



ANTARADHIN

Jurnal Ekonomi Syariah Kontemporer

Vol. 4. No. 1 (2023) 24-36

E-ISSN: 2774-6992

P-ISSN: 2774-6720

published online on the journal's website: <http://jurnal.iailm.ac.id/index.php/antaradhin>

Pengaruh Kompensasi Kenaikan Jabatan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Jabar Banten Syariah Kcp Ciawi Tasikmalaya

Pipit Pitriani, Denden Sudarman Hadiwijaya

Institut Agama Islam Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya, Indonesia

Email: pipit_123@gmail.com

Abstraksi

Bank Jabar Banten Syariah merupakan salah satu Bank Syariah milik pemerintah di daerah Ciawi Tasikmalaya. Dalam menjalankan kegiatannya para pegawai Bank Jabar Banten Syariah harus memiliki kinerja yang baik sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi kenaikan jabatan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. Penelitian ini didasarkan atas permasalahan yang telah diteliti sebelumnya bahwa kompensasi kenaikan jabatan Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya tidak sesuai dalam memberikan kompensasinya dan tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan dikumpulkan kemudian dianalisis berdasarkan metode yang telah diterapkan, dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara kompensasi kenaikan jabatan terhadap motivasi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan hasil yang dapat dikatakan valid dan reliabel. Kompensasi kenaikan jabatan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. Hasil ini dapat dilihat dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,729 > 4,45$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$). Kompensasi kenaikan jabatan berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan sebesar 51,2% sedangkan sisanya sebesar 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. Hasil ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,966 > 1,753$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) kompensasi kenaikan jabatan didapat angka 548, dan yang mengenai nilai tertinggi adalah Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ada ditempat kerja dengan skor 77. Sedangkan nilai terendah adalah mengenai Karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena tidak puas dengan pekerjaan yang ada dengan skor 59. 2) motivasi kerja didapat angka 588, dan yang mengenai nilai tertinggi adalah Hubungan pegawai dengan pemimpin berjalan dengan baik dengan skor 80. Sedangkan nilai terendah adalah mengenai Pemberian penghargaan dan pujian terhadap prestasi kerja memacu karyawan untuk bekerja keras lagi dengan skor 67 3) kompensasi kenaikan jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai signifikansi variabel kompensasi kenaikan jabatan yang terdapat pada Uji t yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,966 > 1,753$). Dari Uji F berpengaruh

terhadap perbandingan nilai nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,729 > 4,45$) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Kata Kunci: Kompensasi Kenaikan Jabatan, Motivasi Kerja

Abstract

Bank Jabar Banten Syariah is one of the government-owned Islamic Bank in Ciawi Tasikmalaya area. In carrying out its activities the employees of Bank Jabar Banten Syariah must have a good performance in accordance with company's expectations. This study aims to determine the effect of compensation for promotion of employee motivation at Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. This research is based on the problems previously observed that compensation of Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya is not suitable in compensation and does not give effect to employee motivation. This research uses validity test and reliability test, with result which can be said valid and reliabel. Increased compensation has a significant effect on employee work motivation at Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. This result can be seen from $F_{count} > F_{table}$ ($15,729 > 4,45$) with a significance level of 0,000 smaller than α ($0,000 < 0,05$). Compensation rise in the job affects the employee's motivation of 51.2% while the remaining 48.8% influenced by other variables outside this study. Partial compensation has a significant effect on employee work motivation at Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi Tasikmalaya. This result can be seen from $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($3,966 > 1,73$) with significance level $0,000 < 0,05$. The result of this research can be summarized as follows: 1) compensation increase in the position obtained number 548, and the highest value is the employees feel satisfied with the work with a score of 77. While the lowest value is the employee think to look for other work because not satisfied with the existing job with score 59. 2) work motivation got the number 588, and the highest score is the employee relationship with the leader goes well with score 80. While the lowest value is the awarding and praise of work performance spur employees to work hard again with score 67. 3) position compensation has positive and significant effect on work motivation with value of significance variabel of promotion in t test that is $0,000 < 0,05$ and $t_{arithmetic} > t_{table}$ ($3,966 > 1,753$). From test F affect the comparative value of $F_{count} > F_{table}$ ($15,729 > 4,45$) with a significance level of 0,000.

Keywords: Job Position Compensation, Work Motivation

I. PENDAHULUAN

Kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan diantara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawan. Oleh karena itu, Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja perusahaan dapat dinilai dari motivasi kerja karyawannya.

Motivasi kerja yang salah satunya disebabkan oleh pemberian kompensasi yang sesuai dapat terlihat dari kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan tugasnya. Jika kompensasi kenaikan jabatan dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan dapat meningkat, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat juga. Tujuan penelitian ini adalah

menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi kenaikan jabatan, dan motivasi kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

II. KERANGKA TEOTRI

A. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian
12. Kompensasi Berasaskan Syariah

B. Asas-asas Kompensasi kenaikan jabatan

1. Kepuasan Kerja

Balas jasa memungkinkan karyawan jika dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

2. Ikatan Kerjasama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjadinya suatu ikatan kerjasama formal antara pengusaha dengan karyawan karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan yang disepakati.

3. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Unsur-unsur Kompensasi Kenaikan Jabatan

1. Gaji pokok

Adalah sejumlah uang yang diterima secara langsung tiap bulan atau minggu untuk karyawan tetap sebagai imbalan atas pekerjaannya sedangkan bila terjadi naik turun prestasi kerjanya, tidak mempengaruhi besar kecilnya gaji tetap. Besar kecilnya nilai gaji terjadi apabila kenaikan atau penurunan nilai gaji yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Evaluasi Jabatan

Adalah sistem penilaian bobot pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penetapan standar gaji karyawan. Evaluasi jabatan digunakan oleh banyak perusahaan untuk memecahkan masalah penggajian, mengutamakan pendekatan rasional dalam menetapkan bobot dan nilai tiap jabatan. Prinsip utama yang mendasari teknik ini adalah bahwa tiap karyawan berhak mendapat imbalan sesuai dengan nilai kontribusi jabatannya.

3. Maslahat Tambahan

Adalah tambahan kesejahteraan dalam bentuk tunjangan asuransi dan penghargaan bagi karyawan untuk memperoleh kemudahan dalam pekerjaannya.

4. Imbalan Non Finansial

Adalah suatu tunjangan yang berupa jabatan dan jaminan serta hal-hal lainnya yang dapat menunjang prestasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Imbalan non finansial diberikan agar karyawan mempunyai rasa tanggung jawab dan loyalitas yang lebih pada perusahaan yang ditempati.

5. Manajemen Kinerja

Adalah aktivitas untuk memastikan bahwa sasaran organisasi atau perusahaan telah dicapai secara konsisten dalam cara-cara yang efektif dan efisien. Manajemen kerja bisa berfokus pada kerja dari suatu organisasi, departemen, perusahaan, karyawan, atau bahkan proses untuk menghasilkan produk atau layanan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus yaitu pengamatan atau penyelidikan yang terarah atau terfokus untuk mendapatkan keterangan terhadap suatu persoalan tertentu dan dibatasi oleh kasus, lokasi, tempat, dan waktu (Daniel). Sehingga hasil dari penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan, hanya berlaku untuk lokasi yang mempunyai karakteristik yang sama.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, yaitu metode penelitian yang berupaya mengungkapkan keadaan atau kondisi yang terjadi saat sekarang dengan mempertimbangkan keadaan masa lampau, diuraikan oleh Sugiyono.

“Metode deskriptif adalah metode yang memusatkan diri pada pemusatan masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, dengan berdasarkan pada masalah yang nampak pada situasi yang diteliti, data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis untuk ditarik kesimpulan”.

2. Metode Penentuan Subjek

a. Populasi

Menurut Sugiyono, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.” Jadi populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian dalam penelitian ini populasi digunakan untuk keperluan pengambilan data adalah seluruh karyawan Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi yang berjumlah 17 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono, “Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin menggunakan semua populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu.” Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Dan yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan Bank Jabar Banten Syariah KCP Ciawi dengan jumlah 17 orang karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Kompensasi	“Kompensasi kenaikan	1. Prestasi kerja	Ordinal

kenaikan jabatan (X)	jabatan perpindahan yang membesar authority dan responsibility karyawan kejabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status dan penghasilannya semakin besar. Hasibuan.	2. Loyalitas 3. Pendidikan 4. Hasibuan.	
Motivasi kerja (Y)	“Motivasi adalah pemberian daya penggerak dan menciptakan suatu kondisi yang dapat mendorong kemauan kerja seseorang, sehingga ia mampu bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai tujuan”. Malayu S.P. Hasibuan.	1. Rasa aman 2. Pemberian penghargaan 3. Hubungan kerja. 4. Pengembangan diri 5. Marwansyah dan Mukaram,	Ordinal

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini di kelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan yang diuraikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	14	65%
Perempuan	3	35%
Jumlah	17	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) Diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 14 orang (65%) adalah laki-laki, sedangkan sebanyak 3 orang (35%) adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Adapun karakteristik berdasarkan Usia, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25-30	5	29%
31-35	7	41%
36-40	4	24%

>40	1	6%
Jumlah	17	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) Diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 7 orang (41%) berusia 31-35 tahun, yang berusia 25-30 tahun yaitu 5 orang (29%), usia 36-40 tahun yaitu 4 orang (24%) dan yang berusia >40 tahun hanya 1 orang (6%).

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Adapun karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	5	29%
D3	2	11%
S1	10	60%
S2	0	0
S3	0	0
Jumlah	17	100%

Sumber: Data Primer (Kuesioner) Diolah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pada umumnya responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 10 orang (60%) pendidikan terakhirnya S1, sedangkan sebanyak 5 orang (29%) pendidikan terakhirnya SMA, dan sisanya 2 orang (11%) adalah lulusan D3.

B. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *person product moment*. Pedoman suatu model dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Validitas Variabel X dan Y

Variabel	Item	Nilai Korelasi (r)	Nilai R Tabel (n=32)($\alpha=5\%$)	Keterangan
Kompensasi Kenaikan Jabatan (X)	X1	0.578	0.514	Valid
	X2	0.695		Valid
	X3	0.691		Valid
	X4	0.645		Valid
	X5	0.697		Valid
	X6	0.702		Valid
	X7	0.668		Valid
	X8	0.611		Valid
Motivasi Kerja (Y)	Y1	0.881	0.514	Valid
	Y2	0.786		Valid
	Y3	0.557		Valid
	Y4	0.551		Valid

	Y5	0.733		Valid
	Y6	0.784		Valid
	Y7	0.747		Valid
	Y8	0.568		Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item pernyataan yang tercantum dalam kuesioner kompensasi kenaikan jabatan (X) dan motivasi kerja (Y) dinyatakan valid. Dibuktikan oleh nilai r hitung dari setiap pernyataan lebih dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi 95% yaitu sebesar 0,514.

C. Analisis Deskriptif Kompensasi Kenaikan Jabatan Pada Bank Jabar Banten Syariah Ciawi Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner mengenai kepemimpinan yang diberikan kepada semua pegawai, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Rekapitulasi Skor Variabel Kompensasi Kenaikan Jabatan (X)

Responden	ITEM PERTANYAAN VARIABEL X								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	4	5	4	5	5	37
2	5	5	4	4	5	4	5	2	34
3	4	5	4	5	4	3	4	5	34
4	4	4	5	4	5	4	5	4	35
5	3	5	5	4	3	2	4	5	31
6	4	4	4	4	3	3	5	2	29
7	4	4	5	4	4	4	5	3	33
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	3	4	4	5	4	3	5	4	32
10	4	5	5	5	4	4	5	4	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	3	3	4	3	4	2	4	3	26
13	3	5	5	4	5	4	5	4	35
14	3	3	3	4	3	4	4	3	27
15	4	4	4	3	4	3	4	2	28
16	4	4	4	4	4	3	4	2	29
17	4	4	3	4	4	3	4	4	30

Sumber: Data primer diolah

Untuk lebih jelasnya mengenai kompensasi kenaikan jabatan pada Bank Jabar Banten Syariah Ciawi Tasikmalaya, dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang terdiri dari daftar pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada 17 pegawai.

Menurut Sudjana klasifikasi setiap indikator dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator kompensasi kenaikan jabatan: $17 \times 5 = 85$

Nilai terendah setiap indikator kompensasi kenaikan jabatan: $17 \times 1 = 17$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{85-17}{5} \\
 &= 13,6
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian untuk setiap indikator adalah sebagai berikut:

Klasifikasi Penilaian

No	Interval	Keterangan
----	----------	------------

1	17-30,6	Sangat buruk
2	30,6-44,2	Buruk
3	44,2-57,8	Kurang baik
4	57,8-71,4	Baik
5	72,4-85	Sangat baik

Sumber: Data Primer Diolah

Rekapitulasi Kompensasi

No	Item pernyataan	Skor Tertinggi	Skor yang Terendah	Keterangan
1	Apakah kenaikan jabatan akan meningkatkan semangat kerja.	85	66	Baik
2	Kedisiplinan karyawan bagi perusahaan agar dapat mencapai hasil yang optimal	85	72	Sangat baik
3	Kenaikan jabatan erat kaitannya dengan prestasi kerja	85	73	Sangat baik
4	Kecakapan kerja adalah faktor utama yang mempertimbangkan dalam kenaikan jabatan	85	70	Baik
5	Kenaikan jabatan diberikan jika karyawan melaksanakan pekerjaan dengan baik	85	70	Baik
6	Karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena tidak puas dengan pekerjaan yang ada	85	59	Baik
7	Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ada ditempat kerja	85	77	Sangat baik
8	Karyawan mentaati peraturan yang berlaku di tempat kerja	85	61	Baik
	Jumlah skor	680	548	

Sumber: Data Primer Diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan: $17 \times 5 \times 8 = 680$

Nilai terendah secara keseluruhan: $17 \times 1 \times 8 = 136$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{680-136}{5}$$

$$NJI = \frac{544}{5} = 108.8$$

Klasifikasi penilaian secara keseluruhan adalah:

Klasifikasi Penilaian

No	Interval	Keterangan
1	136-244.8	Sangat buruk
2	244.8-353.6	Buruk
3	353.6-462.4	Kurang baik
4	462.4-517.2	Baik
5	517.2-680	Sangat baik

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai kepemimpinan di atas, didapat angka 548 termasuk pada klasifikasi baik. Dan yang memiliki nilai tertinggi adalah mengenai Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ada ditempat kerja dengan skor 77. Sedangkan nilai terendah adalah mengenai Karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena tidak puas dengan pekerjaan yang ada dengan skor 59.

D. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja Karyawan Pada Bank Jabar Banten Syariah Tasikmalaya

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner mengenai motivasi kerja karyawan yang diberikan kepada semua pegawai, dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Rekapitulasi Skor Variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)

Responden	ITEM PERNYATAAN VARIABEL Y								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	5	5	5	5	5	5	4	39
2	5	5	4	4	4	5	5	5	37
3	5	5	4	4	4	5	5	5	37
4	4	5	4	4	4	5	5	4	35
5	4	4	4	4	4	5	5	4	34
6	4	4	4	4	4	5	5	3	33
7	5	5	5	5	5	5	5	4	39
8	5	5	4	4	4	5	5	4	36
9	5	5	4	4	4	5	5	5	37
10	4	4	4	3	5	5	5	4	34
11	4	4	4	4	4	5	5	4	34
12	4	4	4	4	3	4	3	4	30
13	5	5	4	3	4	5	5	5	36
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32
15	3	4	4	3	3	4	4	3	28
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32
17	4	4	4	4	4	5	5	5	35

Sumber: Data Primer Diolah

Untuk lebih jelasnya mengenai Motivasi Kerja Karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah Ciawi Tasikmalaya dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang terdiri dari daftar pernyataan-pernyataan yang diberikn kepada 17 pegawai.

Menurut Sudjana klasifikasi setiap indikator dapat dihitung sebagai berikut:

Nilai tertinggi setiap indikator motivasi kerja = $17 \times 5 = 85$

Nilai terendah setiap indikator motivasi kerja = $17 \times 1 = 17$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$\begin{aligned}
 NJI &= \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah Kriteria Pernyataan}} \\
 &= \frac{85-17}{5} \\
 &= 13,6
 \end{aligned}$$

Klasifikasi penilaian secara keseluruhan adalah:

Klasifikasi Penilaian

No	Interval	Keterangan
1	17-30,6	Sangat Buruk
2	30,6-44,2	Buruk

3	44,2-57,8	Kurang Baik
4	57,8-71,4	Baik
5	72,4-85	Sangat Baik

Sumber: Data Primer Diolah

Rekapitulasi Motivasi Kerja

No	Item pernyataan	Skor Tertinggi	Skor yang Terendah	Keterangan
1	Perusahaan atau lingkungan kerja memberikan motivasi sesuai dengan keinginan karyawan	85	74	Sangat Baik
2	Karyawan merasa aman di lingkungan tempat bekerja sekarang ini	85	76	Sangat Baik
3	Perusahaan memberikan penghargaan materi non materi kepada karyawan yang berprestasi	85	70	Baik
4	Pemberian penghargaan dan pujian terhadap prestasi kerja memacu karyawan untuk bekerja keras lagi	85	67	Baik
5	Hubungan antara divisi atau cabang yang satu dengan yang lainnya selama ini berlangsung baik dalam batas wewenang yang dimiliki	85	69	Baik
6	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik	85	81	Sangat Baik
7	Hubungan pegawai dengan pemimpin berjalan dengan baik	85	80	Sangat Baik
8	Pekerjaan saya memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas yang dimiliki	85	71	Baik
	Jumlah skor	680	588	

Sumber: Data Primer Diolah

Nilai tertinggi secara keseluruhan: $17 \times 5 \times 8 = 680$

Nilai terendah secara keseluruhan: $17 \times 1 \times 8 = 136$

Jumlah kriteria pernyataan = 5

$$NJI = \frac{680-136}{5}$$

$$NJI = \frac{544}{5} = 108.8$$

Klasifikasi penilaian secara keseluruhan adalah:

Klasifikasi Penilaian

No	Interval	Keterangan
1	136-244.8	Sangat buruk
2	244.8-353.6	Buruk
3	353.6-462.4	Kurang baik
4	462.4-517.2	Baik
5	571.2-680	Sangat baik

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai motivasi kerja karyawan di atas, didapat angka 588 termasuk pada klasifikasi sangat baik. Yang memiliki nilai tertinggi adalah mengenai Hubungan pegawai dengan pemimpin berjalan dengan baik dengan skor 80. Sedangkan nilai terendah adalah mengenai Pemberian penghargaan dan pujian terhadap prestasi kerja memacu karyawan untuk bekerja keras lagi dengan skor 67.

V. KESIMPULAN

1. Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai kompensasi kenaikan jabatan, didapat angka 548 termasuk pada klasifikasi baik. Dan yang memiliki nilai tertinggi adalah mengenai Karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang ada ditempat kerja dengan skor 77. Sedangkan nilai terendah adalah mengenai Karyawan berpikir untuk mencari pekerjaan lain karena tidak puas dengan pekerjaan yang ada dengan skor 59. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa kompensasi kenaikan jabatan pada Bjb Syariah Ciawi Tasikmalaya memiliki penilaian yang kurang baik dan cukup rendah dalam hal memberikan pengarahan dan instruksi kepada para karyawannya.
2. Berdasarkan tabel rekapitulasi mengenai motivasi kerja, didapat angka 588 termasuk pada klasifikasi sangat baik. Yang memiliki nilai tertinggi adalah mengenai Hubungan pegawai dengan pemimpin berjalan dengan baik dengan skor 80. Sedangkan nilai terendah adalah mengenai Pemberian penghargaan dan pujian terhadap prestasi kerja memacu karyawan untuk bekerja keras lagi dengan skor 67. Dengan demikian, motivasi kerja karyawan bjb Syariah Ciawi Tasikmalaya secara keseluruhan dapat dikatakan sangat baik, namun mereka tidak dapat menetapkan motivasi seperti apa yang membuat karyawannya menjadi lebih bersemangat.
3. Kompensasi kenaikan jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikan variabel kompensasi kenaikan jabatan yang terdapat pada tabel Uji t yaitu $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,966 > 1,753$). Dari tabel Uji F dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan perbandingan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($15,729 > 4,45$). Dari tabel Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai $R^2 = 0,512$ yang artinya bahwa kompensasi kenaikan jabatan (X) berpengaruh sebesar 51,2% terhadap motivasi kerja karyawan (Y). Sedangkan sisanya 48,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an Tajwid Warna, Terjemah Per Kata, Terjemah Inggris. 2012. Bekasi: Departemen Agama.
- Anoraga, Panji & Suryati, Sri. 1995. *Perilaku Organisasi*, Jakarta, Pustaka Jaya.
- As'ad, Moh. 2000. *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Fahmi, Abu, et.al. 2014. "HRD syariah Teori dan Implementasi", Abdurahman (ed.). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: UNDIP.

- Hadari, Nawawi. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Hariandja, Efendi Marihot Tua. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT. Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Organisasi dan Motivasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jackson, John H. dan L Mathis, Robert. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat.
- Juni, Donni P. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawati. 2014. (*pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada Estate Manajemen Kota Bunga Puncank Cipanas*), (skripsi sarjana Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi ISM. Jakarta.
- Melani, Indah dan siahaan. 2013. (*Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*), skripsi Sarjana Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta,
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Administrasi Niaga.
- Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daa Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pertama Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemne Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Prakoso, Medi. 2016. (*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Art Studio Jakarta Pusat*), (skripsi sarjana Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Pangabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Prabu, Mangkunejara Anawar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung , PT. Remaja Rosda Karya.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Teknik Mudah Dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava Media.
- Ramidi, Sukandar. 2004. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Reviai, Veital. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke praktik*, Ed. 1, cet. 1, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riduwan. 2011. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*, Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2005. *Dasar-dasar Statistika*, Bandung : Alfabeta.
- Robbins, Stephen. 2007. *Perilaku Organisasi*, Bandung: Angkasa.
- Ruky, Ahmad S. 2001. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sabri, Alisufi. 1993. *Pengantar Psikologi Umum & Perkembangan*, Jakarta: Pedoman Ilmu Jsyp, cet. Ke-1.
- Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bandung: Alfabeta.
- Sudjana. 2000. *Statistik Untuk Ekonomi dan Niaga, edisi ke lima* Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis* Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D* Bandung: Alfabeta.
- Walgito, Bimo. 1994. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta, Andi Offset, cet. Ke-4.
- <http://berandaekis.blogspot.co.id/2015/02kompensasi-kerja-dalam-pandangan-islam.html>, 30 Juli 2017.