hasil prestasi selama bekerja, menurut penulis kemungkinan hal ini dilakukan untuk menggali potensi karyawan agar mampu bersaing.

Dalam bekerja, Bank BRI Syariah KCP Purbalingga memberikan target pekerjaan kepada karyawannya agar perusahaan mampu memperoleh keuntungan sehingga karyawan pun akan mendapat gaji. Menurut wawancara penulis target pekerjaan yang diberikan mampu memotivasi karyawannya karena karyawan langsung berusaha memenuhi target tersebut sehingga karyawan memperoleh pujian dari pemimpin dan hal ini mampu membuat senang karyawan dan merasa bahwa pimpinan bangga terhadap kinerjanya, akan tetapi ketika karyawan tidak mampu memenuhi target yang diberikan kepadanya maka karyawan memperoleh teguran dari pimpinan sehingga akan membuat si karyawan malu dengan teman-teman kerjanya.

Di dalam memotivasi karyawan, perusahaan harus membuat strategi memotivasi yang mampu mempengaruhi semangat karyawan meningkatkan kualitas kerjanya agar terciptanya efektivitas motivasi. Berdasarkan hasil wawancara, motivasi yang diberikan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga kepada karyawannya sudah efektif, hal ini terlihat dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang membuat karyawan termotivasi itu ada di strategi motivasi perusahaan, kemudian juga terlihat dari hasil kerja para karyawannya yang dapat dikatakan memuaskan.

Sistem kinerja karyawan terhadap nasabah bisa diartikan sebagai rangkaian tata kerja dan prosedur kerja yang kemudian membentuk suatu kebulatan pola tertentu dalam rangka melaksanakan suatu bidang pekerjaan. Dalam dunia organisasi Perbankan bisa berjalan sesuai dengan wata'awana 'alal birri wattaqwa. Disinilah letak tujuan konstruktif baiknya dalam suatu pekerjaan yang disertai dengan kebajikan. Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh manajer dalam melakukan evaluasi dalam menentukan tingkat kinerja. Karyawan menginginkan, memerlukan timbal balik berkenaan dengan prestasi mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja yang diharapkan organisasi Perbankan. Dalam penilaian kompensasi karyawan pun tidak hanya

menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Pemberian kompensasi merupakan cara yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pendapatan perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal. Sudah banyak diketahui bahwa setiap perusahaan pasti memanfaatkan sumber daya manusia dalam pengelolaan, mulai tahap awal sampai akhir. Untuk itu perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya manusia harus mempertimbangkan motivasi karyawannya, agar dalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan-hambatan yang dapat menjadi permasalahan yang imbasnya menghambat kegiatan di dalam perusahaan. Di dalam pemberian kompensasi, tentulah perusahaan menginginkan adanya timbal balik yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan pendapatan. Begitu juga Dunia Perbankan, pemberian kompensasi sangatlah berdampak terhadap pendapatan organisasi Perbankan. Karena dengan diberikannya kompensasi tahunan karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan organisasi Bank BRI Syariah Kcp Purbalingga.

Di dalam Dunia Perbankan seperti Bank BRI Syariah KCP Purbalingga sendiri memberlakukan beberapa elemen penilaian kompensasi diantara:

1) Faktor kehadiran kerja karyawan

Kehadiran karyawan merupakan faktor penting dalam penilaian kerja. Karyawan yang absensi kehadirannya itu di bawah 80% maka penilaian terhadapnya berakibat jelek dan sebaliknya apabila karyawan tersebut absensi kehadirannya 95% maka penilaiannya baik.

2) Standar kuantitas dan kualitas

Standar kuantitas organisasi Perbankan adalah tergantung pada kinerja karyawan untuk mendapat keuntungan. Apabila tujuan itu tercapai maka ini termasuk kategori baik atau sangat baik tetapi jika tujuan organisasi Perbankan tidak tercapai maka penilaiannya jelek. Penilaian kualitas di Dunia Perbankan tergantung pada besarnya pendapatan atau keuntungan (margin) yang dihasilkan dalam kegiatan usahanya.

3) Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

4) Perilaku

Untuk tugas yang bersifat instrinsik, misalnya penyelia, maka penilaian prestasi kerja ditekankan pada penilaian perilaku, seperti

ketepatan waktu memberikan laporan, kesesuaian gaya kepemimpinan, efisiensi serta efektivitas pengambilan keputusan, tingkat absensi.

5) Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan merupakan tingkat pengetahuan yang terkait dalam tugas dan wewenang karyawan, hal ini juga menjadi dasar penilaian untuk mengetahui sejauh mana karyawan mengerti tugas dan wewenangnya.

6) Untuk standar inisiatif, sikap, kerja sama, keberhasilan, pemeliharaan, kerajinan, dapat dinilai dari hasil kerjanya sehari-hari dan kemudian menjadi catatan bagi penyelia unit masing-masing.

Pemberian kompensasi merupakan cara yang memberikan dorongan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, berdampak pada pendapatan perusahaan. Karena dengan pemberian kompensasi, karyawan akan terdorong untuk mau bekerja giat dan bekerja lebih optimal. Sudah banyak diketahui bahwa setiap perusahaan sudah pasti memanfaatkan sumber daya manusia pengelolaan. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan motivasi karyawannya, agar dalam pelaksanaan kegiatannya tidak mengalami hambatan. Dalam pemberian kompensasi, tentulah suatu perusahaan menginginkan adanya timbal balik yang diberikan oleh karyawan untuk perusahaan, salah satunya dengan meningkatkan pendapatan. Begitu juga pada Bank BRI Syariah KCP Purbalingga, pemberian kompensasi berdampak pada pendapatan organisasi Perbankan. Karena dengan

diberikannya kompensasi karyawan dapat lebih bersemangat dalam bekerja dan mencapai tujuan.

Dari hasil penelitian ini adanya kompensasi yang diberikan, motivasi kerja karyawan makin meningkat, dan kedisiplinan karyawan meningkat, itu bisa dilihat dari tingkat kehadiran yang baik dari karyawan, semangat dan prestasi kerja meningkat, target dan tujuan kerjanya tercapai. Dan dengan terjadinya hal tersebut justru berpengaruh besar pada pendapatan organisasi Perbankan. Dari hasil wawancara dengan *Customer Services*, menyatakan bahwa keberadaan kompensasi tahunan sangat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank BRI Syariah KCP Purbalingga, contohnya saja banyak karyawan yang makin tahun prestasi kerjanya semakin meningkat secara signifikan. Kompensasi merupakan cerminan dari kinerja karyawan selama satu tahun dan penilaiannya bersifat individual.

Beliau juga menyatakan tidak ada yang namanya “penumpang gelap” disini, karyawan dinilai dan dikategorikan sesuai dengan yang dicapainya. Menurutnya, Organisasi Perbankan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga memperhatikan kesejahteraan karyawannya melalui kompensasi tahunan. Selain itu menurut hasil wawancara pemberian kompensasi dirasakan sangat membantu dalam memenuhi kebutuhan hidup, karena kompensasi dianggap sebagai bonus tahunan yang diberikan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga pada karyawan di luar dari gaji pokok dan uang makan. Menurutnya setiap orang mempunyai kebutuhan yang

berbeda-beda namun dengan adanya kompensasi telah meringankan biaya hidup dan kebutuhan.

Selain itu, Didalam perusahaan setiap karyawan memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Tidak terkecuali dalam Bank BRI Syariah KCP Purbalingga ini. Memotivasi merupakan faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Dengan begitu pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. Contohnya kejenuhan seperti ketika dalam dunia kerja kita itu merasa jenuh dengan pekerjaan kita, rutinitas setiap hari dari tahun ke tahun hanya begitu-begitu saja terus menerus dan contoh yang membuat rasa malas bekerja mengakibatkan semangat kerja menurun, seperti; pekerjaan tidak cocok maksudnya karyawan yang salah memilih bidang pekerjaan terkadang dilakukan karena terpaksa. Mungkin asalkan tidak menganggur atau gajinya lumayan besar, maka dirinya sembarangan melamar kerja.

Optimalisasi kinerja atau kemampuan kerja adalah aspek terpenting bagi perusahaan. Optimal tidaknya kinerja karyawan perusahaan menjadi penting karena dapat mempengaruhi penghasilan atau pencapaian target dari sebuah perusahaan. Karena berorientasi pada target pencapaian, sebuah perusahaan mestinya mengetahui tingkat optimasi kinerja karyawannya. Tingkat optimasi tersebut dapat dipengaruhi motivasi karyawan/pekerja. Motivasi akan dapat memicu karyawan untuk bekerja lebih optimal demi mencapai target perusahaan. Dengan demikian, penting

bagi perusahaan untuk menyusun berbagai strategi untuk menimbulkan motivasi yang tinggi demi pencapaian kinerja yang optimal.

Dalam hubungannya dengan kinerja, motivasi merupakan salah satu faktor penting, dimana motivasi dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sehingga keberhasilan manajemen dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang. Selain itu faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Tetapi pada Bank BRI Syariah KCP Purbalingga, disiplin mereka belum sepenuhnya baik dilakukan oleh karyawan, tapi secara keseluruhan relatif tidak mempengaruhi atau tidak mengganggu kinerja mereka.

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh perusahaan agar dapat mengetahui motivasi yang diinginkan oleh karyawan sehingga karyawan mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan akhirnya perusahaan memiliki karyawan mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.

Apabila seseorang karyawan memiliki motivasi dan disiplin kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja dan pencapaian hasil yang baik bagi perusahaan. Akan tetapi perusahaan tidak dapat mencapai hasil yang maksimal jika karyawan tidak berkerja dengan baik, yang artinya karyawan tersebut tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Dengan pemberian motivasi di maksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2. Strategi BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga Dalam Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Pada dasarnya karyawan perlu dibina dan diawasi di dalam sistem kerjanya, hal ini dikarenakan manusia merupakan makhluk ciptaan tuhan yang tidak sempurna, yakni setiap karyawan pasti memiliki kekurangan dalam diri mereka masing-masing, misal dalam hal bekerja manusia kadang lalai dalam melakukan pekerjaanya, tidak fokus bekerja, malas-malasan, dan lain sebagainya. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan strategi pendisiplinan, pengawasan, pemotivasian, serta pembinaan pada karyawan agar tercapai tujuan perusahaan/organisasi. Strategi Bank BRI Syariah KCP Purbalingga dalam memaksimalkan kinerja karyawan perlu dilakukan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan seperti yang telah disebutkan di pembahasan sebelumnya, karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan. (Andrianto, 2019)

Strategi Bank BRI Syariah KCP Purbalingga dalam mendorong kinerja atau semangat kerja agar termotivasi adalah:

1) Menerapkan sistem disiplin kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting dalam melakukan suatu pekerjaan. Dengan disiplin setiap pekerjaan yang dikerjakan akan terasa mudah untuk dilakukan dan bisa diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Disiplin sangat berpengaruh dalam ketepatan waktu mengerjakan pekerjaan, jika salah satu pekerjaan dikerjakan dengan tidak disiplin maka pekerjaan yang lain akan mengalami kemunduran jadwal atau bahkan mengalami kesulitan dalam mengerjakannya. Ada pepatah yang mengatakan bahwa “*Time Is Money*” yang artinya “waktu adalah uang” yang dimana maksudnya waktu disini sangatlah berharga, karena setiap waktu yang telah kita lewati tidak akan pernah bisa terulang kembali, dan hanya akan ada penyesalan diakhirnya.

Disiplin yang dilakukan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga disini yakni karyawan diwajibkan datang sebelum waktu menunjukkan 08.30 pagi. Setiap karyawan yang telat sekali atau dua kali terlambat akan di berikan sanksi berupa teguran secara langsung dan teguran secara mental yakni berupa rasa malu pada teman sekantor karena keterlambatannya tersebut. Rasa malu yang didapatkan oleh karyawan karena kesalahan yang dilakukannya akan menimbulkan efek jera untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama untuk kedua kalinya, bekerja

sesuai dengan jabatan serta job desk yang ditentukan, memenuhi target pekerjaan, tanggung jawab ketika mengerjakan pekerjaan, dan lain sebagainya. Mengadakan apel pagi sebelum waktu bekerja dimulai. Apel pagi dimulai ketika waktu menunjukkan 08.40 pagi, antara lain;

- a. Berdoa bersama, hal ini dilakukan untuk memohon kelancaran dan keberkahan dalam pekerjaan yang dikerjakan pada hari itu. Bahwa segala sesuatu yang telah dimiliki manusia merupakan pemberian Allah SWT. dengan berdoa sebelum beraktivitas merupakan bentuk rasa syukur manusia terhadap Allah SWT.
- b. Kemudian dilanjutkan dengan memotivasi atau memberikan suatu informasi penting kepada karyawan yang dilakukan setiap karyawan yang telah ditentukan jadwalnya masing-masing untuk memberikan motivasi. Motivasi ini bisa berupa tausiah mengenai agama yang masih berhubungan dengan seputar dunia perbankan atau motivasi kerja, bisa bercanda bersama untuk meningkatkan *mood booster* pada pagi hari, dan penyampaian informasi penting. Penyampaian suatu informasi penting akan membuat karyawan merasa dihargai karyawan lain, karena ketika ada masalah akan ditanggung bersama.
- c. Hal ini dilakukan agar karyawan senantiasa mengingat visi dan misi Bank Syariah Mandiri yang terkandung di dalam uraian serta mampu meningkatkan semangat pada pagi hari. Setelah itu dilanjutkan dengan saling bersalaman untuk senantiasa menjaga tali silaturahmi, karena pada dasarnya manusia pasti memiliki salah maka pada

momen ini setiap karyawan akan merasa saling disejahterakan hatinya.

2) Mengadakan pelatihan kerja.

Pelatihan ini mendukung perkembangan skill kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya serta untuk menggali potensi multitalenta karyawan. Pelatihan bertujuan untuk mengukur kemampuan karyawan dalam menyelesaikan berbagai masalah dan tingkat kontribusi di dalam organisasi. Hal ini juga mampu memotivasi karyawan dalam bekerja, ketika skill karyawan meningkat, pekerjaan karyawan semakin ringan karena didukung dengan skill yang baik dan akan mudah untuk mencapai tujuan pribadi serta target organisasi.

Pelatihan ini dilakukan di BRI Syariah KCP Purbalingga dilakukan pada hari senin, 25 Agustus 2019. Pelatihan tersebut diikuti oleh karyawan, dimana pelatihan dilakukan untuk mendukung perkembangan skill karyawan dalam bekerja, pelatihan ini lancar dilakukan dan karyawan berantusias dalam mengikutinya.



3) Menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat

Menciptakan lingkungan yang kondusif serta nyaman untuk menunjang kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, seperti lingkungan kerja yang aman, fasilitas yang lengkap, perlengkapan kerja yang selalu tersedia, interaksi antar pimpinan dan karyawan yang ramah, lingkungan yang selalu bersih, dan lain-lain. Beberapa hal itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena ketika karyawan nyaman dalam bekerja maka pekerjaan karyawan akan dikerjakan dengan sungguh-sungguh.

Lingkungan kerja yang bersahabat diadakan di BRI Syariah KCP Purbalingga dilakukan setiap hari yaitu pada hari senin sampai jumat. Lingkungan kerja yang bersahabat tersebut dilakukan oleh semua karyawan, dimana lingkungan kerja yang bersahabat ini diadakan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif serta nyaman, lingkungan kerja yang bersahabat ini lacar dilakukan oleh semua karyawan.



4) Mengadakan acara syukuran kecil-kecilan

Mengadakan acara syukuran kecil-kecilan saat ada salah satu karyawan yang sedang ulang tahun atau acara tertentu, yakni dengan tumpengan atau dengan bentuk syukuran lain. Tentu saja syukuran kecil-kecilan ini dilakukan ketika waktu kerja sedang santai, seperti jam makan siang atau waktu akan tutup kantor agar kegiatan aktivitas kantor tidak terganggu. Hal ini mampu membuat karyawan pikirannya menjadi segar dan santai kembali setelah penat bekerja seharian.

Syukuran kecil-kecilan ini dilakukan di BRI Syariah KCP Purbalingga diadakan setiap seminggu sekali yaitu pada hari jumat. Syukuran kecil-kecilan tersebut harus diikuti oleh semua karyawan, dimana syukuran kecil-kecilan ini dilakukan untuk acara ulang tahun karyawan atau acara tertentu, acara syukuran kecil-kecilan ini dilakukan setiap minggunya dan karyawan berantusias untuk mengikutinya.



5) Memberikan kompensasi/insentif terhadap karyawan

Gaji diberikan sebagai imbalan terhadap hasil kerja karyawan terhadap perusahaan. Bonus diberikan ketika hasil kinerja karyawan

mampu melebihi target yang telah ditentukan perusahaan. Selain memberi gaji dan bonus, memberikan kompensasi terhadap karyawan juga termasuk hal yang dianjurkan, karena ketika karyawan bekerja pasti memiliki berbagai resiko yang akan dihadapi, misal kecelakaan ketika bekerja, kebutuhan akan makan, dan lain-lain. Ketika resiko kecelakaan kerja mungkin terjadi maka dengan memberikan kompensasi berupa asuransi kecelakaan kerja terhadap karyawan maka hal ini akan menimbulkan rasa aman terhadap resiko yang akan dihadapinya ketika bekerja, kemudian memberi jatah makan siang kepada karyawan. Perusahaan memberikan insentif karyawan secara adil sesuai dengan pertimbangan terhadap tingkat resiko serta tanggung jawab pada suatu pekerjaan tertentu.

Kompensasi diberikan karyawa di BRI Syariah KCP Purbalingga dilakukan pada hari Kamis, 28 Agustus 2019. Kompensasi ini diberikan kepada karyawan berprestasi, dimana kompensasi ini dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, kompensasi ini lancar diberikan dan semua karyawan berpartisipasi untuk meningkatkan kinerjanya.



6) Mengadakan rapat dadakan di sela-sela waktu kerja

Rapat ini diadakan ketika waktu kerja sudah mulai santai seperti ketika waktu akan pulang, acara ini berupa penyampaian informasi penting dari pimpinan terhadap para karyawan mengenai program-program kerja kedepan, agar yang di rencanakan pimpinan kedepan bisa terkoordinasi kepada seluruh karyawan, sehingga rencana kedepan bisa terealisasikan dengan baik karena setiap komponen dari organisasi sudah mendapat informasi tentang rencana kedepannya.

Rapat yang diadakan di BRI Syariah KCP Purbalingga dilakukan setiap hari senin pukul 16.45 WIB. Rapat tersebut harus diikuti oleh semua karyawan, dimana rapat tersebut dilakukan untuk penyampian hal hal penting dari pimpinan terhadap karawan, rapat lancar dilakukan setiap minggunya.



7) Mengadakan diskusi rutin

Acara ini diselenggarakan pada hari jumat pukul 16.30, yakni berupa diskusi/review tentang pekerjaan selama seminggu serta diskusi tentang seputar isu perbankan yang saat itu sedang booming. Hal ini dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dalam seminggu serta agar setiap karyawan atau anggota Bank BRI Syariah KCP Purbalingga selalu update terhadap isu-isu perbankan atau ekonomi yang sedang booming pada saat itu demi perkembangan serta kemajuan Bank Bank BRISyariah.

Diskusi rutin yang dilakukan di BRI Syariah KCP Purbalingga diadakan setiap seminggu sekali yaitu pada hari jumat pukul 16.30. diskusi tersebut diikuti oleh karyawan, dimana diskusi ini dilakukan untuk mereview pekerjaan selama seminggu serta diskusi isu tentang perbankan yangt saat ini sedang booming.



3. Kendala-Kendala Yang Dihadapi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga

Seperti yang telah dikemukakan melalui hasil wawancara penelitian bahwa memotivasi seseorang dikatakan efektif jika motivasi itu mampu membuat karyawan berubah menjadi lebih baik, lebih giat, serta kinerjanya meningkat, hal ini dikarenakan karyawan termotivasi oleh sesuatu yang menjadi perangsang dalam meningkatkan produktifitas kerjanya. Bank BRI Syariah KCP Purbalingga bisa dikatakan efektif karena mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja serta mampu mempertahankan kinerja karyawannya serta mampu meningkatkan produktifitas karyawan. Dari beberapa faktot-faktor motivasi karyawan di atas hampir semuanya sesuai dengan strategi memotivasi yang telah dilakukan oleh perusahaan.

1) Kendala-kendala dalam memotivasi

Berbagai cara telah dilakukan Bank BRI Syariah KCP Purbalingga untuk memotivasi karyawan, sehingga karyawan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Meskipun perusahaan

dalam memotivasi karyawannya kelihatan berjalan lancar namun dibalik itu semua ada berbagai kendala-kendala yang dihadapi oleh perusahaan, yakni:

a. Sulit menentukan cara serta alat memotivasi yang sesuai

Dalam menyusun strategi untuk memotivasi karyawan mengalami kesulitan dalam menentukan alat serta cara memotivasi, dikarenakan setiap individu karyawan memiliki karakter dan latarbelakang yang berbeda, latar belakang pendidikan, serta kebutuhan yang berbeda-beda pula. Oleh karena itu untuk menentukan alat motivasi yang pas diperlukan adanya penelitian terhadap karyawan.

b. Kesulitan menentukan keinginan para karyawan

Sulit untuk menentukan keinginan karyawan karena kebutuhan yang berbeda-beda. Sikap dan cara karyawan menyampaikan keluhan pun berbeda-beda, kadang karyawan merasa tidak puas tetapi tidak berani untuk menyampaikan keluhannya kepada pimpinan.

c. Keterbatasan kemampuan perusahaan dalam memberikan insentif

Perusahaan mengalami kesulitan dalam memberikan insentif yakni karena tuntutan karyawan yang kadang menyulitkan perusahaan, seperti ketika perusahaan akan memberi insentif

kepada karyawan sesuai dengan porsi pekerjaan yang di tanggung karyawan, namun hal tersebut menurut karyawan kadang masih merasa kurang dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan.

2) Cara mengatasi kendala-kendala yang dihadapi

Untuk mengatasi hambatan dalam memotivasi karyawan, manajemen melakukan komunikasi karyawan agar perusahaan memahami berbagai kebutuhan karyawannya. Komunikasi itu bisa dilakukan secara langsung dan tidak langsung/tertulis.

a. Komunikasi secara langsung yakni pimpinan membaur dengan para karyawan untuk langsung berinteraksi dengan karyawan. Dalam hal ini pemimpin mempunyai kesempatan langsung untuk mengakrabkan diri dengan karyawan sehingga seorang pemimpin menyampaikan visi dan misinya terealisasikan dengan baik. Dengan adanya komunikasi langsung antar pemimpin dengan karyawan maka para karyawan akan merasa terbiasa tanpa ada perasaan takut untuk saling berkomunikasi, sehingga karyawan akan mampu menyampaikan berbagai keluhan serta kebutuhannya dalam bekerja.

b. Komunikasi secara tidak langsung/secara tertulis, hal ini dilakukan pimpinan jika para karyawan merasa sungkan untuk menyampaikan keluhan kebutuhannya secara langsung pada pemimpin. Memberikan formulir/questioner atau kertas kosong pada setiap karyawan untuk diisi dengan apa yang dirasakan ketika bekerja di perusahaan tempat bekerja. Dengan adanya komunikasi antara pemimpin dengan

karyawan baik itu secara langsung dan tidak langsung akan sedikit memudahkan perusahaan menentukan berbagai strategi memotivasi yang sesuai dengan kebutuhan para karyawan. (Andrianto, 2019)



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Implikasi motivasi kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga adalah sebenarnya dengan pemberian kompensasi, pihak bank menginginkan pegawai mendapat kepuasan bekerja yang memberikan karakteristik pegawai pada prestasi individualnya yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan kinerja. Dengan adanya kompensasi yang baik dan adil akan memberi motivasi kerja yang lebih pada pegawai yang memacu semangat dan kreativitas dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan akan lebih meningkatkan kinerja apabila kompensasi kerjanya terpenuhi dengan baik, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan terpenuhi atau tercapai. Begitu pula sebaliknya, kompensasi kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun.
2. Strategi yang dilakukan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dilakukan melalui beberapa upaya, yakni dengan menerapkan sistem disiplin kerja, berdoa bersama, mengadakan pelatihan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang bersahabat, mengadakan acara syukuran kecil-kecilan, memberikan

kompensasi/insentif terhadap karyawan, mengadakan khataman, tahlilan atau berjanji bersama mengadakan rapat dadakan dan diskusi rutin.

B. Saran-Saran

1. Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Purbalingga harus merubah budaya disiplin di dalam dan di luar lingkungan perusahaan dan pimpinan harus mempertegas disiplin kerja serta memberikan pemahaman yang baik mengenai disiplin. Selain itu, diharapkan pimpinan bank memberi peraturan-peraturan yang sifatnya mengikat karyawan sehingga nama baik perusahaan dapat terjaga dengan baik.
2. Sumber Daya Manusia dalam hal ini para karyawannya agar mengikuti pelatihan-pelatihan yang sifatnya berkelanjutan diadakan oleh Bank BRI Syariah guna untuk membangun talenta pada masing-masing individu dan melatih diri sendiri agar terampil sesuai dengan bidangnya
3. Dalam memberikan kompensasi sebaiknya disesuaikan dengan tanggung jawab karyawan saat bekerja, karena ditakutkan ketika insentif diberikan terus menerus tetapi karyawan tidak bekerja secara tanggung jawab maka insentif itu akan sia-sia. Dalam hal ini pula karyawan juga senantiasa taat dengan aturan-aturan yang berlaku diperusahaan serta bekerja secara maksimal sebagai wujud pengabdianya terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barry, Cushway. 2002. *Human Resource Management*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Faisal, Sanafiah. (2009). *Format-Format Penelitian*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya,
- LAN RI. (1992). *Info Pan Nomor 3 Tahun 1*. Jakarta: LAN RI
- Luthans, Fred. *Prilaku Organisasi*, Yogyakarta : Andi, 2006
- Gani, I. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial*, Penerbit Andi, Yogyakarta,
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang,
- Gomes. (2003). *Human Resource Management*. Andi. Yogyakarta
- Gujarati dan Damodar. 2003. *Basic Econometrics*. Mc Graw Hill. New York.
- Guritno, B. dan Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI, 1(1), 63-74*. Bandung: Universitas Kristen Maranatha
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT. Prehallindo
- I Made Yudi Permadi (2017). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan*. Universitas Udayana
- Indriantoro, N. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE, Yogyakarta,
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mathis, Robert. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulana M. F. (2009). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri*. Tesis. Kediri: UNP Kediri.
- Muhammad. 2005. *Manajemen Bank Syariah*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN,

- Parasuraman 2004, *Service Quality, MSI Relevant Knowledge Series, Cambridge, Massachusetts: Marketing Science Institute*
- Riani, Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Rivai, & Jauvani, S. E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizka Noor Awali (2015); *Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa*. Jurnal Institute Agama Islam Negeri Purwokerto
- Robbins, Stephen P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Jkarta: Salmeba Empat.
- Siagian, Kiat *Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan: Aplikasi SPSS, Andi, Yogyakarta*
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, (Badung: Alfabeta, 2016),
- Supriatna, Tjahya. (1996). *Aspek Sikap Mental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Nimas Multima
- Tangkilisan, Hesel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia : Jakarta.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2003. *Total Quality Management*. Andi: Yogyakarta.
- Timpe, Dale. (1992). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Perbaikan Sarana Kerja*, Penerjemah Sofyan Cikmat. Yogyakarta : Ilex Media Komputindo.
- Widya Parimita dan Wendi Prayuda (2013). *Pe Pengaruh Budaya Oranisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank CIMB Semarang*. Jurnal Universitas Gadjah Mada