

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, FASILITAS
KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *FLEXIBLE WORK SPACE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT
INDONESIA KC MALANG**

SKRIPSI



Oleh:

MUKAROMATUL HISNIDAH

NIM : 19540074

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, FASILITAS
KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *FLEXIBLE WORK SPACE*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT
INDONESIA KC MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan

Mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

MUKAROMATUL HISNIDAH

NIM : 19540074

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, FASILITAS
KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *FLEXIBLE WORK
SPACE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK
MUAMALAT INDONESIA KC MALANG**

SKRIPSI

Oleh

MUKAROMATUL HISNIDAH

NIM : 19540074

Telah Disetujui Pada Tanggal 19 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM

NIP. 19801109201608012053

LEMBAR PENGESAHAN

Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja,
Work Life Balance, Dan Flexible Work Space Terhadap
Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang

SKRIPSI

Oleh

MUKAROMATUL HISNIDAH

NIM : 19540074

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Perbankan Syariah (S.E.)
Pada 26 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

Tanda
Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Fani Firmansyah, SE., MM

NIP. 197701232009121001



2 Anggota Penguji

Dr. Segaf, S.E., M.Sc

NIP. 19760215201608011049



3 Sekretaris Penguji

Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM

NIP. 19801109201608012053



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Yayuk Sri Rahayu, MM

NIP. 197708262008012011

Lembar Pernyataan

Yang bertandatangan di bawah ini :

- 1 Nama Mahasiswa : Mukaromatul Hisnidah
- 2 NIM : 19540074
- 3 Jurusan/Konsentrasi : S1 Perbankan Syariah/Entrepreneur

Dengan ini menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi kelulusan mahasiswa S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA, *WORK LIFE BALANCE*, DAN *FLEXIBLE WORK SPACE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA KC MALANG" merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan "Duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya jika terjadi "Klaim" dari pihak manapun, bukan merupakan tanggung jawab dari dosen pembimbing maupun pihak Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang melainkan merupakan tanggung jawab saya secara pribadi.

Dengan adanya pernyataan ini dibuat dengan penuh kesadaran serta tanpa paksaan dari pihak manapun agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 19 Juni 2023



Mukaromatul Hisnidah
NIM : 19540074

LEMBAR PESEMBAHAN

Alhamdulillah saya panjatkan kepada Allah SWT, atas segala rahmat yang telah diberikan, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi. Puji syukur saya panjatkan kepada Allah yang telah menghadirkan orang disekitar saya yang senantiasa mensupport saya dan tanpa lelah mendoakan saya. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Saya sendiri

Terimakasih untuk diri saya yang telah mampu melawan rasa malas dan mau berjuang tanpa lelah, meskipun sempat mengalami kejenuhan dan berbagai masalah namun masih mampu menyelesaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Tercinta

Bapak Sunyoto dan Ibu Suparti saya ucapkan banyak terimakasih. Apa yang saya dapatkan hari ini, belum tentu mampu membayar semua kebaikan yang telah bapak ibu berikan. Terimakasih atas segala dukungan kalian baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk kalian sebagai wujud rasa terimakasih atas pengorbanan dan jerih payah kalian sehingga saya dapat berada di posisi sekarang.

Kakak Beserta Istri

Terimakasih telah memberikan semangat dan doa selama ini, berkat dukungan dan wejangan yang kalian berikan akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dosen Pembimbing

Ibu Dr. Nihayatu Aslamatis Solekah, SE.,MM terimakasih selama ini telah membimbing saya hingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Ibu tidak pernah lelah memberikan masukan, saran, dan semangat, pengorbanan yang ibu berikan akan saya

ingat. Tanpa Lelah ibu selalu mengingatkan saya serta memotivasi saya agar segera menyelesaikan skripsi ini. Ibu mungkin kata terimakasih tak mampu membayar jasa ibu, tapi hanya kata terimakasih ini yang mampu saya sampaikan.

Dosen

Terimakasih kepada para dosen-dosen saya yang telah memberikan bantuan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi. Nasehat dan ilmu yang selama ini bapak ibu dosen dengan rasa tulus dan ikhlas.

Sahabat dan seluruh teman

Tanpa kalian masa kuliah saya tidak mungkin bisa sampai akhir ini. Dukungan yang kalian berikan sangat menjadikan semangat bagi saya. Teruntuk rekan-rekan grup whatshap “Skripsi Telah Tiba”. Maaf jika saya banyak salah, dan terima kasih untuk support yang luar biasa.

MOTTO

Tidak ada yang tidak mungkin selagi sandaranmu sang pencipta. Jangan pernah tinggi hati karena kamu berada di titik ini adalah karena kun fayakun dari Allah. Tetap semangat dan jangan pernah lelah untuk berjuang.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahnya sehingga dapat menyelesaikan Penelitian yang berjudul “Determinan Kepuasan Nasabah Elektronik Mobile Banking Bank Syariah Indonesia Pendekatan E-Kualitas Layanan” dapat berjalan dengan baik tanpa suatu halangan apapun. Shalawat dan salam kepada junjungan umat Islam baginda Nabi Muhammad SAW. Beserta keluarganya, sahabat-sahabatnya, dan pengikut yang taat dalam melaksanakan ajarannya.

Tentunya Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah membantu proses dalam pembuatan Proposal Penelitian Skripsi baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Eko Suproyitno, SE., M.Si Ph.D selaku Ketua Jurusan S1 Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak bimbingan, masukan, arahan dan semangat bagi penulis. Sehingga skripsi dapat diselesaikan dengan lancar, semoga kebaikan yang ibu berikan menjadikan amal jariyah.
5. Bapak dan Ibu Dosen jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis.

6. Bapak Sunyoto dan Ibu Suparti selaku kedua orang tua saya. Nur Khoirul Muhaimin selaku kakak saya, Ririn Widyawati selaku kakak saya, dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan doa beserta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Anggun Hazty Firda Aulia, Nur Ainul Mutmainnah, Erfan Isroil dan Nadia Intan Carolina selaku sahabat saya yang telah membantu selama mengerjakan skripsi dan memberikan semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
8. Seluruh pegawai Bank Muamalat Indonesia KC Malang sebagai lokasi penelitian yang telah banyak memberikan ilmu beserta bantuan dalam menyelesaikan kuesioner penelitian.
9. Teman-teman seperjuangan S1 Perbankan Syariah
10. Teman-teman beasiswa Bank Indonesia periode 2020- 2021 dan periode 2021-2022
11. Dan pihak-pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas bantuan doa serta dukungan yang berhubungan dengan pembuatan proposal penelitian skripsi dan penelitian skripsi yang saya lakukan.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca khususnya bagi penulis. Amin Yarabal Alamin.

Malang 13 Juni, 2023



Mukaromatul Hisnidah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
LEMBAR PESEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
ABSTRAK	xviii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori	17
2.2.1 Kompensasi	17

2.2.2	Disipilin Kerja	23
2.2.3	Fasilitas.....	27
2.2.4	<i>Work Life Balance</i>	32
2.2.5	<i>Flexible work space</i>	35
2.2.6	Kinerja Karyawan.....	38
2.3	Pengaruh AntarVariabel.....	40
2.3.1	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	41
2.3.3	Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan	42
2.3.4	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2.3.5	Pengaruh <i>Flexible work space</i> Terhadap Kinerja Karyawan	43
2.4	Hipotesis Penelitian.....	44
2.5	Kerangka Konseptual.....	44
BAB III		46
METODE PENELITIAN		46
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	46
3.2	Lokasi Penelitian.....	46
3.3	Data dan Sumber Data	47
3.3.1	Jenis data.....	47
3.3.2	Sumber Data	47
3.4	Populasi dan Sampel.....	48
3.4.1	Populasi	48
3.4.2	Sampel	48
3.5	Teknik Pengambilan Sampel	48

3.6	Teknik Pengambilan Data.....	49
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	50
3.7.1	Variabel Bebas (Independen)	50
3.7.2	Variabel Terikat (Dependen).....	54
3.8	Analisis Data.....	56
BAB IV	63
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	63
4.1	Paparan Data	63
4.1.1.	Sejarah Berdirinya Bank Mu’amat Indonesia	63
4.1.3	Lokasi Bank Muamalat Cabang Malang.....	66
4.1.4	Fungsi dan Peran Bank Muamalat Cabang Malang.....	66
4.1.5	Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Malang.....	67
4.2	Deskripsi Karakteristik Responden.....	68
4.2.1	Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
4.2.2	Frekuensi Responden Berdasarkan Status.....	69
4.2.3	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.....	70
4.2.4	Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
4.2.5	Frekuensi Responden Berdasarkan Pengeluaran Per-Bulan	73
4.2.6	Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
4.3	Hasil Analisis Deskriptif.....	76
4.3.1	Analisis Deskriptif	76
4.3.2	Uji Validitas	97
4.3.3	Uji Realibilitas	103
4.4	Uji Asumsi Klasik.....	104

4.4.1	Uji Normalitas.....	104
4.4.2	Uji Multikolinieritas	105
4.4.3	Uji Heterokedastisitas	106
4.4.4	Uji Linieritas	109
4.4.5	Uji Autokorelasi.....	112
4.5	Pengujian statistik.....	113
4.5.1	Regresi Linier Berganda.....	113
4.5.2	Uji Determinasi	116
4.6	Uji Hipotesis	117
4.6.1	Uji t.....	117
4.6.2	Uji F	119
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	120
BAB V	132
PENUTUP	132
5.1	Kesimpulan.....	132
5.2	Saran	133
DAFTAR PUSTAKA	135
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	55
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	69
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	71
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	72
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran PerBulan.....	74
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4. 7 Hasil Uji Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)	77
Tabel 4. 8 Hasil Uji Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)	79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X3).....	84
Tabel 4. 10 Hasil Uji Deskriptif Variabel <i>Work Life Balance</i> (X4).....	88
Tabel 4. 11 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel <i>Flexible work space</i> (X5).....	92
Tabel 4. 12 Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	95
Tabel 4. 13 Uji Validitas Variabel X1	98
Tabel 4. 14 Uji Validitas Variabel X2.....	98
Tabel 4. 15 Uji Validitas Variabel X3	99
Tabel 4. 16 Uji Validitas Variabel X4.....	100
Tabel 4. 17 Uji Validitas Variabel X5.....	101
Tabel 4. 18 Uji Validitas Variabel Y.....	102
Tabel 4. 19 <i>Reliability Statistics</i>	103
Tabel 4. 20 Hasil Uji Normalitas.....	104
Tabel 4. 21 Hasil Uji Multikolinieritas.....	105

Tabel 4. 22 Hasil Uji Heterokedastisitas	108
Tabel 4. 23 Hasil Uji Linieritas X1	109
Tabel 4. 24 Hasil Uji Linieritas X2	110
Tabel 4. 25 Hasil Uji Linieritas X3	110
Tabel 4. 26 Hasil Uji Linieritas X4	111
Tabel 4. 27 Hasil Uji Linieritas X5	112
Tabel 4. 28 Hasil Uji Autokorelasi.....	113
Tabel 4. 29 Hasil Uji Regresi Linear	114
Tabel 4. 30 Hasil Uji Koefisien Determinasi	116
Tabel 4. 31 Hasil Uji t	117
Tabel 4. 32 Hasil Uji F	119

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	44
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Malang.....	66
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	70
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	71
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	73
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan.....	74
Gambar 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	76
Gambar 4. 8 <i>Scatter Plots</i>	107

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Lembar Kuisisioner
- Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 3 Uji Asumsi klasik
- Lampiran 4 Uji Statistic
- Lampiran 5 Uji Hipotesis
- Lampiran 6 Tabulasi Data
- Lampiran 7 Surat ijin penelitian
- Lampiran 8 Biodata Peneliti
- Lampiran 9 Bukti Konsultasi
- Lampiran 10 Keterangan Lolos Turnitin
- Lampiran 11 Hasil Cek Turnitin

ABSTRAK

Hisnidah, Mukaromatul. 2023, SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, *Work Life Balance*, Dan *Flexible work space* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang”**

Pembimbing : Dr. Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM

Kata Kunci : Kompenasasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, *Work Life Balance*, *Flexible work space*, Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik serta pelayanan yang baik dalam bidang perbankan dapat meningkatkan loyalitas nasabah dan menarik minat nasabah baru. Adanya sistem kinerja karyawan dan organisasi perbankan yang lebih kompleks dan cenderung memiliki perbedaan dengan perusahaan lain yang juga dimiliki oleh Bank Muamalat Indonesia KC Malang menjadi salah satu keunikan dalam sistem operasional perusahaan pada bidang kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan guna mengetahui adanya perubahan atau penyesuaian pasca era new normal baik pemberian kompensasi, disiplin kerja, *work life balance*, fasilitas dan *flexible work space* yang terjadi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiasi kausa dan berlokasi di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Populasi yang diambil sebanyak 45 yakni karyawan pada bank tersebut dengan cara pengisian kuisioner yang menggunakan skala likert. Kemudian data tersebut diolah berdasarkan beberapa uji dan dilakukan analisis untuk memperoleh hubungan antar variabel.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Sedangkan, kompensasi, *work life balance*, serta *flexible work space* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Sehingga kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *work life balance*, *flexible work space* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

ABSTRACT

Hisnidah, Mukaromatul. 2023, THESIS. Title: ***“Effect of Compensation, Work Discipline, Work Facilities, Work Life Balance, and Flexible work space on Employee Performance of Bank Muamalat Indonesia Kc Malang”***

Advisor : Dr. Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM

Keywords : *Employee Performance, Compensation, Work Discipline, Work-Life Balance, Work Facilities, Flexible Workspace*

Good employee performance and good service in the banking sector can increase customer loyalty and attract new customers. The existence of an employee performance system and banking organization that is more complex and tends to have differences with other companies which are also owned by Bank Muamalat Indonesia KC Malang is one of the uniqueness of the company's operating system in the field of employee performance. Therefore, this research was conducted to determine whether there were any changes or adjustments in the post-new normal era, whether compensation, work discipline, work-life balance, facilities, and flexible workspace that occurred influenced the performance of Bank Muamalat KC Malang employees. This study used a quantitative method with a causal association approach, with the sample being employees of Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

This study uses a quantitative method with a causal association approach and is located at Bank Muamalat Indonesia Malang Branch Office. The population taken was 45, namely employees at the bank by filling out a questionnaire using a Likert scale. Then the data is processed based on several tests and analyzed to obtain the relationship between variables.

The results of this study indicate that work discipline and work facilities partially have a significant effect on the performance of employees of Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Meanwhile, compensation, work-life balance and flexible workspace have no significant effect on the performance of employees of Bank Muamalat Indonesia KC Malang. So that compensation, work discipline, work-life balance, work facilities, flexible workspace simultaneously have a significant effect on the performance of employees of Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

خلاصة

المستشار: د. MM ، SE. ، Nihayatu Aslamatis Solekah ، مرافق العمل ، انضباط العمل ، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية ، ومساحة العمل المرنة على أداء الموظف " ، ومراقب العمل ، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية ، ومساحة العمل المرنة على أداء الموظف " ، ومراقب العمل ، والتوازن بين العمل والحياة الشخصية ، ومساحة العمل المرنة على أداء الموظف "

المستشار: د. MM ، SE. ، Nihayatu Aslamatis Solekah ، مرافق العمل ، انضباط العمل ، والتوازن بين العمل والحياة ، مساحة

الكلمات المفتاحية: التعويضات ، انضباط العمل ، مرافق العمل ، التوازن بين العمل والحياة ، مساحة العمل المرنة ، أداء الموظف

يمكن أن يؤدي الأداء الجيد للموظفين والخدمة الجيدة في القطاع المصرفي إلى زيادة ولاء العملاء وجذب عملاء جدد. إن وجود نظام أداء للموظفين ومنظمة مصرفية أكثر تعقيدا وتميل إلى وجود اختلافات مع الشركات الأخرى المملوكة أيضا لبنك Muamalat Indonesia KC Malang هو أحد التفرد في النظام التشغيلي للشركة في مجال أداء الموظفين. لذلك ، تم إجراء هذه الدراسة لتحديد أي تغييرات أو تعديلات بعد العصر الطبيعي الجديد ، وكان لكل من توفير التعويض ، وانضباط العمل ، والتوازن بين العمل والحياة ، والتسهيلات ومساحة العمل المرنة التي حدثت تأثير على أداء موظفي بنك معاملات KC Malang.

يستخدم هذا البحث طرقا كمية مع نهج الارتباط السببي ويقع في بنك Muamalat Indonesia KC Malang. أخذ السكان ما يصل إلى 45 موظفا في البنك عن طريق ملء الاستبيانات باستخدام مقياس linkert. تم تتم معالجة البيانات بناء على عدة اختبارات وتحليلها للحصول على العلاقات بين المتغيرات.

أظهرت نتائج هذه الدراسة أن انضباط العمل ومرافق العمل لها جزئيا تأثير معنوي على أداء موظفي بنك معاملات إندونيسيا KC Malang. وفي الوقت نفسه ، فإن التعويض والتوازن بين العمل والحياة ومساحة العمل المرنة ليس لها تأثير كبير جزئيا على أداء موظفي بنك Muamalat Indonesia KC Malang. بحيث يكون للتعويضات ، وانضباط العمل ، ومرافق العمل ، والتوازن بين العمل والحياة ، ومساحة العمل المرنة في وقت واحد تأثير كبير على أداء موظفي بنك Muamalat Indonesia KC Malang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan fungsi serta operasional perusahaan perlu adanya sumber daya insani atau karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Hasibuan dan Silva (2019) hasil kinerja karyawan dapat dilihat dalam pengembangan kinerjanya dan merupakan hasil dari tindakan yang dilakukan pegawai guna memperbaiki konsep dan strategi dalam merencanakan dan mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka semakin cepat perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Jufrizen dan Hadi (2021) kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam setiap perusahaan dimana kinerja karyawan yang efektif dan efisien mendorong perusahaan untuk maju. Menurut Jufrizen dan Hadi (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yakni disiplin kerja, fasilitas kerja, dan motivasi. Sedangkan menurut Jufrizen (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Kemudian menurut Saina *et.al.*, (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*.

Menurut Imron, *et.al.*, (2017) kompensasi merupakan segala sesuatu yang didapatkan oleh karyawan atas jasa dan kerja yang telah mereka lakukan pada perusahaan. Kompensasi adalah jenis balas jasa dalam bentuk uang atau manfaat yang diterima oleh seorang karyawan atas jasa yang telah diberikan. Menurut Jufrizen (2017) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan

baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbalan atas jasa atau kinerja yang telah dilakukan guna mencapai tujuan perusahaan. Menurut Jufrizen (2017) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurutnya kompensasi memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karena salah satu alasan orang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dan kompensasi karyawan dari perusahaan merupakan sumber pendapatan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Berdasarkan penelitian Hidayat (2021) kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) tersebut mendukung adanya stemen dari Jufrizen (2017) terkait adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat kesenjangan antara teori yang dikemukakan oleh Jufrizen (2017) dan penelitian Hidayat (2021) terhadap penelitian yang dilakukan oleh Yuli Suwati (2013) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dari kesenjangan ini maka masih diperlukan penelitian guna mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Selain kompensasi menurut Jufrizen (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menurut Darsono dan Siswandoko dalam Yulianti (2021) disiplin adalah bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang bersifat rasional serta sadar dan tidak emosional serta tanpa pamrih. Disiplin adalah sebuah sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik secara langsung maupun tertulis. Menurut

Jufrizen (2018) Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara menerapkan disiplin kerja, dikarenakan disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan tingkat kepatuhan karyawan yang tinggi terhadap berbagai peraturan organisasi yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Isvandiari (2017) disiplin kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat kesenjangan antara teori yang dikemukakan oleh Jufrizen (2018) dan penelitian yang ditemukan oleh Isvandiari (2017) dengan penelitian milik Satedjo dan Kempa (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari adanya kesenjangan inilah maka perlu adanya penelitian terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Jufrizen dan Hadi (2021) fasilitas juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian (2012) fasilitas kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan efektivitas dan produktivitas kinerja karyawan. Menurutnya fasilitas yang baik akan mempermudah dan mempercepat pekerjaan karyawan sehingga tercipta kinerja karyawan yang baik. Fasilitas menurut Dradjat (2012) fasilitas kerja adalah apa pun yang meningkatkan upaya dan mempercepat tindakan untuk mencapai tujuan bisnis. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2019) fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini mendukung adanya teori bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun kesenjangan pada penelitian yang dilakukan oleh Irawan dan Suryani

(2018) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Saina *et.al.*, (2017) kinerja karyawan akan semakin meningkat apabila karyawan merasakan kepuasan dalam kerja, peningkatan kepuasan karyawan tersebut didasari oleh adanya respon terkait kebutuhan-kebutuhan karyawan diantaranya adalah kebutuhan secara psikis yakni berupa *work life balance*. Kebutuhan psikis setiap karyawan relative berbeda pada setiap tempat kerjanya. Dimana dalam hal ini dipengaruhi oleh adanya budaya perusahaan yang meliputi stress kerja, teknologi, peran serta konflik yang terjadi. *Work life balance* menurut Saina *et.al.*, (2017) adalah keseimbangan antara kehidupan seorang individu dalam menjalankan peranannya sebagai manusia yang juga memiliki peran ganda yakni dalam dunia kerja dan dalam kehidupan pribadi. Menurut penelitian Lukmiati *et.al.*, (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung adanya teori yang disampaikan oleh Saina *et.al.*, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *work life balance*. Namun pada penelitian lain terjadi kesenjangan yakni penelitian yang dilakukan oleh Saifullah (2020) menyatakan bahwa *work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu maka perlu adanya penelitian kembali terkait pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan.

Dewasa ini kita juga dihadapkan dengan adanya perubahan pasca era new normal dimana tren baru terkait sistem organisasi perusahaan perlu disesuaikan dengan fenomena yang terjadi. Salah satu perubahan yang terjadi adalah adanya tren *flexible work space* yang telah diterapkan di berbagai lembaga pemerintah dan

perusahaan. Menurut Yogaisty, Herri, Lukito (2022) *Flexible work space* (FWS) merupakan pengaturan pola kerja karyawan yang memberikan kebebasan karyawan dalam memilih lokasi kerja untuk jangka waktu tertentu dengan memaksimalkan teknologi informasi dan komunikasi untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2022) menyatakan bahwa *flexible work space* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disainer interior Jakarta. Penelitian lain juga dilakukan oleh Yogaisty, Herri, dan Lukito (2022) yang memiliki hasil bahwa *flexible work space* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan DJKN. Pada penelitian terdahulu *flexible work space* memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun sejauh penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu belum membahas adanya pengaruh *flexible work space* terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan syariah khususnya perbankan dimana saat ini perbankan syariah juga turut berkecimpung dalam tren *flexible work space* yang ditunjukkan dengan adanya fasilitas pelayanan secara online untuk nasabah seperti pembukaan rekening online dan pelayanan lain, sehingga karyawan dapat melakukan pelayanan dimanapun dan kapanpun. Juga ditunjukkan dengan kemudahan karyawan dalam melakukan aktivitas kerja.

Kinerja karyawan menjadi salah satu ujung tombak sebuah perusahaan yang berfungsi sebagai sarana mencapai tujuan perusahaan. Salah satu perusahaan yang mengalami peningkatan kinerja karyawan cukup pesat beberapa tahun terakhir yakni adalah Bank Muamalat Indonesia. Menurut Arini (2015) kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang terus mengalami peningkatan dari tahun

ketahun. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya peningkatan performance appraisal pada setiap tahunnya. Selain itu dikutip dari finansial.bisnis.com ada peningkatan nasabah prioritas sebesar 10% yang tidak terlepas dari adanya kinerja karyawan. Menurut Widyananda (2012) peningkatan transaksi dan jumlah nasabah prioritas berkaitan dengan adanya kualitas pelayanan yang baik serta kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan yang baik serta pelayanan yang baik akan meningkatkan loyalitas nasabah dan juga menarik minat nasabah baru. Kemudian adanya sistem kinerja karyawan dan organisasi perbankan yang lebih kompleks dan cenderung memiliki perbedaan dengan perusahaan lain yang juga dimiliki oleh Bank Muamalat Indonesia KC Malang menjadi salah satu keunikan dalam sistem operasional perusahaan pada bidang kinerja karyawan.

Dari pemaparan teori serta permasalahan yang ada maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, *Work Life Balance*, Fasilitas serta *Flexible work space* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KC Malang” yang bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh yang signifikan dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Maka dari hasil yang ditemukan nantinya dapat diketahui apakah adanya perubahan atau penyesuaian pasca era new normal baik pemberian kompensasi, disiplin kerja, *work life balance*, fasilitas dan *flexible work space* yang terjadi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat KC Malang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang?
3. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang?
4. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang?
5. Apakah *flexible work space* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang?
6. Apakah kompensasi, disiplin kerja, fasilitas, *work life balance* dan *flexible work space* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
3. Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

4. Untuk menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
5. Untuk menganalisis pengaruh *flexible work space* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
6. Untuk menganalisis pengaruh simultan kompensasi, disiplin kerja, fasilitas, *work life balance*, dan *flexible work space* terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi lembaga yang diteliti, menjadi salah satu pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait adanya kompensasi, penerapan disiplin kerja, pengadaan fasilitas kerja, budaya *work life balance*, serta penerapan *flexible work space* dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti, menambah wawasan dan ilmu baik secara praktik maupun secara teori.
3. Bagi penelitian selanjutnya, menjadi salah satu rujukan bagi penelitian selanjutnya serta menjadi bahan bacaan yang bermanfaat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah telaah atau kajian yang relevan dengan topik penelitian yang sedang diambil terhadap penelitian terdahulu. Kemudian dibawah ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang pernah dilakukan atau penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Uji Statistik yang Digunakan	Hasil	Pembeda
1.	Agung Setiawan, 2013, Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Regresi linier berganda	Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Berbeda tempat dan 4 variabel

2.	Yuli Suwati, 2013, Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Berbeda tempat dan berbeda 4 variabel
3.	Fadhila Saifullah, 2013, Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> dan <i>Flexible Work Arrangement</i> Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi Kabupaten Kudus	Regresi linier berganda	Dalam penelitian ini terdapat kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawati muslimah konveksi di kabupaten Kudus.	Berbeda empat variabel dan Tempat penelitian
4.	Catrine Purnama dan Sesilya Kempa, 2016, Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Citrasurya Indonesia	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki kesimpulan yakni kompensasi serta disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.	Berbeda tempat dan 3 variabel
5.	Rio Marpaung dan Tri Dinda	Regresi Linier Berganda	Penelitian ini memiliki	Berbeda tempat dan 4 variabel

	Agustin, 2017, Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Kejaksaan Tinggi Riau)		kesimpulan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
6.	Ali Wairooy, 2017, Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran region VII Makassar.	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Region VII Makassar.	Berbeda tempat dan 3 variabel
7.	Anu Isvandiari, 2017, Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Maritjan Kediri	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan	Berbeda tempat dan 3 variabel

			signifikan terhadap kinerja karyawan.	
8.	Ananta Dwikristianto dan Satedjo dan Sesilya Kempa, 2017, Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Modern widya tehcnical cabang Jayapura	Regresi linier berganda	Kesimpulan penelitian ini adalah kompensasiKompe nsasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan akan tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Berbeda tempat dan 3 variabel
9.	M. D. V. S. Mendis and W. A. S. Weerakkody, 2017, <i>The Impact of Work Life Balance on Employee Performance with Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model</i>	Regresi linier berganda	Dari penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara work life balance dan kinerja karyawan pada industri telekomunikasi di Sri Lanka	Berbeda 4 variabel dan Tempat penelitian
10.	Aditya Irawan dan Nanik Suryani, 2018, Pengaruh Gaya	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan	Berbeda tempat dan 3 variabel

	Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang		dan disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang, kemudian fasilitas kantor tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang	
11.	Nurul Jihan Pratiwi, Jamaluddin, Risma Niswaty, Rudi Salam, 2019, <i>The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province</i>	Regresi linier	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di bagian Badan Pengelola Keuangan Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Selatan.	Berbeda 4 variabel dan Tempat penelitian
12.	Oktavian, 2019, Pengaruh disiplin	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki	Berbeda tempat dan 3 variabel

	kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan marketing di BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.		kesimpulan bahwa terjadi pengaruh yang positif serta signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun.	
13.	Adhie Fasha Nurhadian, 2019, Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Kesimpulan dari penelitian ini adalah fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Berbeda tempat dan 4 variabel
14.	I Ketut Sudiardhita, Dewi Susita, Tri Mulyani Kartini, 2019, Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening	SEM	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XD Sakti Indonesia.	Berbeda tempat penelitian dan 4 variabel
15.	Khaled Bataineh Adnan, (2019), <i>Impact of Work-</i>	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki hasil bahwa <i>work life</i>	Berbeda 4 variabel dan Tempat penelitian

	<i>Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance.</i>		<i>balance</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	
16.	Ranti Lukmiati, Acep Samsudin, Dicky Johansyah, 2020, Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi Pt. Muara Tunggal Cibadak – Sukabumi	Regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan dari <i>work life balance</i> terhadap kinerja karyawan produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi	Berbeda tempat dan 4 variabel
17.	Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi, 2021, Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja	Regresi partial	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Berbeda tempat dan 3 variabel

18.	Muhammad Firizki Arief, Nurudin, Diajeng Reztrianti, 2021, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asian Tech Indonesia Jakarta Utara.	Regresi linier berganda	Penelitian ini menunjukkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peninjauan PT Asian Tech Indonesia Jakarta Utara.	Berbeda tempat penelitian dan 4 variabel
19.	Yoel Brando Sitopu, Kevin Arianda Sitinjak, Fenny Krisna Marpaung, 2021, <i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i>	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain disiplin kerja, kompensasi, dan motivasi.	Berbeda tiga variabel dan Tempat penelitian
20.	Ihtida Yogaisty, Herri, Hendra Lukito, 2022, <i>The Influence of Flexible Working Space and Work-Life Balance on Employee</i>	Partial Least Square	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa <i>flexible work space</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. <i>Work life</i>	Berbeda tempat dan 4 variabel

	<i>Performance with Gender as Moderation</i>		<i>balance</i> tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	
21.	Rudi Ade Kurniawan, 2022, Pengaruh <i>Fleksibel Working Space, Flexible Working Hours, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan.</i>	Regresi linier berganda	Penelitian ini memiliki kesimpulan bahwa <i>Flexible work space</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan desainer interior di Jakarta Selatan	Berbeda 3 variabel

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian

Pada dasarnya Kompensasi merupakan suatu balas jasa atau timbal balik dari perusahaan kepada seorang karyawan atas segala usaha dan prestasi yang di hasilkan oleh karyawan tersebut dalam memajukan perusahaan tersebut. Kompensasi, sering disebut imbal hasil, dapat didefinisikan sebagai segala bentuk pengakuan karyawan sebagai kompensasi atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi sebagai setiap komponen yang merupakan atau dianggap sebagai hadiah atau imbalan yang serupa. Kompensasi adalah sikap karyawan untuk merasa puas dengan sejumlah besar imbalan finansial dan non finansial atas

pekerjaannya. Kompensasi pada dasarnya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berkontribusi pada organisasi dengan tujuan agar mereka dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan organisasi. Kompensasi mempunyai tujuan-tujuan positif.

Menurut (Nawawi 2003) bagi suatu organisasi/perusahaan, kompensasi berarti pengakuan atau pemberian imbalan atas kerja terhadap karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan melalui aktivitas yang disebut kerja. Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua penghasilan dalam bentuk mata uang dan berupa barang yang diterima langsung atau tidak langsung oleh pegawai sebagai balas jasa atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Cahayani (2005:77-78) Manajemen kompensasi adalah proses mengembangkan dan menerapkan strategi, kebijakan, dan sistem kompensasi yang membantu organisasi mencapai tujuannya dengan meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan untuk merekrut dan mempertahankan orang yang dibutuhkannya. Menurut Werther dan Davis (2001) mendeskripsikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai bayaran atas kontribusinya pada organisasi. Menurut Dessler (2009) menyatakan bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Menurut Wibowo (2010) Kompensasi karyawan didefinisikan sebagai segala bentuk balas jasa atau balas jasa kepada karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya.

Menurut pandangan Islam, Islam sangat peduli kepada keberadaan karyawan, sebagai bentuk kepedulian kepada dunia kerja, karena Islam menginginkan umatnya untuk giat bekerja, sehingga mereka akan memperoleh hasil yang halal dari pekerjaannya. Kemudian kaitan antara kompensasi dan kinerja dijelaskan dalam dalil berikut:

- a. *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (QS. At Taubah [9]: 105)”*
- b. *Nabi SAW, bersabda: “Bekerja mencari rezeki yang halal itu wajib bagi setiap muslim.” (HR. Thabrany).*

Dari kedua dalil tersebut dapat disimpulkan bahwa Pekerjaan yang baik dan mendatangkan dampak positif akan diapresiasi dengan sebuah penghargaan di dunia maupun di akhirat sedangkan apabila pekerjaan yang kita lakukan adalah program datakan keburukan akan mendapatkan ancaman di dunia maupun di akhirat.

Dari pengertian dan dalil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian imbalan atas terselesaikannya tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Kompensasi juga menjadi salah satu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kerja bagus yang dilakukannya.

2.2.1.2 Macam-macam Kompensasi

a. Kompensasi Finansial

Menurut Sofiyandi (2008), Kompensasi finansial adalah apa yang dibayarkan kepada karyawan untuk pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan. Menurut Sutrisno (2009), Kompensasi finansial adalah

kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan dalam bentuk upah atau bonus. Menurut Panggabean (2004,p.76), Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diteri insentif. Gaji adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, caturwulan, bulanan atau mingguan.

b. Kompensasi Non Finansial

Menurut Sutrisno (2009), Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang tidak dapat dirasakan secara langsung oleh karyawan. Menurut Monday (2008), Kompensasi non finansial merupakan kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Menurut Sofiandi (2008), Kompensasi non finansial adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Menurut Rivai (2004, p 358), Kompensasi non finansial terdiri dari fasilitas perusahaan, pujian, rasa nyaman dalam bekerja, peluang promosi jabatan, motivasi dari perusahaan, lingkungan pekerjaan.

2.2.1.3 Jenis-jenis Kompensasi

- a. Kompensasi Langsung yaitu kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya yang meliputi:
- Upah
 - Gaji
 - Gaji Variable
 - Bonus
 - Insentif
 - Kepemilikan Saham
- b. Kompensasi Tidak Langsung yakni kompensasi yang tidak langsung bisa dirasakan oleh karyawan, yakni benefit dan service tunjangan pelayanan). Benefit dan service adalah kompensasi tambahan (financial atau non financial) yang diberikan berdasarkan kebijakan

perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka yang meliputi:

- Tunjangan yang menghasilkan penghasilan (income).
- Program tunjangan yang dapat dipandang sebagai kesempatan bagi karyawan.
- Tunjangan yang diberikan untuk menjamin kenyamanan karyawan selama bekerja.

2.2.1.4 Tujuan Kompensasi

a. Tujuan kompensasi menurut H Malayu S P Hasibuan (2002) adalah sebagai berikut:

- Hubungan kerja sama antara pemberi kerja dan pekerja dengan penetapan kompensasi merupakan hubungan kerja sama formal. Pekerja harus melakukan pekerjaannya dengan baik, sedangkan pemberi kerja/majikan harus membayar kompensasi sesuai dengan kontrak yang telah disepakati.
- Kepuasan kerja dengan imbal hasil, karyawan mampu memenuhi kebutuhan fisik, sosial dan keinginannya sehingga mereka mendapatkan kepuasan kerja dari posisi mereka dalam organisasi atau perusahaan.
- Jika program kompensasi ditetapkan cukup tinggi maka akan lebih efektif dan lebih murah dalam mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat untuk bekerja..
- Manajer dapat dengan mudah memotivasi bawahan jika kompensasinya cukup tinggi.
- Stabilitas karyawan, Dengan adanya program kompensasi berdasarkan prinsip kewajaran, kepatutan dan konsistensi persaingan eksternal, tingkat perputaran karyawan relatif rendah, sehingga stabilitas karyawan terjamin..

- Disiplin dengan menawarkan kompensasi yang cukup tinggi, semakin baik kompensasi dapat mendisiplinkan karyawan perusahaan. Mereka akan mengetahui dan mematuhi peraturan yang berlaku.
- Pengaruh serikat pekerja dengan kompensasi yang baik dapat menghindari pengaruh serikat pekerja dan meningkatkan fokus karyawan pada pekerjaan mereka.
- Pengaruh Pemerintah dan Campur tangan pemerintah dapat dihindari jika pemberian kompensasi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku (mis. batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

b. Werther dan Davis (2001) menyatakan bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah:

- Akses ke personel yang berkualifikasi. Kompensasi harus cukup tinggi untuk menarik kandidat.
- Mempertahankan staf yang ada, yang mungkin akan keluar jika gajinya tidak kompetitif dibandingkan dengan organisasi lain, yang mengakibatkan perputaran tenaga kerja yang tinggi.
- Menjamin keadilan yang adil Berupaya mempertahankan hak kepemilikan internal dan eksternal.
- Mengatasi perilaku yang diinginkan harus memperkuat perilaku yang diinginkan dan berfungsi sebagai insentif untuk perilaku di masa mendatang.

- Mengawasi sistem kompensasi hemat biaya yang membantu organisasi mempertahankan karyawan dengan biaya yang masuk akal.
 - Mematuhi ketentuan sistem penggajian yang baik, dengan mempertimbangkan tantangan hukum dari pemerintah dan menjamin kepuasan pekerja.
 - Mempromosikan saling pengertian tentang sistem penggajian sehingga profesional SDM, manajer operasi, dan karyawan dapat dengan mudah memahaminya. Efisiensi administrasi Selain itu, program penggajian harus dirancang untuk memungkinkan administrasi yang efektif, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.
- c. Menurut Wibowo (2010) tujuan manajemen kompensasi adalah untuk membantu organisasi mencapai keberhasilan strategis sambil memastikan keadilan internal dan eksternal.

2.2.1.5 Indikator Kompensasi

Menurut Edy Sutrisno kompensasi memiliki indikator sebagai berikut:

- Gaji
- Tunjangan
- Insentif atau bonus
- Fasilitas

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.1.6 Pengertian

Pembahasan disiplin dalam sumberdaya manusia didasari oleh prespektif bahwa manusia adalah tempatnya lupa dan salah. Dengan pernyataan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam setiap organisasi perlu adanya peraturan yang harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi. Disiplin merupakan sebuah upaya atau tindakan individu untuk memenuhi peraturan yang ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan dalam pengertian lain kedisiplinan merupakan kesadaran atau keinginan untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku dalam sebuah organisasi. Sebagian teori mengatakan bahwa disiplin merupakan satu dari sekian cara untuk melakukan pelatihan terhadap individu agar terbiasa mentaati peraturan yang berlaku. Indah Puji (2014: 183) mengatakan bahwa disiplin adalah sebuah keadaan dimana individu yang tergabung dalam sebuah organisasi patuh dan tunduk terhadap peraturan yang berlaku. Sedangkan kerja adalah merupakan kegiatan atau aktivitas manusia yang dilakukan guna mencapai tujuan dari organisasi. Veithzal Riva'i dikutip dari Indah Puji 2014 berpendapat bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk mengatur atau mengubah perilaku individu serta sebagai alat untuk meningkatkan kesadaran seseorang dalam mematuhi peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Nawawi dalam Hartatik (2014: 183) disiplin kerja merupakan sebuah usaha pencegahan terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disetujui bersama oleh anggota organisasi dalam melakukan aktivitas agar meminimalisir adanya hukuman. Menurut Hasibuan (2019:193) disiplin adalah fungsi operator dari manajemen sumberdaya manusia yang paling penting, hal ini didasarkan pada semakin baik disiplin karyawan terhadap perusahaan maka

semakin tinggi prestasi yang akan dicapai. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan atau individu terhadap peraturan serta norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi yang berdampak positif terhadap perkembangan serta tercapainya tujuan perusahaan.

Jika ditarik dari sudut pandang islam, Islam menjelaskan bahwa ada dua landasan terkait kedisiplinan yakni sebagai berikut:

- a. *“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu...” (AnNisa:59)”*
- b. *“Seorang muslim wajib mendengar dan taat, baik dalam hal yang disukainya maupun hal yang dibencinya, kecuali bila ia diperintah untuk mengerjakan maksiat. Apabila ia diperintah mengerjakan maksiat, maka tidak wajib untuk mendengar dan taat”. (H.R. Bukhari Muslim).*

Dari kedua dalil tersebut dapat kita simpulkan bahwa kita diwajibkan untuk senantiasa berdisiplin dalam kebaikan dan suatu pekerjaan yang baik. Sehingga dapat disimpulkan pula bahwa disiplin dalam sebuah pekerjaan itu sangatlah penting.

2.2.1.7 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam bukunya menyebutkan bahwa ada empat prespektif yakni:

- *Retributuf discipline* atau retributif disiplin merupakan upaya pemberian sanksi kepada pihak yang bersalah.
- *Corecctive Discipline* atau korektif disiplin merupakan sebuah upaya membantu karyawan dalam melakukan koreksi terhadap perilakunya yang kurang tepat.

- *Individual Rights Prespektif* atau prespektif hak-hak individu merupakan upaya melindungi hak setiap individu selama adanya tindakan disipliner.
- *Utilitarian Perspektif* atau Perspektif Utilitarian merupakan hal yang terfokus terhadap penggunaan disiplin hanya jika konsekuensi dari tindakan disiplin melebihi dari dampak-dampak negatif.

2.2.1.8 Pendekatan Disiplin Kerja

a. Pendekatan disiplin modern

- Disiplin modern merupakan salah satu upaya guna menghindari bentuk hukuman fisik.
- Melindungi tuduhan yang buruk guna dilanjutkan kepada proses yang telah berlaku.
- Keputusan yang diambil berdasarkan kesalahan atau prasangka yang diperbaiki dan diluruskan dengan mengadakan proses penyuluhan berdasarkan fakta.
- Melakukan protes pada keputusan yang berat sebelah pada kasus disiplin.

b. Pendekatan disiplin tradisi

- Disiplin yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan yang kemudian tidak akan ada peninjauan kembali ketika telah diputuskan.
- Disiplin merupakan hukuman untuk sebuah pelanggaran yang pelaksanaannya disesuaikan Dengan tingkatan pelanggarannya.
- Penegakan sanksi yang berfungsi sebagai pelajaran bagi karyawan atau anggota organisasi yang lainnya.
- Terjadinya peningkatan pelanggaran perlu adanya hukuman yang lebih keras.
- Jika terjadi pelanggaran yang sama untuk kedua kali maka harus diberi sanksi yang lebih berat.

c. Pendekatan Disiplin Bertujuan

- Disiplin kerja harus bisa dipahami dan diterima oleh semua karyawan atau anggota organisasi.
- Disiplin bukan merupakan bentuk sanksi akan tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- Disiplin bertujuan untuk adanya perubahan perilaku yang lebih baik.

2.2.1.9 Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

- a. Pemberian peringatan
- b. Pemberian sanksi harus segera
- c. Pemberian sanksi harus konsisten
- d. Pemberian sanksi harus impersonal

2.2.1.10 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fathoni indikator yang mempengaruhi disiplin karyawan dalam sebuah perusahaan adalah:

- Tujuan dan kemampuan
- Keteladanan pemimpin
- Keadilan
- Pengawasan melekat
- Sanksi atau hukuman
- Ketegasan
- Hubungan kemanusiaan

2.2.3 Fasilitas

2.2.3.1 Pengertian

Tidak dapat dipungkiri bahwa fasilitas merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2014) dalam Jufrizen dan Hadi (2021) mengemukakan bahwa Fasilitas merupakan salah satu faktor penunjang kerja seorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, fasilitas kerja yang baik serta dengan adanya alat yang sesuai dan mendukung kinerja karyawan maka akan lebih kondusif dalam bekerja. Dengan adanya fasilitas akan membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien. Sedangkan menurut Mulyapradana dan Hatta dalam Jufrizen dan Hadi (2021) fasilitas merupakan sarana prasarana yang berfungsi untuk melancarkan dan mempermudah pelaksanaan dalam proses kerja. Fasilitas adalah sebuah komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas serta model jasa. Menurut Lopiyoadi dan Hamdani dikutip dari Jufrizen dan Hadi (2021) fasilitas merupakan alat untuk membedakan program lembaga yang satu dan yang lainnya. Kemudian menurut Asri et.al., (2019) fasilitas kerja adalah sarana yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi guna mendukung jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi, fasilitas kerja yang disediakan akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam peningkatan prestasi. Alma (2009) berpendapat bahwa fasilitas adalah sebuah perlengkapan fisik yang berfungsi memberikan kemudahan kepada penggunanya Sehingga kebutuhan pengguna fasilitas dapat terpenuhi. Sedangkan menurut Moenir (2010:197) fasilitas adalah

segala sesuatu yang digunakan dan ditempati oleh karyawan baik secara langsung berhubungan dengan pekerjaan maupun demi kelancaran pekerjaan.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi guna membantu penyelesaian tugas karyawan. Dengan adanya fasilitas maka diharapkan tugas yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan secara lebih efektif dan efisien. Fasilitas yang diberikan organisasi atau perusahaan bisa menjadi pembeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya karena pada dasarnya setiap perusahaan memiliki kebutuhan serta tujuan masing-masing sehingga fasilitas yang diberikan kepada karyawan juga berbeda-beda pada setiap perusahaan atau lembaga organisasi.

Dalam Islam fasilitas juga menjadi salah satu hal penting dalam operasional perusahaan serta sebagai salah satu peningkatan kualitas kerja karyawan. Hal tersebut terdapat dalam dalil berikut:

“Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan.” QS. Al-Israa’ ayat 70

Dari ayat tersebut maka dapat dilihat bahwa Islam memandang fasilitas kerja sebagai pemenuhan hak dan kebutuhan yang diberikan oleh pemimpin guna meningkatkan kesejahteraan para karyawannya. Dengan adanya fasilitas memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berfungsi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan dengan dengan memanfaatkan segala potensi yang ada secara efektif dan efisien. Hal tersebut

merupakan bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk yang lain.

2.2.3.2 Jenis-jenis Fasilitas Kerja

Menurut Moenir dalam Harpis (2019) menyebutkan bahwa terdapat tiga jenis golongan fasilitas yakni sebagai berikut:

1. Fasilitas alat kerja adalah seorang karyawan atau pegawai tidak dapat melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya tanpa disertai dengan adanya alat kerja. Alat kerja ini terbagi menjadi dua yakni:
 - Alat kerja manajemen adalah alat kerja berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan sebuah tugas. Alat kerja ini dijalankan dengan cara memimpin, mengarahkan, mengatur, dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan.
 - Alat kerja operasional yakni semua benda yang memiliki fungsi sebagai alat yang digunakan secara langsung dalam proses operasional perusahaan.
2. Fasilitas perlengkapan kerja adalah semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berperan dalam proses operasionalnya melainkan sebagai alat tambahan yang berfungsi sebagai pelancar dalam pekerjaan. Yang termasuk perlengkapan kerja diantaranya adalah:
 - Gedung dengan segala sarana yang diperlukan contohnya jalan, selokan air, pembuangan, serta halaman parkir.

- Ruang kerja dan ruangan lain yang memadai.
 - Penerangan yang cukup.
 - Perabotan.
 - Alat komunikasi.
 - Alat-alat perlengkapan ruangan seperti kipas angin, penyejuk ruangan air conditioner dan lain sebagainya.
 - Peralatan rumah tangga kantor seperti alat memasak barang pecah belah serta alat-alat pencuci dan pembersih kantor.
3. Fasilitas sosial adalah fasilitas yang digunakan oleh karyawan serta memiliki fungsi sosial, misalnya adanya asrama untuk karyawan rumah jabatan, serta kendaraan kantor.

Batasan fasilitas kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja yang berupa fisik atau segala sesuatu yang berupa alat kerja operasional serta perlengkapan operasional yang tersedia guna mendukung terlaksananya pekerjaan yang efektif dan efisien.

2.2.3.3 Manfaat Adanya Fasilitas Kerja

Menurut Barry dalam Harpis (2019) manfaat dari adanya fasilitas terbagi menjadi dua yakni:

1. Manfaat terhadap pegawai atau karyawan meliputi:
 - Mengurangi kebosanan dan keletihan bekerja apabila harus mengerjakan pekerjaan yang berulang-ulang.

- Guna menghemat tenaga serta pikiran sumber daya insani dalam melakukan pekerjaan.
- Guna menghemat waktu dalam proses kerja.
- Guna menghasilkan pekerjaan yang lebih rapi dan lebih baik.
- Meminimalisir kesalahan yang sering terjadi ketika dilakukan secara manual.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penyediaan fasilitas kerja merupakan salah satu bentuk pelayanan suatu organisasi terhadap karyawan atau pegawai guna menunjang kinerja serta memenuhi kebutuhan karyawan. Penyediaan fasilitas yang lengkap selain meningkatkan kinerja karyawan juga sangat berguna sebagai efektivitas dan efisiensi kerja dan juga meminimalisir tenaga kerja.

2.2.3.4 Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Sofyan dalam Harpis (2019) indikator fasilitas kerja terdiri dari 6 yakni:

- Mesin serta peralatan
- Sarana prasarana
- Perlengkapan kantor
- Peralatan inventaris
- Tanah serta bangunan
- Transportasi

2.2.4 Work Life Balance

2.2.4.1 Pengertian

Menurut Hudson dikutip dari Herlambang (2019) *work life balance* adalah tingkat kepuasan dengan berbagai peran dalam kehidupan individu. *Work life balance* erat kaitanya dengan keseimbangan serta mempertahankan segala aspek yang ada di dalam kehidupan individu. Sedangkan menurut Ula, Susilawati, dan Widayarsi dalam Lukmiati *et.al.*, (2020) *work life balance* adalah tolak ukur sejauh mana keterlibatan serta kepuasan individu Dalam peran mereka diantaranya adalah kehidupan pribadi serta kehidupan pekerjaan dan juga penanganan sehingga tidak menimbulkan konflik di antara keduanya. Sedangkan menurut Delecta *work life balance* merupakan kemampuan individu untuk menjaga keseimbangan antara kewajiban dalam pekerjaan dengan kebutuhan pribadi di luar pekerjaan. Menurut Devi (2020) *work life balance* merupakan suatu tindakan individu guna menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan serta kehidupan pribadi. Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan maka dapat diartikan bahwa *work life balance* adalah upaya karyawan dalam melakukan penyeimbangan peran antar individu dalam dunia kerja dengan kehidupan pribadi.

Dalam pandangan islam *work life balance* dapat diartikan sebagai salah satu dorongan untuk melakukan sebuah pekerjaan serta menyeimbangkan antara duniawi serta akhirat yang termuat dalam QS. (Al Qashash 28 : 77).

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Al Qashash 28: 77).

2.2.4.2 Komponen-Komponen Work Life Balance

Menurut fisher dikutip dari Devi (2020) terdapat 4 komponen penting yang harus terpenuhi sebagai alat ukur *work life balance* yakni sebagai berikut:

- Waktu yang meliputi perbandingan antara banyaknya waktu yang dipakai untuk bekerja dengan waktu yang dipakai untuk beraktifitas di luar bekerja.
- Perilaku meliputi adanya tindakan guna mencapai tujuan yang diharapkan yang berdasarkan terhadap keyakinan individu bahwa seorang individu tersebut mampu mencapai apa yang ia harapkan dalam pekerjaannya serta tujuan pribadinya.
- Ketegangan yakni meliputi adanya tekanan, kecemasan, sulit mempertahankan atensi, serta kehilangan aktivitas yang menurut individu tersebut penting.
- Energi yakni sumber terbatas dalam diri individu yang dipakai untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2.4.3 Manfaat *Work Life Balance*

Dikutip dari Devi (2020) manfaat penerapan sistem *work life balance* terbagi menjadi dua yakni manfaat terhadap perusahaan serta manfaat terhadap individu yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- Perusahaan
 - Adanya peningkatan kedisiplinan karyawan
 - Produktifitas karyawan meningkat
 - Peningkatan loyalitas serta komitmen karyawan

- Berkurangnya turn-over karyawan
- Individu
 - Terciptanya kepuasan kerja karyawan
 - Peningkatan keamanan kerja karyawan
 - Kontrol terhadap work life environment meningkat
 - Menekan tingkat stres kerja
 - Memperbaiki kesehatan fisik dan mental karyawan

2.2.4.4 Indikator *Work Life Balance*

Dikutip dari Devi (2020) Hudson mengatakan bahwa terdapat tiga indikator dalam *work life balance* yakni:

- Keseimbangan waktu yakni menyangkut terkait jumlah waktu yang diberikan untuk bekerja serta melaksanakan aktivitas di luar pekerjaan.
- Keseimbangan keterlibatan yakni menyangkut terkait adanya keterlibatan tingkat psikologis atau komitmen dari karyawan yang seimbang dalam pekerjaan serta kepentingan individu.
- Keseimbangan kepuasan adalah menyangkut terkait adanya tingkat kepuasan karyawan pada saat bekerja maupun pada tidak sedang bekerja.

2.2.5 *Flexible work space*

2.2.5.1 Pengertian

Flexible work space Menurut Driyantini *et.al.*, (2020) dalam Kurniawan (2022) adalah model kerja yang digunakan oleh organisasi atau perusahaan untuk membebaskan pekerja dalam menentukan tempat kerjanya. Menurut Irawati dalam Ananda (2022) *Ruang kerja yang fleksibel* merupakan alternatif bagi karyawan untuk memutuskan berbagai jenis fleksibilitas di tempat kerja. Dikutip dari Ananda (2022) *flexible work space* adalah *fleksibilitas* ruang yang dapat dilakukan di mana saja, kapan saja, dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi karyawan yang dapat mendukung pekerjaan di dalam dan di luar kantor. Dari beberapa pengertian tersebut maka dapat diartikan bahwa *flexible work space* merupakan alternatif bagi karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dimanapun dan kapanpun serta dapat disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi yang sedang dihadapi oleh karyawan.

2.2.5.2 Jenis-jenis *Flexible work space*

Menurut Gibson dikutip dari Ananda (2022) terdapat tiga jenis *fleksibilitas* dalam bekerja yakni sebagai berikut :

- *Fleksibel* kontrak adalah para pekerja ditugaskan dalam berbagai macam sektor atau pekerjaan.
- *Fleksibel* waktu adalah para karyawan bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan.
- *Fleksibel* lokasi adalah dimana para karyawan dapat bekerja sesuai dengan tempat yang telah ditentukan misalkan di rumah, di kantor maupun di luar kantor serta tempat lainnya.

2.2.5.3 Tujuan *Flexible work space*

Osland dan Webber dikutip dari Kurniawan (2022) mengemukakan beberapa manfaat dari adanya *flexible work space* yakni sebagai berikut:

- Produktivitas yakni meminimalisir absen, perpanjangan jam kerja, peningkatan kinerja diri sendiri serta kinerja tim.
- Pribadi adalah memangkas waktu serta biaya transportasi serta menciptakan keseimbangan antara kerja serta kehidupan sosial yang lebih baik dan suasana kerja yang lebih nyaman.
- Lanjutnya yakni menghilangkan jejak buruk organisasi dan pribadi.
- Kontinuitas bisnis yakni menekan halangan atau rintangan pendirian usaha sebab adanya masalah keamanan serta masalah lainnya.
- Daya tarik yaitu mengantisipasi gesekan antar staf serta meningkatkan motivasi karyawan baik karyawan yang sudah ada maupun generasi berikutnya dan juga mengurangi biaya pelatihan.
- Efisiensi yakni penghematan ruang serta pengurangan biaya operasional.

2.2.5.4 Indikator *Flexible work space*

Driyantini dikutip dari Kurniawan (2022) berpendapat bahwa ada tiga indikator *flexible work space* yakni:

- Aktivitas kerja yakni segala sesuatu yang berkaitan dengan aktivitas karyawan seperti suasana, udara, kebersihan dan lain sebagainya.
- Fasilitas yakni Fasilitas yang dapat mendukung kegiatan adanya *flexible work space* seperti pengadaan internet, teknologi, aplikasi yang dapat diakses di manapun dan kapanpun.
- Keamanan kerja yakni melakukan pertimbangan keamanan dalam mencari tempat bekerja menjadi sangat penting seperti adanya petugas keamanan atau sesuatu yang menjamin keamanan dalam melakukan pekerjaan dan jika pekerjaan dilakukan diluar kantor maka fasilitas seperti keamanan dari *cybercrime*.

2.2.6 Kinerja Karyawan

2.2.5.3 Pengertian

Menurut Wibowo (2016:2) pengertian kinerja dapat disamakan dengan pengertian performance dimana performance memiliki makna hasil kerja atau prestasi kerja. Irhan Fahmi juga turut berpendapat bahwa kinerja adalah merupakan sebuah hasil yang diperoleh suatu organisasi dari proses kerja baik itu organisasi profit maupun lainnya. Kemudian menurut Amstrong dan Baron Irham dalam Wibowo (2016:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen serta berkontribusi dalam ekonomi. Dari beberapa pernyataan ahli tersebut penulis dapat menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah prestasi yang dicapai baik itu

melalui proses atau hasil kerja individu. Selain teori secara umum kinerja karyawan juga diatur dalam hukum islam dimana dilandaskan pada dalil berikut ini :

"Apabila telah ditunaikan sholat maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah, ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung." (Surat Al-jumu'ah ayat 10

Dari ayat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari Ridho Allah SWT dan akan mendapatkan keutamaan dari hasil yang diperoleh jika ayat tersebut telah menjadi landasan kerja seorang maka akan tercipta kinerja yang baik di mana dan setiap karyawan dinilai dari bagaimana kinerjanya terhadap perusahaan untuk mengevaluasi diri karyawan tersebut dalam sebuah perusahaan.

2.2.5.4 Tujuan Penilaian Kerja

- Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
- Penyesuaian kompensasi (*Compensation Adjustment*)
- Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
- Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development needs*)
- Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)
- Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
- Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidakakuratan Informasi (*Information Inacuracies and Job-Design errors*)
- Kresempatan yang sama (*Equal Employment Oppurtunity*)
- Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

- Umpan Balik (*feedback*)

2.2.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

- Jumlah pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Ketepatan waktu
- Kehadiran
- Kemampuan kerja sama

2.3 Pengaruh AntarVariabel

Pengaruh antar variabel adalah hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih yang saling mempengaruhi di mana dalam hal ini saya menggunakan 5 variabel yakni:

2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Imron *et.al.*, (2017) Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan atas layanan atau pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan. Berdasarkan penelitian Cetrine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan CV Cahaya Citrasurya Indonesia. Disusul oleh penelitian Any Isvandiari (2017) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Maritjan Kediri. Penelitian juga dilakukan oleh Ananta Dwikristianto dan sesilya kempa (2017) kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Modern Widya Technical Cabang Jayapura. Ali Wairooy (2017) kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. Pertamina (Persero), Tbk. Region VII Makassar. Penelitian Oktavian (2019) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Madiun. Penelitian selanjutnya adalah Arief *et.al.*, (2021) menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asian Tech Indonesia Jakarta Utara. Jika dilihat dari hasil penelitian terdahulu tersebut terjadi pengaruh variabel X1 yakni kompensasi terhadap variabel Y yakni kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ali Wairooy (2017) memiliki hasil bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pertamina (Persero), Tbk. Region VII Makassar. Kemudian disusul penelitian Any Isvandiari (2017) yang memiliki hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PG. Maritjan Kediri. Kemudian juga diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ananta Dwikristianto (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Modern Widya Technical Cabang Jayapura. Kemudian disusul oleh penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap Indonesia karyawan secara positif dan signifikan. Penelitian berikutnya yakni penelitian Aditya Irawan dan Nanik Suryani (2018) memiliki hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kota Semarang. Dari penelitian

terdahulu tersebut maka terjadi pengaruh variabel X2 yakni disiplin terhadap variabel Y yakni kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Husnan (2012) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan dari perusahaan kepada karyawan guna menunjang kinerja karyawan, dengan harapan dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adhie Fasha Nurhadian (2019) fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disusul oleh penelitian Jufrizen dan Fadilla Puspita Hadi (2021) fasilitas kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika dilihat dari penelitian terdahulu maka terjadi pengaruh variabel X3 yakni Fasilitas terhadap variabel Y yakni kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan

Saina dalam Herlambang 2019 mengatakan bahwa work life balance merupakan keseimbangan kehidupan di dalam pekerjaan dari masing-masing individu. Keseimbangan dalam bekerja adalah salah satu faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan. Menurut Weckstein (2008) berpendapat bahwa work life balance merupakan sebuah konsep keseimbangan yang melibatkan ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga serta pengembangan spiritual di mana jika diterapkan dalam suatu perusahaan maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan sehingga dapat menimbulkan semangat kerja bagi karyawan dalam menjalankan tugas serta kewajibannya terhadap

perusahaan. Dalam penelitian Ranti Lukmiati et.al., work life balance berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan staff produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. Jika dilihat dari penelitian terdahulu maka terjadi pengaruh variabel X4 yakni work life balance terhadap variabel Y yakni kinerja karyawan.

2.3.5 Pengaruh *Flexible work space* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Driyantini et al., (2020) *flexible work space* mengharuskan orang untuk bekerja atau memungkinkan mereka bekerja kapan saja dan di mana saja yang sesuai dengan kebutuhan bisnis dan pribadi dalam pola kerja yang terus berkembang. Oseland dalam Kurniawan (2022) menyebutkan bahwa pekerjaan yang fleksibel lebih berhasil ketika kekuatan pendorong bukan pada ruang dan penghematan biaya tetapi terhadap penekanan yang diberikan kepada manfaat lain. Pandiangan dalam Kurniawan (2022) menyebutkan bahwa kerja yang fleksibel diidentifikasi sebagai salah satu cara penting guna menyeimbangkan pekerjaan serta komitmen lainnya. Berdasarkan penelitian Ihtada Yogaisty et.al., (2022) *flexible work space* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian disusul oleh penelitian Rudi Ade Kurniawan (2022) dimana *flexible work space* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan desainer interior di Jakarta Selatan. Jika dilihat dari penelitian terdahulu maka terjadi pengaruh variabel X5 yakni *flexible work space* terhadap variabel Y yakni kinerja karyawan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih lemah dan belum memiliki nilai uji. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah serta landasan teori dan tujuan penelitian dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

- H1: kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- H2: disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- H3: fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- H4: *work life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- H5: *flexible work space* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
- H6: kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *work life balance*, dan *flexible work space* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

2.5 Kerangka Konseptual

X1: Kompensasi (Variabel bebas)

X2: Disiplin kerja (Variabel bebas)

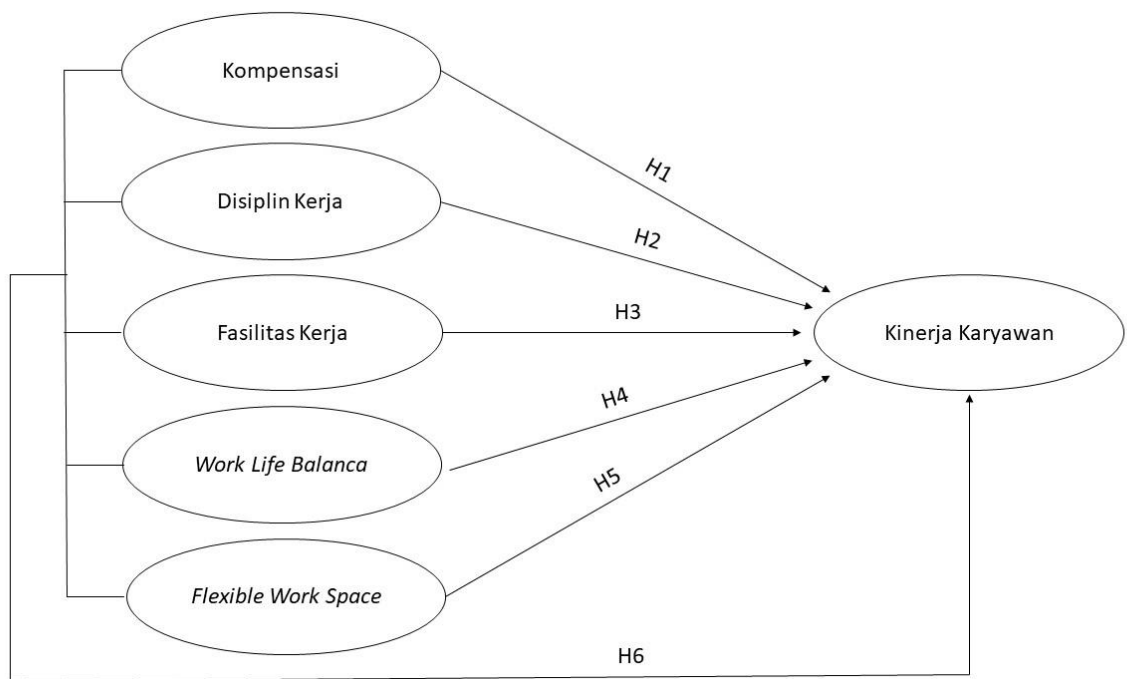
X3: Fasilitas kerja (Variabel bebas)

X4: *Work life balance* (Variabel bebas)

X5: *Flexible work space* (Variabel bebas)

Y: Kinerja karyawan (Variabel terikat)

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiasi kausal dimana metode ilmiah merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian memunculkan adanya sebab akibat terkait hubungan antar variabel di mana variabel Y variabel dependen dipengaruhi oleh variabel X atau variabel independen. Kemudian untuk pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dimana kuantitatif adalah teknik penelitian yang menggunakan data dalam bentuk numerik untuk menganalisis hubungan antar variabel. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014:39) penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai atau diperoleh dengan menggunakan proses statistika atau cara pengukuran.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan dijadikan sebagai objek penelitian adalah Bank Muamalat Malang yang beralamatkan di Bank Muamalat KC Malang Jl. Kertanegara No.2, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65116. Bank Muamalat KC Malang dipilih sebagai tempat penelitian dikarenakan merupakan salah satu bank yang cukup relevan untuk penelitian dimana responden yang akan dicapai dari bank ini cukup untuk memenuhi target responden yang

dibutuhkan oleh penulis dan juga memiliki perkembangan yang cukup baik dalam pengelolaan finansial dan juga pengelolaan sumber daya manusia.

3.3 Data dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data kuantitatif yang berupa angka yang kemudian diolah dengan menggunakan perhitungan statistik.

3.3.2 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari hasil pengolahan data organisasi atau perusahaan secara langsung yang didapatkan dari hasil penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang nantinya akan diperoleh data kuantitatif. Menurut Menurut Sugiyono (2018:456) Data primer yaitu sumber data yang menyediakan data langsung ke pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari sumber data atau pada saat responden melakukan survey melalui kuisisioner atau angket.

b. Data Sekunder

Data Menurut Sujarweni (2015: 39) Data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, artikel, buku sebagai teorinya. Data sekunder tidak perlu diolah lagi. Data ini bersumber tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Dalam hal ini peneliti

mengambil data dari rujukan penelitian terdahulu serta teori-teori yang telah berkembang.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Sugiyono (2013:80), Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari suatu objek atau subjek yang dirasa memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dalam hal ini peneliti memilih karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang sebanyak 45 orang sebagai populasi.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara sampling total atau sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus dimana teknik sampling yang dilakukan ini adalah merupakan pengambilan sampel dari seluruh populasi karena populasi cukup rendah.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling total atau sampel jenuh atau disebut juga dengan sampel sensus. Menurut Sugiyono (2008:78), Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus dimana Sugiyono (2017:85) juga menyatakan bahwa sampel sensus digunakan apabila

populasi relatif kecil. Peneliti mengambil sampel ini dikarenakan pupulasinya relatif kecil yakni sebesar 49 orang.

3.6 Teknik Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket atau kuesioner dimana menurut Suryani (2015:173) angket atau kuesioner adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang menjadi responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah menggunakan skala linkert dimana skala ini menurut Sugiyono (2011:83) merupakan skala untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dengan skala ini maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel dan kemudian akan dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item atau instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan dalam sebuah penelitian yang kemudian responden diberi skor berdasarkan skala likert sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS): 5
- Setuju (S): 4
- Netral (N): 3
- Tidak Setuju (TS): 2
- Sangat Tidak Setuju (STS): 1

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas atau independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat yaitu dependent yang disimbolkan dengan (X). Dalam penelitian ini variabel bebas atau independen meliputi:

a. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas usaha atau kinerja yang telah dia lakukan dalam operasionalisasi perusahaan. Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan indikator sebagai berikut:

- Gaji
- Tunjangan
- Insentif atau bonus
- Fasilitas

b. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu usaha dimana dengan disiplin kerja kita mampu mengatur perilaku seseorang sesuai dengan peraturan yang ada pada sebuah organisasi maupun perusahaan yang berfungsi untuk menjaga nama baik perusahaan dan meningkatkan kualitas individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta memudahkan dalam

mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Nawawi dalam Hartatik (2014, p.183) disiplin kerja merupakan sebuah usaha pencegahan terjadinya pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan yang telah disetujui bersama oleh anggota organisasi dalam melakukan aktivitas agar meminimalisir adanya hukuman. Menurut Hasibuan (2019, p.193) dalam bukunya mengatakan bahwa disiplin adalah fungsi operator dari manajemen sumberdaya manusia yang paling penting, hal ini didasarkan pada semakin baik disiplin karyawan terhadap perusahaan maka semakin tinggi prestasi yang akan dicapai. Dengan indikator sebagai berikut :

- Tujuan dan kemampuan
- Keteladanan pemimpin
- Keadilan
- Pengawasan melekat
- Sanksi atau hukuman
- Ketegasan
- Hubungan kemanusiaan

c. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas serta produktivitas karyawan dimana menurut Siagian (2012) fasilitas kerja memiliki arti yang sangat penting serta membutuhkan perhatian. Dedikasi, kemampuan, ketrampilan, serta niat yang besar untuk mewujudkan prestasi kerja yang lebih baik tidak

terlepas dari adanya sarana dan prasarana. Agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lancar maka persyaratan terkait adanya sarana dan prasarana kerja harus terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan semua yang berada di sekitar karyawan serta dapat mempengaruhi individu dan membantu dalam melakukan proses kerja sehingga lebih efektif dan efisien. Dengan indikator sebagai berikut :

- Mesin serta peralatan
- Sarana prasarana
- Perlengkapan kantor
- Peralatan inventaris
- Tanah serta bangunan
- Transportasi

d. Work life balance

Work life balance menurut Parkes dan Langford dalam Asari (2022) adalah kapabilitas individu untuk melakukan tanggung jawab dalam melangsungkan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, serta berkomitmen terhadap aktivitas di luar pekerjaan dan kegiatan lain. Sedangkan Lockwod berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan adalah sebuah kondisi yang seimbang antara dua ketentuan yakni antara kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadi yang dinilai setara. Keseimbangan kehidupan merupakan sebuah keharusan dalam pekerjaan dan tanggung jawab terhadap keluarga. *Work life balance* juga dapat diartikan sebagai tantangan guna membangun budaya yang

kontributif dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang konsistensi para karyawan terhadap tanggung jawab pekerjaannya dan tanggung jawab di luar lingkungan kerja. Dengan Indikator sebagai berikut:

- Keseimbangan waktu
- Keseimbangan keterlibatan
- Keseimbangan kepuasan

e. Flexible work space

Menurut DJKN Kementerian Keuangan, *flexible work space* adalah ruang kerja yang memaksimalkan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan dan mempertahankan produktivitas karyawan, serta memungkinkan lokasi kerja yang fleksibel dalam jangka waktu tertentu untuk meningkatkan efisiensi pelaksanaan tugas. Driyantini *et.al.*, (2020) *fleksibel work space* adalah pengaturan kerja yang digunakan oleh perusahaan untuk memungkinkan karyawannya bebas dalam menentukan tempat bekerja. Dengan indikator sebagai berikut :

- Aktivitas karyawan
- Fasilitas
- Keamanan kerja

3.7.2 Variabel Terikat (Dependen)

Menurut Sugiyono (2019:69) dependen variabel juga sering disebut sebagai variabel output, variabel kriteria, serta variabel konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sendiri variabel ini sering disebut sebagai variabel terikat di mana variabel terikat merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Berikut adalah variabel bebas yang digunakan oleh peneliti:

a) Kinerja karyawan

Kinerja adalah sebuah prestasi yang dicapai baik itu melalui proses atau hasil kerja individu. Menurut Hasibuan (2012:94) dikutip dari jurnal Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 tahun 2016 dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Mayer Sukses Jaya mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya oleh suatu organisasi atau perusahaan yang kemudian didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan dan juga waktu. Dengan indikator sebagai berikut:

- Jumlah pekerjaan
- Kualitas pekerjaan
- Ketepatan waktu
- Kehadiran
- Kemampuan kerja sama

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
Variabel bebas X1 (kompensasi)	Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas usaha atau kinerja yang telah dilakukan dalam operasionalisasi perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Tunjangan • Insentif atau bonus • Fasilitas 	Sutrisno (2019)
Variabel bebas X2 (disiplin kerja)	Disiplin kerja adalah suatu usaha dimana dengan disiplin kerja kita mampu mengatur perilaku seseorang sesuai dengan peraturan yang ada pada sebuah organisasi maupun perusahaan yang berfungsi untuk menjaga nama baik perusahaan dan meningkatkan kualitas individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan kemampuan • Keteladanan pemimpin • Keadilan • Pengawasan melekat • Sanksi atau hukuman • Ketegasan • Hubungan kemanusiaan 	Bangun (2012)
Variabel bebas X3 (fasilitas kerja)	Fasilitas kerja adalah sarana atau alat yang digunakan oleh perusahaan atau organisasi guna membantu penyelesaian tugas karyawan. Dengan adanya fasilitas maka diharapkan tugas yang diberikan kepada karyawan dapat terselesaikan secara lebih efektif dan efisien.	<ul style="list-style-type: none"> • Mesin serta peralatan • Sarana prasarana • Perlengkapan kantor • Peralatan inventaris • Tanah serta bangunan • Transportasi 	Harpis (2019)
Variabel bebas X4 (<i>work life balance</i>)	<i>Work life balance</i> adalah upaya karyawan dalam melakukan penyeimbangan peran antar	<ul style="list-style-type: none"> • Keseimbangan waktu 	Devi (2020)

	individu dalam dunia kerja dengan kehidupan pribadi.	<ul style="list-style-type: none"> • Keseimbangan keterlibatan • Keseimbangan kepuasan 	
Variabel bebas X5 (<i>flexible work space</i>)	<i>Flexible work space</i> merupakan alternatif bagi karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan dimanapun dan kapanpun serta dapat disesuaikan dengan kebutuhan serta kondisi yang sedang dihadapi oleh karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Aktivitas karyawan • Fasilitas • Keamanan kerja 	Kurniawan (2022)
Variabel terikat Y (Kinerja Karyawan)	kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen serta berkontribusi dalam ekonomi.	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlah pekerjaan • Kualitas pekerjaan • Ketepatan waktu • Kehadiran • Kemampuan kerja sama 	Wibowo (2016)

3.8 Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:482) analisis data adalah proses mencari serta menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara atau catatan lapangan atau dokumentasi dengan cara mengorganisasikan apa mengelompokkan data ke dalam kategori serta menjabarkan ke dalam unit-unit dan juga melakukan sintesa serta menyusun ke dalam pola dan memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan juga membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dimana analisis data kuantitatif ini adalah analisis data yang dilakukan terhadap data-data berupa angka atau data numerik tertentu. Dalam penelitian ini ada beberapa langkah dalam analisis kuantitatif yakni:

1. Uji data deskriptif

Menurut Ghozali (2018:19) mengatakan bahwa analisis deskriptif menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data yang dilihat berdasarkan nilai rata-rata atau mean, modus, median, standar deviasi, minimum serta maksimum. Analisis deskriptif merupakan suatu statistik yang menggambarkan atau mendeskripsikan data menjadi sebuah informasi yang lebih jelas dan mudah dipahami. Dalam hal ini peneliti menggunakan 2 uji yakni:

a. Uji Validitas

Uji validitas instrumen adalah uji yang dimaksudkan untuk mengetahui perpaduan butir pertanyaan atau pernyataan yang digunakan apakah dapat mengukur sesuai apa yang sedang diukur oleh peneliti. Dimana kriterianya adalah sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka kuesioner valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka kuesioner tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur apakah alat ukur yang digunakan cukup akurat, stabil, apa konsisten dalam

mengukur apa yang ingin diukur oleh peneliti. Kemudian untuk pengambilan keputusan didasarkan pada:

- Jika hasil uji reliabilitas menunjukkan $\alpha > 0,6$ maka instrumen ukuran tersebut mengindikasikan satisfactory internal consistency reliability sehingga data yang diperoleh layak digunakan sebagai instrumen ukuran untuk penelitian.
- Jika hasil uji reliabilitas menunjukkan $\alpha < 0,6$ maka instrumen ukuran tersebut mengindikasikan bahwa unsatisfactory internal consistency reliability sehingga data yang diperoleh oleh peneliti tidak layak digunakan sebagai instrumen ukuran untuk penelitian.
- Dalam pendapat lain jika $\alpha = 0,6$ dapat dinyatakan bahwa data layak digunakan sebagai instrumen ukuran penelitian.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji kenormalan distribusi atau pola data dengan demikian uji normalitas ini mengasumsikan bahwa data di tiap variabel berasal dari populasi yang berdistribusi normal metode yang digunakan untuk uji normalitas pada penelitian ini adalah Shapiro Wilk dikarenakan data yang didapat kurang dari 50 sampel. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- Jika Sig. (Signifikansi) atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal.

- Jika Sig. (Signifikansi) atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel independen. Dimana dasar pengambilan keputusannya adalah jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60. Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$).

Cara lain yang dapat digunakan adalah:

- Nilai tolerance adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (α).
- Nilai variance inflation factor (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.
- Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika $VIF < 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Husein (2001:179). Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji model regresi yang tidak sama varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain di mana model regresi yang baik merupakan regresi yang tidak terjadi heterokedastisitas di mana dasar penyimpulannya adalah nilai

variabel independen harus signifikan dengan absolut residual lebih dari 0,05.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi di mana digunakan pada analisis regresi linear berganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila nilai signifikansi $< 0,05$.

e. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji dalam model regresi terjadi korelasi antara kesalahan pada sebelumnya (Husein, 2001:143). Untuk menguji apakah terjadi autokorelasi menggunakan Uji Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test yang dapat dilihat dari nilai Prob Chi Square yang termasuk nilai p value dari Uji Breusch-Godfrey serial correlation LM Test pada program eviews (Ekananda, 2015:141). Dalam Uji Autokorelasi jika nilai p value $> 0,05$ maka tidak ada masalah autokorelasi, jika sebaliknya p value $< 0,05$ maka ada masalah autokorelasi residual.

3. Pengujian Statistik

a. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2010:275) uji regresi linear berganda digunakan untuk menguji model regresi yang variabel dependen lebih dari satu variabel, analisis regresi linear berganda dengan

persamaan uji regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + E$$

Keterangan:

- Y = subjek dalam variabel dependen yang diprediksi dalam hal ini kinerja karyawan
- β_0 = konstanta
- β = angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka penurunan variabel dependen (-) dan peningkatan variabel dependen (+).
- x_1 = variabel independen, kompensasi
- x_2 = variabel independen, disiplin kerja
- x_3 = variabel independen, fasilitas
- x_4 = variabel independen, *work life balance*
- x_5 = variabel independen, *flexible work space*
- E. = nilai residu

4. Uji Determinasi

Menurut Suharyadi dan Purwanto (2017:177) koefisien determinasi merupakan pengaruh seberapa besar kemampuan semua variabel independen menjelaskan variabel dependen. Bahwa koefisien determinasi merupakan pengukuran kesesuaian antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam suatu regresi. Kemampuan variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen yang dilihat dari

presentase di mana jika nilai R mendekati angka 1 maka dinyatakan bahwa variabel independen mampu menjelaskan hampir secara keseluruhan informasi terkait kebutuhan variabel dependen kemudian jika baik buruknya persamaan regresi dapat ditemukan dengan nilai R yang memiliki nilai antara 0 dan 1.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2008:244) Uji t atau uji parsial pengukuran yg digunakan mengetahui apakah secara individu ada pengaruh antara variabel variabel bebas dengan variabel terikat. Serta pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bila didasarkan pada nilai mutlak t hitung $<$ t tabel atau nilai profitabilitas signifikansi $<$ 0,05 maka H1 atau hipotesis diterima. Sedangkan H0 ditolak.

b. Uji f

Menurut Sugiyono (2008:257) mengatakan bahwa uji f atau uji simultan digunakan untuk mengetahui koefisien regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dalam model regresi kriteria hipotesis diterima atau ditolak jika H1 diterima maka $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan nilai p value $<$ 0,05. Sebaliknya H1 ditolak $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan nilai p value $>$ 0,05.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data

4.1.1. Sejarah Berdirinya Bank Mu'amalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada tanggal 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 November 1991 oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia dan mulai beroperasi pada tanggal 27 Syawal 1412 Pada tanggal 1 Mei 1992 dengan sumbangan dari dan Dengan dukungan Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan perwakilan dari berbagai pengusaha Muslim, pembentukan Bank Islam Syariah juga mendapat dukungan publik, yang dibuktikan dengan komitmen untuk membeli saham perusahaan tersebut seharga US\$84 miliar pada penandatanganan anggaran dasar perusahaan.

Pada acara peresmian yang digelar di Istana Bogor itu, juga diterima ikrar baru dari masyarakat Jawa Barat yang juga berinvestasi 106 miliar. rupiah indonesia Pada 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah berdiri, Bank Muamalat sudah bisa mengklaim predikat Bank Devisa. Pengakuan ini mengukuhkan posisi perusahaan sebagai bank pertama yang sah dan terkemuka di Indonesia dengan layanan dan produk yang terus berkembang.

Pada akhir 1990-an, Indonesia mengalami krisis mata uang yang menghancurkan sebagian besar ekonomi Asia Tenggara. Sektor perbankan lokal

mengalami gagal bayar di sektor bisnis. Bank Muamalat juga terkena dampak krisis. Pada tahun 1998, rasio kredit bermasalah (NPF) melebihi 60%. Perseroan membukukan kerugian sebesar DKK 105 miliar. Modal minimum adalah Rp 39,3 miliar, kurang dari sepertiga dari investasi awal.

Untuk memperkaya modalnya, Bank mencari calon investor, dan Islamic Development Bank (IDB) yang berbasis di Jeddah, Arab Saudi, juga aktif merespon. Pada rapat umum pemegang saham tanggal 21 Juni 1999, Islamic Development Bank resmi menjadi pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karena itu, periode tahun 1999 hingga 2002 merupakan periode yang sulit dan berhasil bagi Bank Syariah. Selama ini, dengan dukungan kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan bisnis yang sehat, dan implementasi yang konsisten dari layanan perbankan murni syariah, berkat kerja keras dan dedikasi setiap tim Muslim,

Bank Syariah berhasil mengubah kerugian menjadi keuntungan. Di masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil keluar dari keterpurukan. Menyusul pengangkatan manajemen baru, seluruh anggota Direksi diangkat ke Perusahaan Muamalat, dan selanjutnya Bank Muamalat menerapkan rencana bisnis lima tahun yang menekankan terhadap:

1. Tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham,
2. Tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Kru Muamalat sedikitpun,
3. Pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepengurusan Direksi baru,

4. Peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan
5. Pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa Bank kita, dengan rahmat Allah Rabbul Izzati, ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

Bank Muamalat saat ini melayani lebih dari 2,5 juta nasabah melalui 368 cabang yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI juga didukung oleh aliansi melalui lebih dari 4.000 kantor pos internet/SOPP, 32.000 ATM dan 95.000 merchant debit di Indonesia. BMI juga merupakan satu-satunya bank syariah yang memiliki cabang di luar negeri, termasuk di Kuala Lumpur, Malaysia. Tingkatkan aksesibilitas bagi pelanggan Malaysia, bekerja sama dengan sistem pembayaran elektronik Malaysia dan Number 40; MEPS dan #41; Hasilnya, lebih dari 2.000 ATM di Malaysia dapat menggunakan layanan IMC.

Sebagai bank pertama yang murni syariah, Bank Muamalat berupaya memberikan layanan perbankan yang tidak hanya sesuai syariah, tetapi juga kompetitif dan dapat diakses oleh penduduk seluruh nusantara. BMI telah meraih lebih dari 70 penghargaan bergengsi selama lima tahun terakhir dan komitmen ini diakui oleh pemerintah, media, lembaga nasional dan internasional serta masyarakat luas. Penghargaan termasuk Best Islamic Bank in Indonesia 2009 oleh Islamic Finance News (Kuala Lumpur), Best Islamic Financial Institution in Indonesia 2009 oleh Global Finance (New York) dan Best Bank in Indonesia 2009

oleh Alpha South East Asia (Hong Kong) Top 66 Financial Firm Institusi Islam.4.1.2 Profil Bank Muamalat Indonesia Kc Malang

Bank Muamalat Indonesia Malang merupakan salah satu dari 51 cabang Bank Muamalat Indonesia yang tersebar di seluruh Indonesia. Bank Muamalat Indonesia cabang Malang berdiri pada tanggal 28 Agustus 2003. Dengan mayoritas penduduk Indonesia beragama Islam, terjadi sepertiga perputaran modal di Malang, seiring dengan perluasan jaringan di Jawa Timur yang sebelumnya berada di Surabaya Cabang Tengah. Dalam sistem bisnis, kantor Bank Syariah berlokasi di Malang Raya, Pasuruan dan Ponorogo. Bank Muamalat Indonesia juga memiliki cabang di Jalan Kawi di Kecamatan Kepanjen Kabupaten Malang. Cabang ini bertanggung jawab atas wilayah koordinasi wilayah ketujuh dan memiliki kantor di Surabaya, Jember, Kediri, Bali dan Mataram.

4.1.3 Lokasi Bank Muamalat Cabang Malang

Bank Muamalat Indonesia berkantor pusat di Gedung Arthaloka, Jalan Jenderal Sudirman No 2 Jakarta. Sedangkan Bank Muamalat Cabang Malang beralamat di Jalan Kawi Atas No 36 A yang berada di Desa Klojen Kota Malang. Lokasi penelitian Bank Muamalat cabang Malang dipilih karena BMI cabang Malang merupakan bank yang berkembang pesat di kota Malang dengan aksesibilitas yang mudah dan terletak di tengah kota Malang yang strategis serta jarak antara peneliti dengan lokasi penelitian yang tidak terlalu jauh.

4.1.4 Fungsi dan Peran Bank Muamalat Cabang Malang

Seperti layaknya bank umum nasional, Bank Muamalat Cabang Malang yaitu lembaga yang bergerak di bidang keuangan yang mengintermediasi atau mengumpulkan dari sektor plus atau pemilik dana dari masyarakat kepada sektor defisit pada bagian atau wilayah dari masyarakat yang membutuhkan dana, khususnya untuk kebutuhan modal kerja, investasi, atau usaha-usaha masyarakat yang membutuhkan dana.

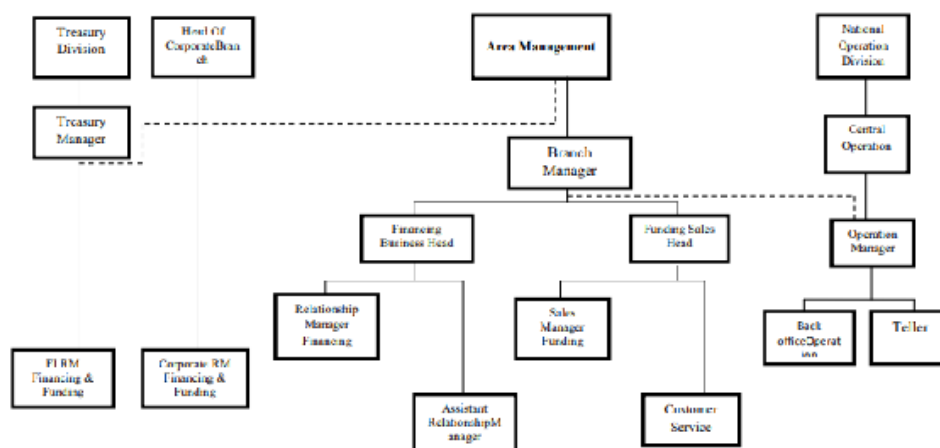
4.1.5 Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Malang

Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Malang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi Bank Muamalat Cabang Malang

Struktur Organisasi Bank Mu'amala



4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 49 responden, di mana kriteria dalam pengisian kuisisioner adalah responden karyawan Bank Muamalat KC Malang yang berumur minimal 17 tahun dan sudah bekerja minimal satu tahun. Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Jenis Kelamin, Usia, Status, Pendidikan Terakhir, Pengeluaran Per-Bulan, dan Lama Bekerja. Karakteristik tersebut Diganbarkan sebagai berikut:

4.2.1 Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan frekuensi jenis kelamin dibedakan menjadi 2 yakni laki-laki dan perempuan, deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel dibawah ini:

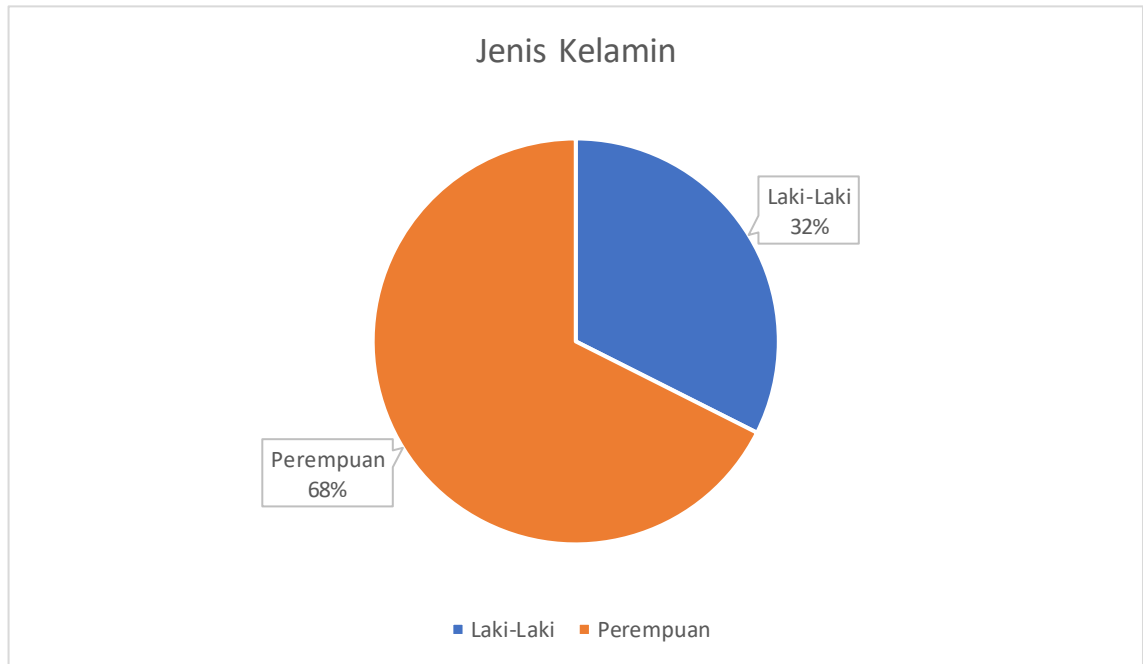
Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-Laki	16	32%
Perempuan	33	68%
Total	49	100%

Gambar 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Berdasarkan tabel 4.1 dan gambar 4.2, menunjukkan bahwa mayoritas responden jenis kelamin adalah perempuan dengan prosentase 68% dengan jumlah 33 responden dari 49 responden. Sedangkan responden jenis kelamin laki-laki memiliki nilai prosentase 32% dengan jumlah 16 responden dari 49 responden.

4.2.2 Frekuensi Responden Berdasarkan Status

Berdasarkan frekuensi status, deskripsi karakteristik responden dibagi menjadi dua yakni belum menikah dan menikah yang disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2

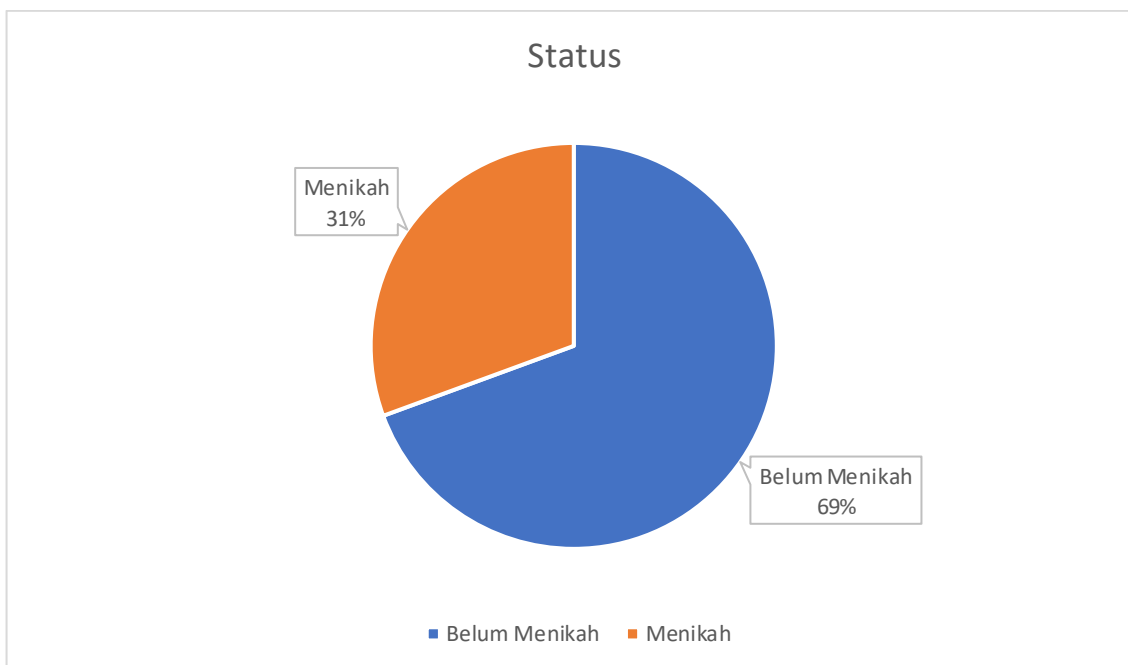
Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Status	Frekuensi	Prosentase
Belum Menikah	34	69%

Menikah	15	31%
Total	49	100%

Gambar 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Status



Berdasarkan tabel 4.2 dan gambar 4.3, menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan status adalah belum menikah dengan prosentase 69% dengan jumlah 34 responden dari 49 responden dan dengan status menikah memiliki nilai prosentase 31% dengan jumlah 15 responden dari 49 responden.

4.2.3 Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan frekuensi usia, deskripsi karakteristik respondennya dibagi menjadi 5 responden dengan karakteristik berusia 17-25 tahun, 26-30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun serta >50 tahun dengan jumlah yang disajikan pada tabel dibawah ini:

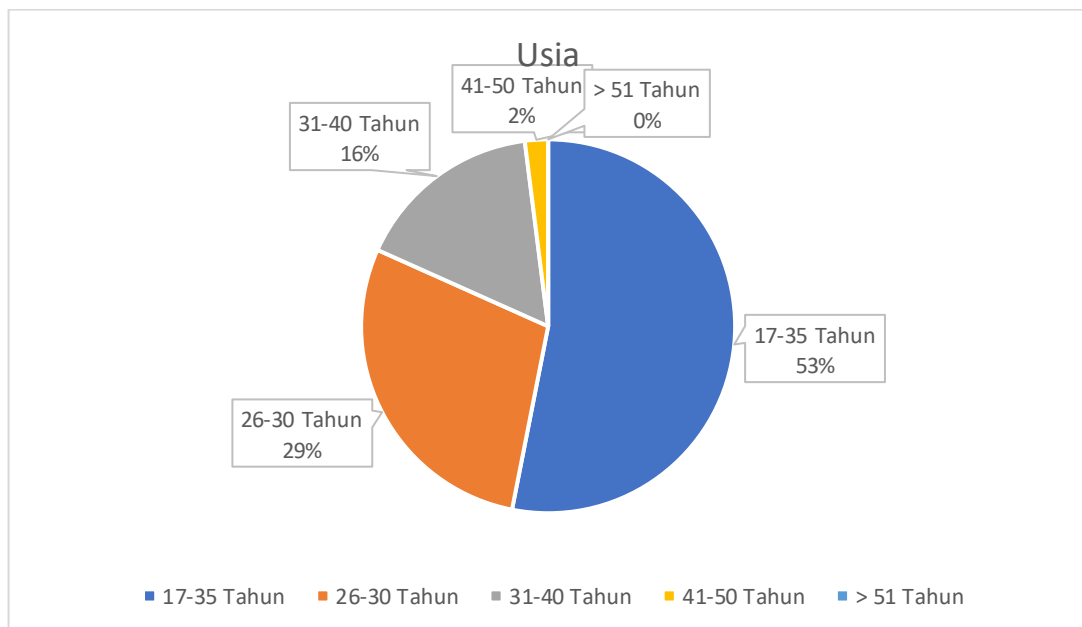
Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
17-25 Tahun	26	53%
26-30 Tahun	14	29%
31-40 Tahun	8	16%
41-50 Tahun	1	2%
> 51 Tahun	0	0%
Total	49	100%

Gambar 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Berdasarkan tabel 4.3 dan gambar 4.4, menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan usia adalah 17-25 tahun dengan prosentase 53% dengan jumlah 26 respinden. Responden dengan umur 26-30 Tahun memiliki nilai

prosentase 29% dengan jumlah 14 responden. Responden dengan umur 31-40 Tahun memiliki nilai prosentase 16% dengan jumlah 8 responden. Responden dengan usia 41-50 tahun memiliki nilai prosentase 2% dengan 1 responden. Sedangkan responden untuk usia >51 tahun tidak terdapat responden dengan kategori tersebut.

4.2.4 Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan frekuensi pendidikan terakhir karakteristik responden dibagi menjadi 4 karakteristik respondennya yakni SLTA/ sederajat, diploma (D1, D2, D3), S1/D4 serta S2/S3 yang disajikan pada tabel dibawah ini:

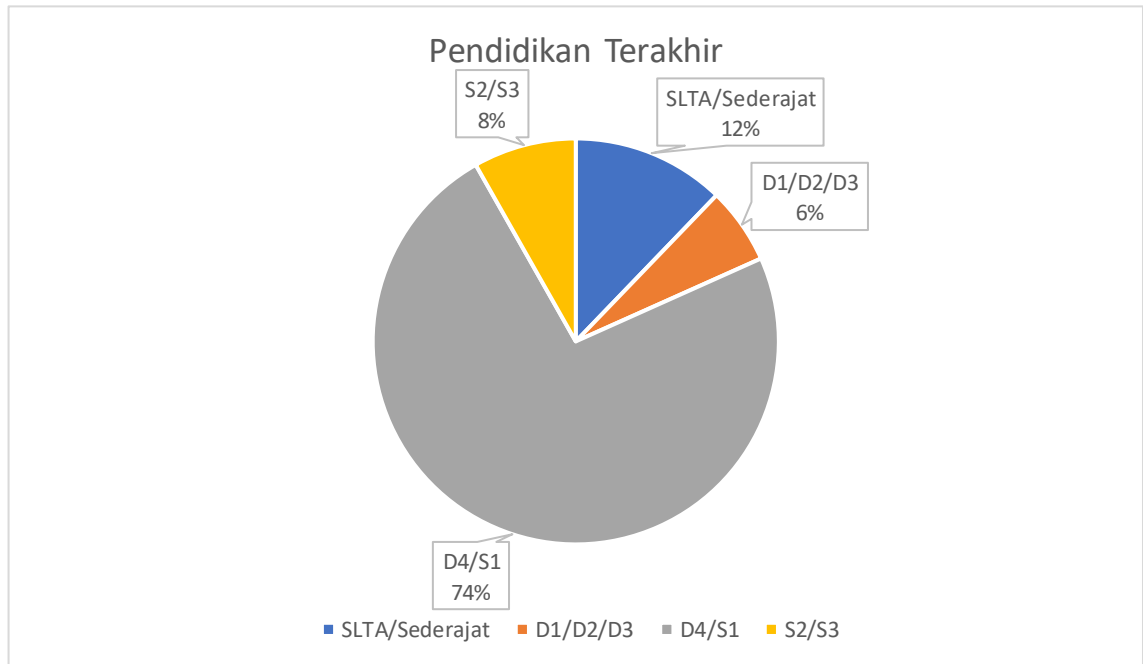
Tabel 4. 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
SLTA/Sederajat	6	12%
Diploma (D1, D2, D3)	3	6,%
S1/D4	36	74%
S2/S3	4	8%
Total	49	100%

Gambar 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Berdasarkan tabel 4.4 dan gambar 4.5, menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah S1/D4 dengan prosentase 74% dengan jumlah 36 responden. Responden dengan pendidikan terakhir SLTA/Sederajat memiliki nilai prosentase 12% dengan jumlah 6 responden. Responden dengan pendidikan terakhir S2/S3 memiliki nilai prosentase 8% dengan jumlah 4 responden. Dan responden dengan pendidikan terakhir Diploma (D1, D2, D3) memiliki nilai prosentase 6% dengan jumlah 3 responden.

4.2.5 Frekuensi Responden Berdasarkan Pengeluaran Per-Bulan

Berdasarkan frekuensi pengeluaran Per-bulan, karakteristik responden dibagi menjadi 3 yakni pengeluaran sebesar 1.000.000-5.000.000, 6.000.000-

10.000.000 dan >10.000.000. Data karakteristik responden disajikan pada tabel dibawah ini:

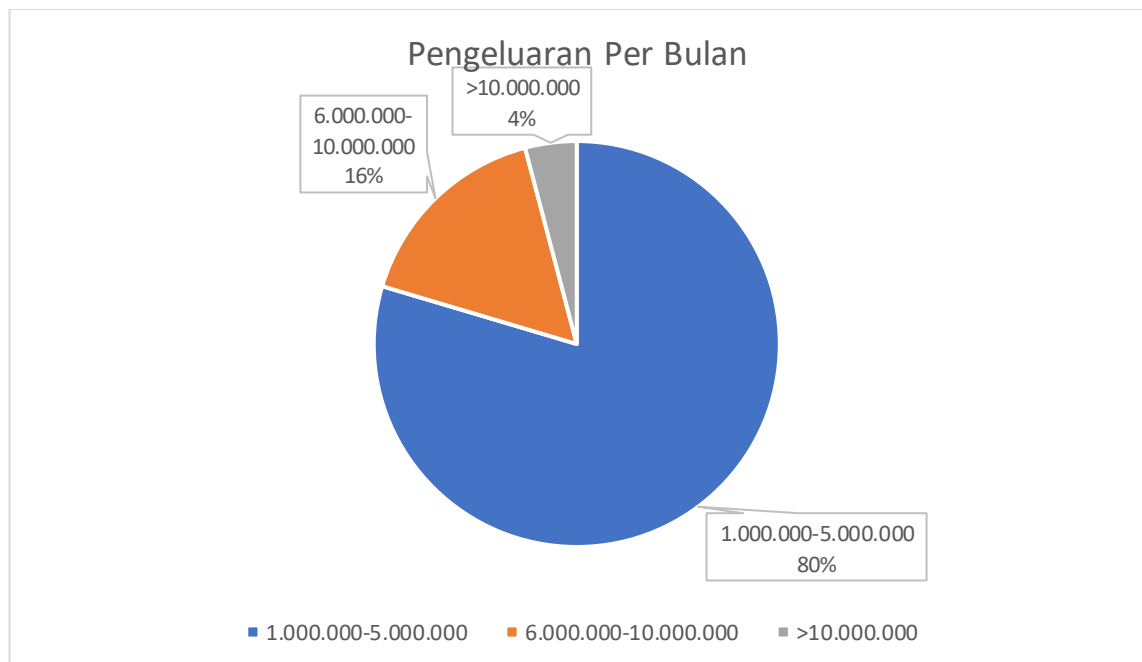
Tabel 4. 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran PerBulan

Pengeluaran Per-Bulan	Frekuensi	Prosentase
1.000.000-5.000.000	39	80%
6.000.000-10.000.000	8	16%
>10.000.000	2	4%
Total	49	100%

Gambar 4. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran Per Bulan



Berdasarkan tabel 4.5 dan gambar 4.6, menunjukkan bahwa mayoritas responden berdasarkan pengeluaran perbulan adalah 1000.000-5000.000 dengan

prosentase 80% dengan jumlah 41 orang. Responden dengan pengeluaran perbulan 6.000.000-10.000.000 memiliki nilai persentase 16% dengan jumlah 8 responden dan responden dengan pengeluaran perbulan >10.000.000 memiliki prosentase 4% dengan jumlah 2 responden.

4.2.6 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

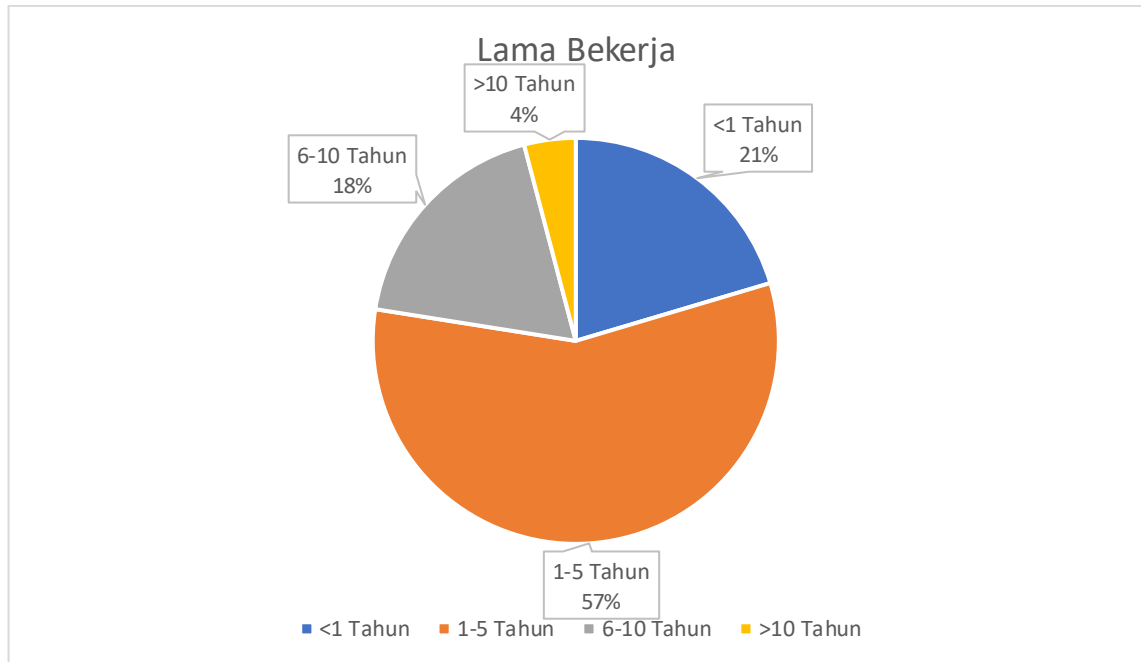
Berdasarkan frekuensi karakteristik responden berdasarkan karakteristik lama bekerja dibagi menjadi 4 yakni masa bekerja <1, masa bekerja 1-5 tahun, 6-10 tahun, dan >10 tahun. Karakteristi responden berdasarkan lama masa bekwrja disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 6

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
<1 Tahun	10	21%
1-5 Tahun	28	57%
6-10 Tahun	9	18%
>10 Tahun	2	4%

Gambar 4. 7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Berdasarkan tabel 4.6 dan gambar 4.7, karakteristik responden yang bekerja >1 memiliki prosentase 21% dengan jumlah 10 responden. Responden dengan lama bekerja 1-5 tahun menjadi mayoritas responden dengan prosentase 57%. Responden lama bekerja 6-10 Tahun berjumlah 5 orang atau dengan presentase 18%. Sedangkan responden dengan lama kerja >10 tahun berjumlah 3 orang atau sama dengan presentase 4%.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

4.3.1 Analisis Deskriptif

Pada analisis deskriptif berfungsi untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, rata-rata serta nilai deviasi dadi variabel dalam penelitian yang terdiri dari kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), fasilitas kerja (X3), work life balance

(X4), flexibel work space (X5) sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Data variabel tersebut diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang telah disebar kepada karyawan bank Muamalat Kc Malang sebanyak 87 pernyataan yang hasilnya tersaji berikut ini:

Tabel 4. 7

Hasil Uji Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)

	Tanggapan Responden Variabel Kompensasi (X1)										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	21	46,7	18	40	4	8,9	1	2,2	1	2,2	4,2667
X1.2	0	0	3	6,7	6	13,3	25	55,6	11	24,4	3,997
X1.3	1	2,2	2	4,4	4	8,9	21	46,7	17	37,8	4,133
X1.4	0	0	1	2,2	5	11,1	19	42,2	20	44,4	4,2889
X1.5	1	2,2	0	0	4	8,9	19	42,2	21	46,7	4,333
X1.6	0	0	1	2,2	8	17,8	22	48,9	14	31,1	4,089
X1.7	0	0	3	6,7	7	15,6	20	44,4	15	33,3	4,044
X1.8	0	0	0	0	6	13,3	24	53,3	15	33,3	4,200
X1.9	0	0	3	6,7	7	15,6	19	42,2	16	35,6	4,066
Rata-rata 4,157											
Standar Deviasi 0,119											

4.3.1.1 Analisis Deskriptif Variabel Kompensasi (X1)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1) memiliki rata-rata sebesar 4,157 dan dapat dikatakan bahwa rata-rata responden sangat baik, serta standar deviasi sebesar 0,119 dari 49 responden. Dengan penjabaran pernyataan sebagai berikut:

- X1.1: Saya mendapat gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu dengan rata-rata jawaban mencapai 4,2667 dimana hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui pernyataan tersebut.
- X1.2: Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan memiliki rata-rata sebesar 3,997 yang memiliki pengertian bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- X1.3 : Perusahaan memberi saya upah lembur ketika saya melakukan lembur yang memiliki rata-rata sebesar 4,133 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- X1.4 : Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan memiliki rata-rata sebesar 4,2889 yang memiliki pengertian bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- X1.5 : Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang meningkatkan semangat saya dalam bekerja memiliki rata-rata sebesar 4,33 hal ini memiliki pengertian bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- X1.6 : Saya merasa aman dengan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan memiliki rata-rata sebesar 4,089 yang menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X1.7 : Saya merasa terbantu dalam bidang kesehatan karena perusahaan memberikan saya jaminan kesehatan memiliki rata-rata

sebesar 4,044 hal ini menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X1.8 : Saya merasa bahwa fasilitas kantor yang diberikan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan pernyataan ini memiliki rata-rata sebesar 4,200 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X1.9 : Saya merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan serta fasilitas yang diperlukan guna menunjang kinerja memiliki rata-rata sebesar 4,066 hal ini berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.1.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4. 8

Hasil Uji Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X2)

	Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	9	20	25	55,6	11	24,4	4,044
X2.2	0	0	0	0	7	15,6	26	57,8	12	26,7	4,111
X2.3	0	0	1	2,2	5	11,1	25	55,6	14	31,1	4,155
X2.4	0	0	0	0	5	11,1	28	62,2	12	26,7	4,155
X2.5	0	0	4	8,9	9	20	18	40,0	14	31,1	3,933
X2.6	0	0	0	0	5	11,1	24	53,3	16	35,6	4,244
X2.7	0	0	1	2,2	8	17,8	28	62,2	8	17,8	3,995
X2.8	0	0	0	0	5	11,1	29	64,4	11	24,4	4,133
X2.9	0	0	0	0	11	24,4	24	53,3	10	22,2	3,977

X2.10	0	0	1	2,2	9	20	26	57,8	9	20	3,955
X2.11	0	0	1	2,2	7	15,6	25	55,6	12	26,7	4,066
X2.12	0	0	0	0	8	17,8	29	64,4	8	17,8	4,000
X2.13	0	0	2	4,4	8	17,8	23	51,1	12	26,7	4,000
X2.14	0	0	2	4,4	9	20	26	57,8	8	17,8	3,889
X2.15	0	0	0	0	6	13,3	29	64,4	10	22,2	4,088
X2.16	0	0	2	4,4	7	15,6	24	53,3	12	26,7	4,022
X2.17	0	0	0	0	13	28,9	24	53,3	8	17,8	4,022
X2.18	0	0	2	4,4	8	17,8	28	62,2	7	15,6	3,888
X2.19	0	0	5	11,1	7	15,6	23	51,1	10	22,2	3,844
X2.20	0	0	3	6,7	10	22,2	20	44,4	12	26,7	3,911
X2.21	0	0	1	2,2	11	24,4	19	42,2	14	31,1	4,022
X2.22	0	0	0	0	5	11,1	29	64,4	11	24,4	4,133
Rata-rata 4,026											
Standar Deviasi 0,102											

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) memiliki rata-rata sebesar 4,026 dan dapat dikatakan bahwa rata-rata responden sangat baik, serta standar deviasi sebesar 0,102 dari 49 responden. Dengan pernyataan sebagai berikut:

- X2.1 : Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki memiliki rata-rata sebesar 4,044 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X2.2 : Saya merasa saya mampu menggunakan teknologi yang disediakan per usahakan memiliki rata-rata sebesar 4,111 ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.3 : Saya merasa saya mampu memahami pekerjaan yang saya lakukan memiliki rata-rata sebesar 4,155 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.4 : Saya rasa pemimpin perusahaan layak untuk dijadikan teladan bagi para karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,155 sehingga hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.5 : Saya rasa pemimpin perusahaan memiliki disiplin yang cukup tinggi memiliki nilai rata-rata sebesar 3,933 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.6 : Saya merasa pemimpin perusahaan memiliki keselarasan antara perkataan serta perbuatan yang dilakukan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,133 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.7 : Saya merasa pimpinan perusahaan sudah melakukan keadilan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran memiliki rata-rata sebesar 3,995 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.8 : Saya merasa pemimpin perusahaan telah memperlakukan karyawannya secara adus memiliki nilai rata-rata sebesar 4,133 hal

ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X2.9 : Saya merasa peraturan perusahaan yang dibuat sudah adil untuk semua karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,977 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.10 : Saya merasa dalam melakukan setiap pekerjaan harus mendapatkan pengawasan dari pemimpin memiliki nilai rata-rata sebesar 3,955 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.11 : Saya merasa pemimpin selalu mendukung proses kinerja dengan memberikan arahan kepada karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,066 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.12 : Saya merasa bahwa pemimpin telah melakukan tindakan yang efektif dalam mewujudkan kedisiplinan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.13 : Saya merasa sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku memiliki nilai rata-rata sebesar 4,00 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.14 : Saya merasa pemberian sanksi meningkatkan kedisiplinan karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,889 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X2.15 : Saya merasa pemimpin memiliki ketegasan dalam melaksanakan tugas memiliki nilai rata-rata sebesar 4,88 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.16 : Pemimpin melakukan teguran terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran memiliki nilai rata-rata sebesar 4,022 yang di mana hal ini menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.17 : Saya merasa ketegasan pemimpin meningkatkan kedisiplinan karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,022 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.18 : Saya merasa terjadi hubungan yang baik antara sesama karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,888 yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.19 : Saya merasa terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin memiliki nilai rata-rata sebesar 3,844 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.20 : Saya merasa pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,911 hal ini menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X2.21 : Saya merasa terjalin kekompakan antar karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,022 hal ini menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X2.22 : Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada dalam perusahaan nilai rata-rata yang diperoleh dari kuesioner ini adalah sebesar 4,133 di mana hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X3)

Tabel 4. 9

Hasil Uji Deskriptif Variabel Fasilitas Kerja (X3)

	Tanggapan Responden Variabel Fasilitas Kerja (X3)										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	0	0	5	11,1	21	46,7	19	42,2	4,311
X3.2	0	0	0	0	9	20,0	22	48,9	14	31,1	4,111
X3.3	3	6,7	0	0	6	13,3	24	53,3	12	26,7	3,933
X3.4	0	0	3	6,7	7	15,6	19	42,2	16	35,6	4,066
X3.5	0	0	3	6,7	8	17,8	18	40,0	16	35,6	4,044
X3.6	0	0	3	6,7	8	17,8	18	42,2	16	35,6	4,022
X3.7	0	0	1	2,2	9	20,0	24	53,3	11	24,4	4,000
X3.8	0	0	1	2,2	3	6,7	20	44,4	21	46,7	4,355
X3.9	0	0	0	0	11	24,4	24	53,3	10	22,2	4,355
X3.10	0	0	1	2,2	11	24,4	19	42,2	14	31,1	4,002
X3.11	0	0	0	0	8	17,8	22	48,9	15	33,3	4,155
X3.12	0	0	5	11,1	9	20,0	15	33,3	16	35,6	3,993
X3.13	0	0	3	6,7	4	8,9	18	40,0	20	44,4	4,222
X3.14	0	0	1	2,2	7	15,6	20	44,4	17	37,8	4,177
X3.15	0	0	0	0	8	17,3	23	51,1	14	31,1	4,133
X3.16	0	0	1	2,3	8	17,6	23	51,1	13	28,7	4,066
X3.17	0	0	0	0	10	22,2	27	60,0	8	17,8	3,955

X3.18	0	0	0	0	5	11,1	20	44,4	20	44,4	4,333
Rata-rata 4,093											
Standar Deviasi 0,159											

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja (X3) memiliki rata-rata sebesar 4,093 dan dapat dikatakan bahwa rata-rata responden sangat baik, serta standar deviasi sebesar 0,159 dari 49 responden. Kemudian untuk rata-rata tanggapan responden perkuesioner tersaji sebagai berikut :

- X3.1 : kuesioner tersedia fasilitas alat kerja berupa Seperangkat komputer yang berfungsi mempermudah dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,311 yang berarti reponden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.2 : kuesioner tersedia peralatan berupa mesin fotocopy yang berfungsi untuk mempermudah dalam menggandakan file memiliki nilai rata-rata sebesar 4,111 yang menandakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.3 : kuesioner terdapat mesin penghitung uang sehingga mempermudah dalam melakukan penghitungan ulang mempunyai nilai rata-rata sebesar 3,933 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.4 : kuesioner terdapat ruangan kerja khusus untuk setiap karyawan guna mendukung kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,066 yang memiliki arti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X3.5 : kuesioner tersedia alat ibadah untuk karyawan sehingga mempermudah dalam melaksanakan ibadah dilingkungan kantor memiliki nilai rata-rata yakni sebesar 4,044 tempat yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.6 : kuesioner tersedia tempat ibadah bagi karyawan sehingga mempermudah karyawan dalam melaksanakan ibadah dilingkungan kantor mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,022 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.7 : kuesioner tersedia toilet untuk karyawan memberikan kenyamanan ketika berada dilingkungan kantor memiliki nilai rata-rata yakni sebesar 4,000 yang menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.8 : kuesioner tersedia peralatan toilet untuk karyawan guna memberikan kenyamanan saat berada dilingkungan kantor memiliki hasil rata-rata sebesar 4,355 dimana hal ini memiliki arti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.9 : Tersedia peralatan dapur untuk para karyawan sehingga memberikan kenyamanan ketika berada dilingkungan kantor mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,355 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.10 : kuesioner tersedia dapur untuk para karyawan sehingga memberikan kenyamanan ketika berada dilingkungan kantor mempunyai nilai rata-rata sebesar 4,002 maka dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X3.11 : kuesioner terdapat fasilitas perlengkapan ATK mempermudah dalam melakukan pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,155 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.12 : kuesioner terdapat fasilitas berupa almari yang memiliki manfaat mempermudah melakukan penyimpanan sehingga lebih rapi kemudian mempermudah dalam bekerja yang memiliki nilai rata-rata sebesar 3,993 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.13 : kuesioner terdapat brankas penyimpanan uang sehingga mempermudah dalam melakukan penyimpanan uang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,222 hal ini menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.14 : kuesioner tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa telepon guna mempermudah komunikasi sehingga mempermudah dalam melakukan pekerjaan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,177 dan menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.15 : kuesioner tersedia fasilitas perlengkapan berupa pendingin ruangan sehingga tercipta kenyamanan ketika bekerja memiliki nilai

rata-rata sebesar 4,133 yang menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X3.16 : kuesioner perusahaan memiliki fasilitas gedung yang nyaman untuk bekerja mendapatkan nilai rata-rata atau mean sebesar 4,066 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.17 : kuesioner perusahaan menyediakan kendaraan sehingga mempermudah dalam bekerjaku memperoleh nilai rata-rata kuesioner sebesar 3,955 yang menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X3.18 : kuesioner perusahaan memberikan transportasi khusus untuk karyawan yang bekerja diluar kantor sehingga mempermudah dalam bekerjaku memiliki nilai mean atau rata-rata sebesar 4,333 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.1.4 Analisis Deskriptif Variabel *Work Life Balance* (X4)

Tabel 4. 10

Hasil Uji Deskriptif Variabel *Work Life Balance* (X4)

	Tanggapan Responden Variabel <i>Work Life Balance</i> (X4)										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X4.1	0	0	0	0	5	11,1	20	44,4	20	44,4	4,333
X4.2	0	0	5	11,1	8	17,8	20	44,4	12	26,7	3,867

X4.3	0	0	4	8,9	14	31,1	15	33,3	1	2,2	4,400
X4.4	0	0	4	8,9	13	28,9	15	33,3	13	28,9	3,822
X4.5	1	2,2	1	2,2	8	17,8	23	51,1	12	26,7	3,977
X4.6	0	0	3	6,7	8	17,8	18	42,2	16	35,6	4,155
X4.7	0	0	1	2,2	9	20,0	24	53,3	11	24,4	4,088
X4.8	0	0	3	6,7	5	11,1	22	48,9	15	33,3	4,088
X4.9	0	0	0	0	12	26,7	17	37,8	16	35,6	4,133
X4.10	0	0	0	0	6	13,3	27	60	12	26,7	4,000
X4.11	0	0	3	6,7	11	24,4	14	31,1	17	37,8	4,133
X4.12	0	0	2	4,4	7	15,6	19	42,2	17	37,8	4,133
X4.13	0	0	4	8,9	6	13,3	22	48,9	13	28,9	3,977
X4.14	0	0	1	2,2	5	11,1	23	51,1	16	35,6	4,200
Rata-rata 4,093											
Standar Deviasi 0,159											

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa variabel work life balance (X4) memiliki rata-rata sebesar 4,093 dan dapat dikatakan bahwa rata-rata responden sangat baik, serta standar deviasi sebesar 0,159 dari 49 responden dengan penjabaran pernyataan sebagai berikut:

- X4.1 : pernyataan perusahaan memberikan jam kerja yang cukup memiliki nilai rata-rata sebesar 4,333 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.2 : pernyataan perusahaan memberikan jam kerja sesuai SOP yang terlalu memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,867 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X4.3 : pernyataan saya memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukannya mendapatkan nilai rata-rata yakni sebesar 4,400 yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.4 : pernyataan saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukannya mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,822 yang berarti bahwa responden setuju dengan pernyataan tersebut.
- X4.5 : pernyataan selama bekerja diperusahaan saya dapat menyisihkan waktu untuk kehidupan pribadi diluar pekerjaanku mendapatkan nilai rata-rata sebesar 3,977 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.6 : pernyataan saya merasa percaya diri dalam mencari solusi yang bersifat jangka panjang memiliki nilai rata-rata sebesar 4,155 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.7 : pernyataan saya percaya diri ketika mewakili unit dalam rapat kerja perusahaanya memiliki nilai rata-rata sebesar 4,088 yang menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.8 : pernyataan Jika kondisi ditempat kerja memaksa maka saya dapat mengerjakan pekerjaan sendirian memiliki nilai rata-rata sebesar 4,088 yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X4.9 : pernyataan saya merasa percaya diri dalam melakukan diskusi terkait strategi kerja organisasi atau perusahaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,133 yang memiliki arti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.10 : pernyataan saya merasa percaya diri dalam membantu menyusun target dibidang kerja saya memiliki nilai rata-rata 4,000 yang menandakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.11 : pernyataan suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,133 yang memiliki arti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.12 : pernyataan hal-hal yang saya kerjakan dikantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi memiliki nilai rata-rata sebesar 4,133 yang menandakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.13 : pernyataan kehidupan pribadi saya memberikan motivasi dalam bekerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,977 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X4.14 : pernyataan dukungan orang dalam lingkungan pribadi saya membangkitkan semangat dalam menjalani pekerjaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,200 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.1.5 Analisis Deskriptif Variabel *Flexible work space* (X5)

Tabel 4. 11

Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel *Flexible work space* (X5)

	Tanggapan Responden Variabel <i>Flexible work space</i> (X5)										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X5.1	0	0	3	6,7	4	8,9	23	51,1	15	33,3	4,111
X5.2	0	0	1	2,2	7	15,6	25	55,6	12	26,7	4,066
X5.3	0	0	1	2,2	5	11,1	24	53,3	15	33,3	4,177
X5.4	1	2,2	1	2,2	7	15,6	17	37,8	19	42,2	4,155
X5.5	0	0	3	6,7	1	2,2	20	44,4	21	46,7	4,311
X5.6	0	0	0	0	12	26,7	15	33,3	18	40,0	4,133
X5.7	0	0	2	4,4	6	13,3	24	53,3	13	28,9	4,066
X5.8	0	0	1	2,2	7	15,6	19	42,2	18	40,0	4,200
X5.9	0	0	2	4,4	6	13,3	15	33,3	22	48,9	4,266
X5.10	0	0	2	4,4	7	15,6	19	42,2	17	37,8	4,133
X5.11	0	0	3	6,7	9	20,0	22	48,9	11	24,4	3,911
X5.12	0	0	2	4,4	6	13,3	18	40,0	19	42,2	4,200
Rata-rata 4,144											
Standar Deviasi 0,103											

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa variabel *flexible work space* (X5) memiliki rata-rata sebesar 4,144 dan dapat dikatakan bahwa rata-rata responden sangat baik, serta standar deviasi sebesar 0,103 dari 49 responden yang dijabarkan sebagai berikut :

- X5.1 : lingkungan kerja mendukung proses kerja karyawan, pernyataan tersebut memperoleh nilai rata-rata sebesar 4,111 yang menunjukkan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.2 : terdapat ruang gerak yang cukup untuk bekerja sehingga memberikan kenyamanan ketika bekerja, pernyataan ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4,066 yang memiliki arti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.3 : lingkungan kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam bekerja, pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 4,177 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.4 : lingkungan kerja yang nyaman membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik mendapatkan nilai rata-rata 4,155 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.5 : pencahayaan tempat kerja yang bagus memberikan kenyamanan sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 4,311 yang menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.6 : udara yang bersih membuat saya nyaman dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik pernyataan tersebut

memiliki rata-rata sebesar 4,133 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- X5.7 : sarana prasarana di tempat kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan sehingga saya dapat bekerja dengan baik pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 4,066 yang menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.8 : Kebersihan di tempat kerja membantu saya lebih fokus dalam bekerja pernyataan tersebut mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,200 yang berarti bahwa respondensi terhadap pernyataan tersebut.
- X5.9 : Kecepatan internet yang cukup membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik pernyataan ini mendapatkan nilai rata-rata atau mean yakni sebesar 4,266 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.10 : keamanan yang cukup di tempat kerja memberikan saya rasa nyaman dalam bekerja pernyataan ini mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,133 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.11 : adanya CCTV di setiap sudut ruangan memberikan saya rasa aman dalam bekerja pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 3,911 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- X5.12 : adanya petugas keamanan memberikan saya rasa aman dalam bekerja pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar

4,200 sehingga menyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 12

Hasil Uji Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

	Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)										Mean
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	0	0	0	0	3	6,7	24	53,3	18	40,0	4,2667
Y1.2	0	0	1	2,2	5	11,1	26	57,8	13	28,9	3,997
Y1.3	0	0	1	2,2	2	4,4	23	51,1	19	42,2	4,133
Y1.4	0	0	0	0	3	6,7	25	55,6	17	37,8	4,2889
Y1.5	0	0	1	2,2	1	2,2	23	51,1	20	44,4	4,333
Y1.6	1	2,2	0	0	1	2,2	18	40,0	25	55,6	4,089
Y1.7	0	0	0	0	2	4,4	18	40,0	25	55,6	4,044
Y1.8	0	0	1	2,2	1	2,2	23	51,1	20	44,4	4,333
Y1.9	1	2,2	0	0	1	2,2	18	40,0	25	55,6	4,089
Y1.10	0	0	0	0	2	4,4	18	40,0	25	55,6	4,044
Rata-rata 4,164											
Standar Deviasi 0,131											

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 4,164 dan dapat dikatakan bahwa rata-rata responden sangat baik, serta standar deviasi sebesar 0,140 dari 49 responden dengan penjabaran pernyataan sebagai berikut :

- Y1.1 : pernyataan saya berusaha untuk mencapai target perusahaanya memiliki nilai rata-rata sebesar 4,2667 dengan ini maka dinyatakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- Y1.2 : pernyataan saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang diberikan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,997 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- Y1.3 : pernyataan saya bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaanya memiliki nilai rata-rata tanggapan responden yakni 4,133 yang bermakna bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- Y1.4 : saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang maksimal pernyataan ini mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,2889 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- Y1.5 : saya dapat mengerjakan tugas dengan cepat tanpa kesalahan pernyataan tersbut mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,333 yang menandakan bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- Y1.6 : saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pernyataan tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 4,089 yang memiliki arti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- Y1.7 : saya selalu berangkat sesuai jam kerja yang telah ditentukannya pernyataan tersebut mendapatkan nilai rata-rata

sebesar 4,044 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

- Y1.8 : saya selalu hadir untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pernyataan tersebut mendapatkan nilai rata-rata antar negara 4,333 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- Y1.9 : saya dapat bekerja sama secara tim dengan baik pernyataan tersebut mendapatkan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4,089 yang memiliki makna bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.
- Y1.10 : saya dapat berkomunikasi dengan tim saya dengan baik perintah tersebut memiliki nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 4,044 yang memiliki makna bahwa responden setuju terhadap pernyataan tersebut.

4.3.2 Uji Validitas

Pengolahan data yang pertama kali dilakukan setelah memperoleh data responden adalah dengan melakukan uji validitas dengan menggunakan software SPSS. Uji validitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kelayakan pernyataan yang diajukan dalam mendefinisikan suatu variabel. Hasil dari uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r yang didapatkan (r hitung) dengan r tabel yang didapatkan dari tabel r Corrected Item - Total Correlation. Nilai kritis yang digunakan dalam pengujian ini dapat dilihat pada tabel r dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ dan jumlah sampel sebesar 49 responden dengan r hitung 0,294.

Oleh karena itu, pengujian validitas kuisioner dalam penelitian ini memiliki batas $r_{hitung} \geq 0,294$. Hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 4. 13
Uji Validitas Variabel X1

Indikator	No Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=5\%$	Keterangan
Gaji	X1.1.1	0,641	0,301	Valid
	X1.1.2	0,391	0,301	Valid
Tunjangan	X1.2.1	0,716	0,301	Valid
	X1.2.2	0,643	0,301	Valid
Intensif atau bonus	X1.3.1	0,628	0,301	Valid
	X1.3.2	0,736	0,301	Valid
Fasilitas kerja apa	X1.4.1	0,775	0,301	Valid
	X1.4.2	0,691	0,301	Valid
	X1.4.3	0,623	0,301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel output uji validitas dengan SPSS diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dinyatakan setiap indikator pada kuisioner valid.

Tabel 4. 14
Uji Validitas Variabel X2

Indikator	No Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=5\%$	Keterangan
Tujuan dan kemampuan	X2.1.1	0.462	0,301	Valid
	X2.1.2	0.508	0,301	Valid
	X2.1.3	0.408	0,301	Valid
	X2.2.1	0.521	0,301	Valid

Keteladanan pemimpin	X2.2.2	0.538	0,301	Valid
	X2.2.3	0.483	0,301	Valid
Keadilan	X2.3.1	0.403	0,301	Valid
	X2.3.2	0,376	0,301	Valid
	X2.3.3	0.531	0,301	Valid
Pengawasan melekat	X2.4.1	0.540	0,301	Valid
	X2.4.2	0.546	0,301	Valid
	X2.4.3	0.429	0,301	Valid
Sanksi atau hukuman	X2.5.1	0.486	0,301	Valid
	X2.5.2	0.516	0,301	Valid
Ketegasan	X2.6.1	0.538	0,301	Valid
	X2.6.2	0.658	0,301	Valid
	X2.6.3	0.588	0,301	Valid
Hubungan kemanusiaan	X2.7.1	0.340	0,301	Valid
	X2.7.2	0.379	0,301	Valid
	X2.7.3	0.317	0,301	Valid
	X2.7.4	0.428	0,301	Valid
	X2.7.5	0.789	0,301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel output uji validitas dengan SPSS diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki rhitung > rtabel, maka dapat dinyatakan setiap indikator pada kuisisioner valid.

Tabel 4. 15
Uji Validitas Variabel X3

Indikator	No Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} $\alpha=5\%$	Keterangan
	X3.1.1	0.430	0,301	Valid

Mesin serta peralatan	X3.1.2	0.528	0,301	Valid
	X3.1.3	0.675	0,301	Valid
Sarana prasarana	X3.2.1	0.520	0,301	Valid
	X3.2.2	0.588	0,301	Valid
	X3.2.3	0.391	0,301	Valid
Perlengkapan kantor	X3.3.1	0.599	0,301	Valid
	X3.3.2	0.660	0,301	Valid
	X3.3.3	0.515	0,301	Valid
Peralatan inventaris	X3.4.1	0.517	0,301	Valid
	X3.4.2	0.409	0,301	Valid
	X3.4.3	0.770	0,301	Valid
Tanah serta bangunan	X3.5.1	0.636	0,301	Valid
	X3.5.2	0.438	0,301	Valid
	X3.5.3	0.407	0,301	Valid
Transportasi	X3.6.1	0.371	0,301	Valid
	X3.6.2	0.344	0,301	Valid
	X3.6.3	0.371	0,301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel output uji validitas dengan SPSS diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki rhitung > rtabel, maka dapat dinyatakan setiap indikator pada kuisisioner valid.

Tabel 4. 16
Uji Validitas Variabel X4

Indikator	No Butir Pertanyaan	Nilai rhitung	Nilai rtabel, a=5%	Keterangan
Keseimbangan waktu	X4.1.1	0.339	0,301	Valid
	X4.1.2	0.497	0,301	Valid

	X4.1.3	0.663	0,301	Valid
	X4.1.4	0.538	0,301	Valid
	X4.1.5	0.557	0,301	Valid
Keseimbangan keterlibatan	X4.2.1	0.504	0,301	Valid
	X4.2.2	0.493	0,301	Valid
	X4.2.3	0.427	0,301	Valid
	X4.2.4	0.488	0,301	Valid
	X4.2.5	0.684	0,301	Valid
Keseimbangan kepuasan	X4.3.1	0.427	0,301	Valid
	X4.3.2	0.488	0,301	Valid
	X4.3.3	0.595	0,301	Valid
	X4.3.4	0.479	0,301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel output uji validitas dengan SPSS diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki rhitung > rtabel, maka dapat dinyatakan setiap indikator pada kuisisioner valid.

Tabel 4. 17
Uji Validitas Variabel X5

Indikator	No Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}, a=5%	Keterangan
Aktivitas karyawan	X5.1.1	0.454	0,301	Valid
	X5.1.2	0.576	0,301	Valid
	X5.1.3	0.611	0,301	Valid
	X5.1.4	0.647	0,301	Valid
Fasilitas	X5.2.1	0.573	0,301	Valid
	X5.2.2	0.524	0,301	Valid
	X5.2.3	0.487	0,301	Valid

	X5.2.4	0.360	0,301	Valid
	X5.2.5	0.652	0,301	Valid
Keamanan kerja	X5.3.1	0.506	0,301	Valid
	X5.3.2	0.494	0,301	Valid
	X5.3.3	0.541	0,301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel output uji validitas dengan SPSS diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki rhitung > rtabel, maka dapat dinyatakan setiap indikator pada kuisisioner valid.

Tabel 4. 18
Uji Validitas Variabel Y

Indikator	No Butir Pertanyaan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}, a=5%	Keterangan
Jumlah pekerjaan	Y1.1.1	0,568	0,301	Valid
	Y1.1.2	0,523	0,301	Valid
Kualitas pekerjaan	Y1.2.1	0,499	0,301	Valid
	Y1.2.2	0,661	0,301	Valid
Ketepatan waktu	Y1.3.1	0,842	0,301	Valid
	Y1.3.2	0,865	0,301	Valid
kehadiran	Y1.4.1	0,646	0,301	Valid
	Y1.4.2	0,842	0,301	Valid
Kemampuan kerjasama	Y1.5.1	0,865	0,301	Valid
	Y1.5.2	0,842	0,301	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel output uji validitas dengan SPSS diatas dapat dilihat bahwa setiap indikator memiliki rhitung > rtabel, maka dapat dinyatakan setiap indikator pada kuisioner valid.

4.3.3 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Pengujian dilakukan pada setiap variabel yang telah lolos uji validitas. Apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6, maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut reliabel. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 19

Reliability Statistics

Variabel	<i>Nilai Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Kompensasi	0,826	9
Disiplin kerja	0,806	22
Fasilitas kerja	0,832	18
<i>Work life balance</i>	0,687	14
<i>Flexible work space</i>	0,774	12
Kinerja karyawan	0,902	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan semua variabel lebih besar dari 0,6 yaitu 0.825. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 6 variabel dalam penelitian ini reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tujuan dari pengujian normalitas yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas (Y) dan terikat (Y) yang akan digunakan untuk analisis bersifat normal atau tidak. Jika hasilnya tidak normal, maka variabel-variabel tersebut tidak bisa dijadikan sebagai alat analisis untuk penelitian.

Tabel 4. 20
Hasil Uji Normalitas

Unstandardized Residual		
N	49	
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22948187
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.054
	Negative	-.100
Test Statistic	.100	Test Statistic
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200	Asymp. Sig. (2-tailed)

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov-smirnov pada kompensasi (Y1), disiplin kerja (Y2), fasilitas kerja (Y3), *work life balance* (Y4), *flexible work space* (Y5) sebagai variabel bebas (independen) sebesar 0,200 dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05. Maka dari itu bisa disimpulkan bahwa data yang diuji bersifat normal dan dapat digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian, yakni untuk memprediksi variabel dependen yaitu

kinerja karyawan (Y) dengan variabel independen yaitu kompensasi (Y1), disiplin kerja (Y2), fasilitas kerja (Y3), *work life balance* (Y4), *flexible work space* (Y5).

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi adanya korelasi antara variabel independen dalam suatu regresi. Untuk menentukan apakah terdapat masalah multikolinieritas, kita dapat melihat nilai Tolerance yang harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang harus kurang dari 10. Jika kedua nilai ini terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 4. 21
Hasil Uji Multikolinieritas

Standardized							
	Unstand ardized	Coefficients		Coefficient s		Collinea rity	Statisti cs
Model	B	Std. Error	Bet a	T	Sig.	Toleranc e	VIF
Constant	19.069	7.235		2.636	.012		
Kompens asi (X1)	-.047	.042	-. .133	- 1.126	.267	.959	1.043
Disiplin Kerja (X2)	.149	.069	.316	2.145	.038	.620	1.612
Fasilitas Kerja (X3)	.126	.065	.278	1.950	.058	.665	1.505
Work Life	.013	.082	.025	.163	.871	.586	1.705

Balance (X4)							
Flexibel Work Space (X5)	-.182	.061	-.351	-2.971	.005	.967	1.035

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinieritas. Penentuan keputusan dalam uji multikolinieritas ini dilakukan dengan memperhatikan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Dalam output tabel koefisien, diperoleh bahwa setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Variabel kompensasi memiliki nilai Tolerance sebesar 0,956 dan nilai VIF sebesar 1,043. Variabel disiplin kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,620 dan nilai VIF sebesar 1,621. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,665 dan nilai VIF sebesar 1,1505. Variabel work life balance memiliki nilai Tolerance sebesar 0,586 dan nilai VIF sebesar 1,705. Variabel *flexible work space* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,967 dan nilai VIF sebesar 1,035. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak mengalami masalah multikolinieritas dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

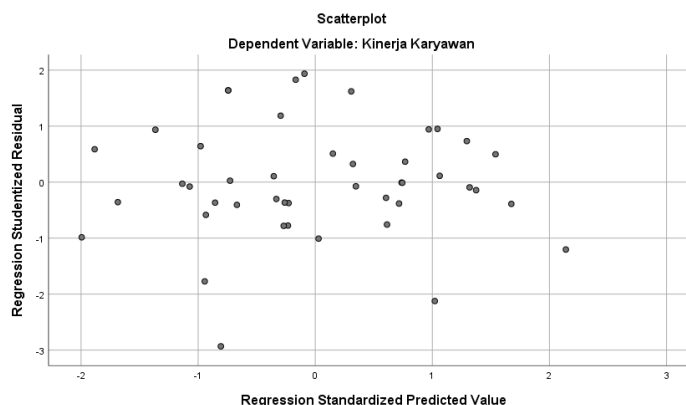
4.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah terjadi ketidakseragaman varian residual antara observasi dalam model regresi. Jika varian

residual antar observasi tetap konstan, maka disebut homoskedastisitas. Namun, jika varian residual berbeda antar observasi, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang diinginkan adalah yang homoskedastis atau tidak mengalami heteroskedastisitas.

Untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini mengalami homoskedastisitas atau heteroskedastisitas, dilakukan dua pendekatan, yaitu analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik melibatkan pengamatan dan analisis *scatterplot*, sedangkan uji statistik melibatkan pengujian uji statistik, yakni uji *glejser*. Salah satu cara uji heteroskedastisitas dengan melihat pola gambar Scatterplots. Berikut gambar scatter plots uji heteroskedastisitas.

Gambar 4. 8 Scatter Plots



Berdasarkan gambar 4.8 gambar scatter plots hasil uji heteroskedastisitas, pola pada gambar tidak teratur dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Maka dapat di asumsikan bahwa variabel kompensasi, disiplin

kerja, fasilitas kerja, work life balance dan flexibel work space terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang linier.

Selanjutnya Uji gesjer, hasil pengujian menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26 menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 22
Hasil Uji Heterokedastisitas
Standardized

Model	Unstandardized	Coefficients		Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Constant	19.069	7.235		2.636	.012
Kompensasi (X1)	-.047	.042	-.133	-1.126	.267
Disiplin Kerja (X2)	.149	.069	.316	2.145	.038
Fasilitas Kerja (X3)	.126	.065	.278	1.950	.058
Work Life Balance (X4)	.013	.082	.025	.163	.871
Flexibel Work Space (X5)	-.182	.061	-.351	-2.971	.006

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasar output tabel 4.7, dapat dilihat nilai signifikansi pada variabel kompensasi (Y1) adalah 0,267 besar dari 0,05 ($0,267 > 0,05$). Dari hasil tersebut, disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas di variabel kompensasi. Adapun variabel disiplin kerja (Y2) sebesar 0,038 lebih besar dari 0,05 ($0,038 > 0,05$) dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel

disiplin kerja. Kemudian variabel fasilitas kerja (Y3) sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05 ($0,058 > 0,05$) dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel fasilitas kerja. sedangkan variabel work life balance (Y4) sebesar 0,871 lebih besar dari 0,05 ($0,871 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *work life balance*. Pada variabel *flexible work space* (Y5) sebesar 0,06 lebih besar dari 0,05 ($0,06 > 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel *flexible work space*.

4.4.4 Uji Linieritas

Tujuan uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan garis lurus (hubungan linier) atau untuk mengetahui apakah setiap variabel yaitu loyalitas konsumen bersifat linier atau tidak. Adapun perhitungan uji linieritas menggunakan bantuan SPSS For Windows 26.0 dan ringkasannya sebagai berikut:

Tabel 4. 23

Hasil Uji Linieritas X1

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	Combined	280.700	21	13.367	1.518	.165
		Linearity	19.024	1	19.024	2.161	.155
		Deviation from Linearity	261.676	20	13.084	1.486	.180
	Within Groups		202.500	23	8.804		
	Total		483.200	44			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 4.10 variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan yakni sebesar ($0,115 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan variabel Y tidak memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. 24
Hasil Uji Linieritas X2

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	Combined	363.733	22	16.533	3.045	.006
		Linearity	137.509	1	137.509	25.323	.000
		Deviation from Linearity	226.224	21	10.773	1.984	.059
	Within Groups		119.467	22	5.430		
	Total		483.200	44			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada nilai signifikan yang terdapat pada tabel 4.11 di atas yakni variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar sebesar ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 25
Hasil Uji Linieritas X3

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
		Combined	264.700	17	15.571	1.924	.062

Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	Linearity	107.461	1	107.461	13.279	.001
		Deviation from Linearity	157.239	16	9.827	1.214	.319
	Within Groups		119.467	218.500	27	8.093	
	Total		483.200	483.200	44		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada nilai signifikan yang terdapat pada tabel 4.12 di atas yakni variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar sebesar ($0,000 < 0,05$) yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 26

Hasil Uji Linieritas X4

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	Combined	322.033	17	18.943	3.174	.004
		Linearity	77.623	1	77.623	13.004	.001
		Deviation from Linearity	244.410	16	15.276	2.559	.015
	Within Groups		119.467	161.167	27	5.969	
	Total		483.200	483.200	44		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan pada nilai signifikan yang terdapat pada tabel 4.13 di atas yakni variabel fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar sebesar ($0,001 < 0,05$) yang berarti bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang linier terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Linieritas X5

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between Groups	Combined	268.950	21	12.807	1.375	.228
		Linearity	75.649	1	75.649	8.121	.009
		Deviation from Linearity	193.301	20	9.665	1.038	.462
	Within Groups		119.467	214.250	23	9.315	
	Total		483.200	483.200	44		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Dilihat dari nilai signifikan pada tabel 4.14 variabel *flexibel work space* memiliki nilai linieritas terhadap kinerja karyawan sebesar ($0,009 > 0,05$), maka dapat di asumsikan bahwa variabel *flexibel work space* terhadap kinerja karyawan tidak mempunyai hubungan yang linier.

4.4.5 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara kesalahan residual pada periode t dengan kesalahan residual pada periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi linier. Model regresi yang diinginkan adalah yang bebas dari autokorelasi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi dilakukan

menggunakan uji Durbin-Watson (DW) menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 26. Berikut adalah hasil dari uji tersebut:

Tabel 4. 28

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919	.844	.834	1,030	1.738

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel yang diberikan, nilai *Durbin-Watson* yang diperoleh dari model regresi adalah 1,738. Untuk nilai *Durbin-Watson* tabel dengan "k=4" dan "N=100", diperoleh batas bawah (dL) sebesar 1,5922 dan batas atas (dU) sebesar 1,7582. Berdasarkan deteksi autokorelasi dari tabel *Durbin-Watson* jika $d < dL$ maka terdapat autokorelasi positif, sedangkan jika $d > dU$ maka tidak terdapat autokorelasi positif. Dapat disimpulkan bahwa nilai $d = 2,289 > 1,738$ maka tidak terdapat autokorelasi

4.5 Pengujian statistik

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Sebelum melakukan hipotesis dalam penelitian terlebih dahulu dilakukan analisis regresi linier ganda untuk mengetahui hubungan fungsional. Dalam penelitian ini untuk mencari apakah ada pengaruh pelayanan dan keragaman barang terhadap loyalitas konsumen maka gunakan uji analisis regresi ganda. Pengujian ini dibantu dengan bantuan SPSS For Windows 26.0 dan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. 29
Hasil Uji Regresi Linear

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	19.069	7.235		2.636	.012
Kompensasi	-.047	.042	-.133	-1.126	.267
Disiplin Kerja	.149	.069	.316	2.145	.038
Fasilitas Kerja	.126	.065	.278	1.950	.058
<i>Work Life Balance</i>	.013	.082	.025	.163	.871
<i>Flexibel Work Space</i>	-.182	.061	-.351	-2.971	.005

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan table diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + \beta_5x_5 + E$$

$$= 19.069 - 0,047x_1 + 0,149x_2 + 0,126x_3 + 0,013x_4 - 0,182x_5 + E$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 19.069. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (X1) yaitu sebesar -0,047. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan

arah) antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan . Hal ini artinya jika kompensasi meningkat satu point maka skor kinerja karyawan menurun sebesar (dengan asumsi variabel keragaman barang dianggap konstan). Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X2) yaitu sebesar 1,49. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini artinya jika disiplin kerja meningkat satu point maka skor kinerja karyawan meningkat sebesar (dengan asumsi variabel keragaman barang dianggap konstan). Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel fasilitas kerja (X3) memiliki nilai positif sebesar 0,013. Hal ini artinya jika fasilitas kerja meningkat satu point maka skor kinerja karyawan meningkat sebesar (dengan asumsi variabel keragaman barang dianggap konstan). Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap konstan.
5. Nilai koefisien regresi untuk variabel work life balance (X4) memiliki nilai positif sebesar 0,097. Hal ini artinya jika work life balance meningkat satu point maka skor kinerja karyawan meningkat sebesar (dengan asumsi variabel keragaman barang dianggap konstan).

6. Nilai koefisien regresi untuk variabel Flexibel Work Space (X5) memiliki nilai negatif sebesar -0,182. Hal ini artinya jika work life balance meningkat satu point maka skor kinerja karyawan menurun sebesar (dengan asumsi variabel keragaman barang dianggap konstan).

4.5.2 Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R-squared) menggambarkan proporsi variabilitas total dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model regresi. Nilai R-squared berkisar antara 0 hingga 1, dan semakin tinggi nilainya, semakin baik model mampu menjelaskan variasi dalam data. Berikut ini adalah hasil pengujian determinasi

Tabel 4. 30

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689	.844	.407	2.551

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel 4.9, terdapat koefisien korelasi sebesar 0,689. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan yang kuat antara kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, work life balance dan flexibel work space terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 67%.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dalam uji t, jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka hipotesis nol (H₀) ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Sebaliknya, jika nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka H₀ diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat secara parsial. Berikut tabel hasil uji t

Tabel 4. 31

Hasil Uji t

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	19.069	7.235		2.636	.012
Kompensasi	-.047	.042	-.133	-1.126	.267
Disiplin Kerja	.149	.069	.316	2.145	.038
Fasilitas Kerja	.126	.065	.278	1.950	.058
<i>Work Life Balance</i>	.013	.082	.025	.163	.871
<i>Flexibel Work Space</i>	-.182	.061	-.351	-2.971	.005

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel yang digunakan dengan tingkat signifikansi 5% , diperoleh nilai t tabel sebesar 1,6088. Dengan informasi ini, dapat diketahui bahwa:

- 1) Kompensasi (X1), nilai t hitung -1,126. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung < t tabel ($-1,126 < 1,6088$) tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (H1 ditolak dan Ho diterima). Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Disiplin Kerja (X2), nilai t hitung 2,145. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel ($2,145 > 1,6088$) terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H2 diterima dan Ho ditolak). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Fasilitas Kerja (X3), nilai t hitung 1,950. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung > t tabel ($1,950 > 1,6088$) sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3 diterima dan Ho ditolak). Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 4) *Work life balance* (X4), nilai t hitung 0,163. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung < t tabel ($0,163 < 1,6088$) sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan (H3 ditolak dan Ho diterima). Artinya secara

parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *work life balance* terhadap Kinerja Karyawan.

5) *Flexible work space* (X5), nilai t hitung -2,971. Hal ini dapat dilihat bahwa nilai t hitung < t tabel (-2,971 < 1,6088) sehingga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *flexible work space* terhadap Kinerja Karyawan (H3 ditolak dan Ho diterima). Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *flexible work space* terhadap Kinerja Karyawan.

4.6.2 Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika H1 diterima maka nilai p value < 0,05 pada $\alpha = 5\%$. Berikut tabel hasil uji f:

Tabel 4. 32

Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	229.364	5	45.873	7.048	.000
Residual	253.836	39	6.509		
Total	483.200	44			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26

Berdasarkan tabel yang diberikan, diperoleh nilai p 0.000, dapat disimpulkan bahwa nilai p < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja, *work life balance* dan *flexibel work space* terhadap kinerja karyawan.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam pembahasan penelitian ini, kami akan menjelaskan hasil penelitian dan tujuan dari penelitian ini. Hasil pembahasan akan dijabarkan dalam poin-poin berikut:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (-1.126), dan tingkat signifikansi sebesar (0,267), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kompensasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H1) yang mana menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang ditolak, dan hipotesis nol (Ho) diterima.

Hasil penelitaian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aristya Ulin Nasichah yang berjudul “Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kiinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara” dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang sejalan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Endang Sumaneni (2018) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan Dan Kompensasi “Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Kc Surabaya – Mas Mansyur” menyatakan bahwavariabel kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur.

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Secara umum kompensasi merupakan suatu hal yang wajib diberikan oleh perusahaan guna memberikan balas jasa atas kinerja yang telah dilakukan. Dalam hal ini Bank Muamalat Indonesia KC Malang telah memberikan kompensasi yang cukup baik kepada karyawannya. Pemberian kompensasi yang cukup baik ini dapat dilihat dari nilai rata-rata jawaban responden pada variabel X1 atau kompensasi yakni sebesar 4,157 yang berarti responden setuju terhadap pernyataan tersebut. Namun dari hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang yang mana kompensasi yang telah diberikan dengan baik sesuai SOP yang berlaku tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi kinerja karyawan yang mempengaruhi tingkat pemberian kompensasi dengan penggunaan indikator insentif yakni dibuktikan dari adanya nilai rata-rata yang tertinggi dari tanggapan kuesioner pada variabel kompensasi yakni terdapat pada pernyataan “perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan” dengan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 4,2889. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat bahwa kinerja yang baik akan mempengaruhi tingkat pemberian insentif dengan tolak ukur pemenuhan target yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Islam menganjurkan para pekerja untuk melaksanakan tugasnya, bekerja tanpa kelebihan atau kekurangan dan bekerja secara efisien. Keuletan dan ketekunan dalam pekerjaan individu adalah suatu kehormatan. Pekerjaan kecil yang dilakukan secara konsisten dan profesional lebih baik daripada pekerjaan besar yang dilakukan secara musiman dan tidak profesional.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (2.145), dan tingkat signifikansi sebesar (0,038), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H2) yang mana menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang diterima, dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan dalam beberapa konteks dan sektor di Indonesia. Beberapa penelitian menyajikan temuan yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arief dan Handayani (2018) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT ABC", ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT

ABC, sebuah perusahaan manufaktur di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal pemenuhan tugas, produktivitas, dan kualitas kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prasetya, Rahayu, dan Anggraeni (2019) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ", ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Perusahaan XYZ, sebuah perusahaan jasa di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal kepatuhan terhadap prosedur, pelayanan pelanggan, dan efektivitas komunikasi.

Dalam keseluruhan, hasil penelitian tersebut memberikan bukti yang konsisten tentang pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik dalam berbagai aspek seperti pemenuhan tugas, produktivitas, ketepatan waktu, kualitas kerja, kepatuhan terhadap prosedur, pelayanan pelanggan, dan efektivitas komunikasi.

Penelitian-penelitian tersebut mendukung pandangan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks perusahaan di Indonesia, disiplin kerja yang kuat dapat membantu mencapai tujuan organisasi, meningkatkan efisiensi kerja, dan memberikan layanan yang baik kepada pelanggan. Selain itu penelitian ini juga menunjukkan bahwa tingkat

kedisiplinan pada Bank Muamalat Indonesia memiliki kedisiplinan kinerja yang cukup baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pada dasarnya disiplin sangat diperlukan pada setiap aspek kehidupan manusia terutama dalam bekerja. Disiplin dalam bekerja merupakan perintah agama Islam yang termuat pada QS. Al-Asr Ayat 1 dalam tafsir Al-Muraghi yang menjelaskan bahwasanya disiplin telah diperintahkan oleh Allah. Pada ayat pertama QS. Al-Asr yang bernunyi :

(١) وَالْعَصْرُ

Artinya : “Demi Masa.”

Dalam tafsir Jala lain disebutkan bahwa Allah bersumpah Demi Masa atau waktu di mana hal tersebut semata-mata untuk menyuruh Nabi Muhammad dan umatnya untuk disiplin terhadap waktu.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif dapat dilihat bahwa disiplin kerja yang diterapkan pada bank Muamalat Indonesia KC Malang sudah cukup baik hal ini dibuktikan dengan adanya tanggapan responden yang memiliki rata-rata sebesar 4,026 yang berarti responden setuju terhadap adanya kedisiplinan yang diterapkan pada bank Muamalat Indonesia KC Malang.

3. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai

(1.950), dan tingkat signifikansi sebesar (0,058), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel fasilitas kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H3) yang mana menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang diterima, dan hipotesis nol (Ho) ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto dan Widodo (2017) yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah", ditemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan manufaktur di Jawa Tengah, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki akses terhadap fasilitas kerja yang baik, seperti lingkungan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, dan infrastruktur yang mendukung, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Prayitno dan Indriantoro (2018) yang berjudul "Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Jasa di Yogyakarta", ditemukan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan jasa di Yogyakarta, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki akses terhadap fasilitas kerja yang baik, seperti ruang kerja yang representatif, teknologi yang mutakhir, dan sarana penunjang yang memadai, cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal efektivitas kerja, pelayanan pelanggan, dan kepuasan kerja.

Hasil-hasil penelitian tersebut memberikan bukti yang konsisten tentang pengaruh positif fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Fasilitas kerja yang baik mencakup lingkungan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai, infrastruktur yang mendukung, dan ruang kerja yang representatif. Fasilitas-fasilitas ini berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas kerja, efektivitas kerja, pelayanan pelanggan, dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas kerja menjadi salah satu yang paling penting guna membantu mempermudah dan menciptakan efisiensi dalam bekerja sehingga karyawan dapat dengan mudah serta cepat dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan yang bekerja dengan cepat dan tepat serta efisien akan meningkatkan produktifitasnya serta meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik.

4. Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel work life balance tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (0,163), dan tingkat signifikansi sebesar (0,871), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel work life balance dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H4) yang mana menyatakan bahwa work life balance berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang ditolak, dan hipotesis nol (H₀) diterima.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Saifulla (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. Hasil uji t penelitian ini mendapatkan nilai thitung sebesar -1.258 dan nilai sig. sebesar 0.218 ($p > 0.05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara Work Life Balance terhadap Kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Setiawan dan Wahyudi (2018) dengan judul "Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan ABC" juga menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara work-life balance dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan ABC di Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti kompensasi dan motivasi kerja, memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan daripada work-life balance.

Dari hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dalam beberapa penelitian di Indonesia, work-life balance tidak ditemukan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun work-life balance dianggap penting untuk kesejahteraan karyawan, faktor-faktor lain seperti fasilitas, motivasi kerja, atau lingkungan kerja yang mendukung mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dalam konteks tersebut.

Dilihat dari uji analisis deskriptif rata-rata tanggapan responden memiliki nilai sebesar 4,093 yang berarti bahwa responden setuju terhadap pernyataan yang berkaitan dengan adanya *work life balance* di dalam pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa hidup para karyawan sudah berada pada taraf *balance* atau sudah seimbang. Keseimbangan kehidupan adalah sebuah kondisi yang seimbang

antara dua ketentuan yakni antara kehidupan pribadi dan juga kehidupan dalam dunia pekerjaan yang dinilai setara. Dengan adanya kesetaraan atau keseimbangan yang dimiliki oleh karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang maka pekerjaan dan kegiatan di luar pekerjaan di kantor tidak terjadi masalah sehingga keseimbangan yang ada tidak menjadikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan para karyawan memiliki kehidupan yang nyaman dan berjalan beriringan antara pekerjaan dan hidup individu.

5. Pengaruh *Flexibel Work Space* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel *flexibel work space* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Hasil ini diperoleh dari analisis uji t dengan nilai (-2.971), dan tingkat signifikansi sebesar (0,005), yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *flexibel work space* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis alternatif (H_0) yang mana menyatakan bahwa *flexibel work space* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang ditolak, dan hipotesis nol (H_5) diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Fadhila Saifulla (2020) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *work-life balance* dan *flexible work*

arrangement tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dilihat dari hasil uji t mendapatkan nilai thitung sebesar -1.258 dan nilai sig. sebesar 0.218 ($p > 0.05$) yang menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara Work Life Balance terhadap Kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Komang Siskayanti (2022) dengan judul “Pengaruh Fleksibilitas Kerja, Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar Selama Work from Home” bahwa fleksibilitas kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja BPJS Ketenagakerjaan Bali Denpasar.

Flexible work space merupakan pengaturan kerja yang digunakan sebuah perusahaan yang memungkinkan karyawannya bebas dalam menentukan tempat bekerja serta pola bekerja. Bank Muamalat Indonesia KC Malang memiliki *flexible work space* yang baik hal ini dapat dilihat dari rata-rata tanggapan responden yakni 4,144 yang menyatakan bahwa responden setuju terhadap adanya *flexible work space* di bank Muamalat Indonesia KC Malang. Namun *flexible work space* ini memiliki pengaruh yang negatif dimana semakin tinggi *flexible work space* maka akan semakin buruk kinerja karyawan. Pada dasarnya perbankan memiliki kedisiplinan yang cukup tinggi dan peraturan yang mengikat sehingga karyawan harus taat terhadap peraturan serta disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari adanya pengaruh disiplin kerja karyawan yang memiliki pengaruh paling tinggi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KC Malang yang dapat dilihat dari hasil uji t atau uji parsial terhadap tanggapan responden. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak dapat bergerak secara fleksibel atau tidak dapat menentukan pola kerja yang mereka inginkan. Jika karyawan menentukan pola

kerjanya sendiri maka akan menurunkan tingkat kedisiplinan atau peraturan yang mengikat tersebut sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja *Work Life Balance*, *Flexibel Work Space* secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Berdasarkan hasil uji F pengaruh kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja work life balance, flexibel work space secara bersama Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Muamalat Indonesia KC Malang bahwa nilai $p < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja work life balance, flexibel work space secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,689 yang berarti bahwa pengaruh yang diberikan oleh kombinasi variabel pelayanan dan keragaman barang terhadap loyalitas konsumen adalah sebesar 69% sedangkan 31% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Djamaludin (2019) berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa kompensasi yang adil dan memadai berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, lingkungan kerja yang baik, termasuk aspek fisik dan sosial, juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. XYZ. Sejalan dengan penelitian oleh Setyowati (2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai berkontribusi positif

terhadap kinerja karyawan. Fasilitas yang baik mencakup infrastruktur yang modern, peralatan yang memadai, dan lingkungan kerja yang nyaman. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menjaga disiplin kerja cenderung lebih produktif dan efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka di PT. ABC.

Penelitian-penelitian tersebut memberikan bukti bahwa ketika kompensasi yang memadai diberikan kepada karyawan, disiplin kerja dijaga, fasilitas kerja yang baik tersedia, work-life balance diperhatikan, dan fleksibilitas ruang kerja diberikan, kinerja karyawan cenderung meningkat. Hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas, kepuasan kerja, motivasi, dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian terkait hubungan pengaruh antara kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja work life balance, flexibel work space terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang. Penelitian ini memiliki kesimpulan antara lain:

1. Secara parsial variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
3. Secara parsial variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
4. Secara parsial variabel *work life balance* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.
5. Secara parsial variabel *flexibel work space* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

6. Secara simultan variabel kompensasi, disiplin kerja, fasilitas kerja *work life balance*, *flexibel work space* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Indonesia KC Malang.

5.2 Saran

Adapun saran terkait penelitian ini ialah:

1. Mendorong Disiplin Kerja: Menjaga tingkat disiplin kerja yang tinggi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Bank Muamalat Indonesia KC Malang dapat memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan mereka. Selain itu, penting juga untuk memastikan adanya pengawasan yang efektif dan sistem reward dan punishment yang jelas untuk mendorong karyawan menjaga disiplin kerja.
2. Perbaiki Fasilitas Kerja: Fasilitas kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Bank Muamalat Indonesia KC Malang dapat melakukan evaluasi terhadap kondisi fasilitas kerja, seperti ruang kerja, peralatan, dan teknologi yang digunakan. Jika ditemukan kekurangan, perbaikan dan pembaruan fasilitas kerja perlu dilakukan guna memberikan lingkungan yang nyaman dan mendukung efisiensi kerja.
3. *Work lufe balance* sangat baik diterapkan bagi sebuah perusahaan akan tetapi ada beberapa perusahaan yang tidak dapat menerapkan *work life balance* terutama pada industri perbankan dikarenakan karyawan perbankan harus bisa mengesampingkan kehidupan pribadi dan tetap

profesional ketika bekerja sehingga tidak ada campur tangan kehidupan pribadi dalam pekerjaan atau motivasi bekerja pada perbankan. Jadi bagi bank Muamalat Indonesia KC Malang disarankan agar lebih hati-hati dalam penerapan kebijakan internal perusahaan tanpa melibatkan pertimbangan eksternal

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hazmi, Chelsea R. V. dan Nugraha, Jaka. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai di PT Kawan Lama Sejahtera Surabaya. *Journal of Office Administration: Education and Practice*: 1(2). 282-295.
- Ananda, Muh. Aril Surya. (2022). Determinasi Produktivitas Kerja: Flexible Working Space, Transformational Leadership, Dan Organizational Culture (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*: 3(1). 337-345.
- Arini Nadiyya. (2015). Implementasi Peningkatan Kesejahteraan dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang. Skripsi.
- Asari, Achmad Fathur. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*: 10(3). 843-849.
- Badaruddin, Muslim, Abrar dan Ansori, Bansu Irianto. (2019). Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri. *PROSIDING Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu: Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Serambi Mekkah*: 2(1). 134-146.
- Bangun, Wilson.(2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bataineh, Khaled Adnan. (2019). *Impact of Work-Life Balance, Happiness at Work, on Employee Performance. International Business Research* : 12(2). 99-108.
- Bawono, Anton. (2006) *Multivariate Analysis Dengan SPS*. Salatiga: Stain Press.

Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, (2009) Tim Dosen Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Wijaya Putra, Wijaya Putra Press

Devi, Shinta. (2020). "Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Makassar". Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Djamaludin, M. D., & Aulia, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 1123-1132.

Driyantini, Erni, Pramukaningtiyas, Hanisa Rinda Putri Dan Agustiani, Yeni Khoirunnisa. (2020). Flexible Working Space, Budaya Kerja Baru Untuk Tingkatkan Produktivitas Dan Kinerja Organisasi. *Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*.

Efendi Riyanto. (2020). The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance, Volume 7, Issue 8 September,

Delly Yullanti. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT buana Karya Wiratama Kota Baru". Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Elianti. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Wajo". Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.

Fahmi, Irham. (2010) *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 21 Update Pls Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Harpis, Muhammad. (2019). "Pengaruh Fasilitas Kerja, Pengawasan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan

- Penataan Ruang Kabupaten Serdang Bedagai”. Tesis. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Herlambang, Hascaya Ciptaning. (2019). “Pengaruh *Worklife Balance* Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Serikat Pekerja Media dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI))”. Skripsi. Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Hidayat, Akbar. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JIMMU: Jurnal Ilmu Manajemen*. 6(2). 165-176.
- Indra Prasetyo *et.al.* (2021). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal Of Hunan University (Natural Sciences)* Vol. 48. No. 6. June 2021
- Irawan, Aditya Dan Suryani, Nanik. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*: 7(1). 266-277.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PROSIDING: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*. 405-424.
- Jufrizen dan Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*: 7(1). 35-49.

- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management And Business (NCMAB)*.
- Jufrizen. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol. 17 No. 1
- Kasmir. (2012) *Manajemen Perbankan*. Jakarta: Pt, Rajawali Pers.
- Kurniawan, Rudi Ade. (2022). “Pengaruh *Flexible Working Space, Flexible Working Hours* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Desainer Interior di Jakarta Selatan”. Skripsi. Jakarta: Universitas Nasional.
- Ladianto, Candra. (2018). “Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Produktivitas Organisasi Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Deli Serdang”. Skripsi. Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Liana, Yuyuk dan Irawati, Rina. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Karyawan pada Perusahaan Air Minum di Malang Raya. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*: 3(1). 17-31.
- Lukmiati, R., Samsudin, A., dan Jhoansyah, D. (2020). Pengaruh *Work Life Balance* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Staff Produksi PT. Muara Tunggal Cibadak-Sukabumi. *Jurnal Ekobis Dewantara*: 3(3). 46-50.
- Mallafi, Finia Rezkayani Dan Silvianita, Anita. (2021). Pengaruh Flexible Working Arrangement Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Department Internal Audit Pt.Telkom Indonesia, Tbk Bandung) The Effect Of Flexible Work Arrangement And Work Life Balance On Employee Performance (Study On Employees Of The Internal Audit Department Of Pt. Telkom Indonesia, Tbk Bandung). *E-Proceeding Of Management*: 8(6). 1-6

- Marpaung, Rio Dan Agustin, Tri Dinda. (2013). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau. *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan*: 3(8). 141-163
- Mendis, M. D. V. S. and Weerakkody, W. A. S. (2017). *The Impact of Work Life Balance on Employee Performance With Reference to Telecommunication Industry in Sri Lanka: A Mediation Model*. *Kelaniya Journal of Human Resource Management* : 12(1). 72-97.
- Mondy R Wayne, (2008) *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi 10 Jilid 2. Erlangga.
- Muhammad Arif, Putri Endah Syaifani, Yudi Siswadi, Jufrizen. (2019). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance, International Conference On Accounting, Business & Economics (Uii-Icabe) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayer Sukses Jaya, *Jurnal Ilmu Manajemen*: 4(2).
- Muhammad Firizki Arief, Nuridin, Diajeng Reztrianti. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asian Tec Indonesia Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi dan Industri*: 22 (2).
- Muliawati, Triyana Dan Frianto, Agus. (2020). Peran Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial: Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*: 20(20). 606-617.
- Nasution Sutan Napsan. Sjahril Effendy Pasaribu. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 75-91.
- Oktaviana. (2019). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan". Skripsi. Ponorogo: IAIN Ponorogo.

- Pratiwi, Nurul Jihan, Jamaluddin, Risma Niswaty, dan Rudi Salam. (2019). *The Influence of Work Facilities on Employee Performance at the Regional Financial Management Agency Secretariat Section of South Sulawesi Province. Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran* : 6(1). 35-43.
- Pratiwi, A., Santoso, B., & Wibowo, T. A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan XYZ. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 24(2), 110-121.
- Purnama, Catherine Dan Kempa, Sesilya. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan CV Cahaya Citra Surya Indoprima. *AGORA*: 4(2). 33-39
- Rivai, Veithzal.(2005) *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Saifullah, Fadhila. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *Bisnis: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*: 8(1). 29-35.
- Saina Ischevell Vialara, Riane Johnly Pio Dan W. Rumawas. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1-9.
- Setiawan, H., & Wahyudi, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan ABC. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 20(1), 64-75.

- Setyowati, R., & Suroso, B. (2020). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ABC. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 89-98.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Silvya, Beby. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai”. Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sitopu, Yoel Brando, Kevin Arianda Sitinjak, Fenny Krisna Marpaung. (2021). *The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. Golden Ratio of Human Resource Management: 1(2)*. 72-81.
- Sudiardhitha, I Ketut R., Susita, Dewi, dan Kartini, Tri Mulyani. (2019). *Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction as Intervening. Trikonomika: 18 (2)*. 80-87.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan Ke-13. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Tinneke Evie Meggy Sumual, R.A.De.Rozarie, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), (Anggota Ikatan Penerbit Indonesia), Surabaya, November 2017.

- Wicaksono, Imam Syaiful. (2019). "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas Kerja *Driver* Gojek Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Yusuf, Burhanudin (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yogaisty, I., Herri dan Lukito, H. (2022). *The Influence of Flexible Working Space and Work-Life Balance on Employee Performance with Gender as Moderation*. *BIRCI-Journal*: 5(3). 19.686-19.694.

Lampiran 1 Lembar Kuisioner

Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, *Work Life Balance*, dan *Flexible work space* Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat KC Malang

Jenis Kelamin :

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

Lama Bekerja :

- a. <1 Tahun
- b. 1-5 Tahun
- c. 6-10 Tahun
- d. >10

Tingkat Pendidikan :

- a. SLTA/Sederajat
- b. Diploma (D1,D2,D3)
- c. S1/D IV
- d. S2/S3

Status :

- a. Menikah
- b. Belum Menikah

Pengeluaran Perbulan :

- e. 1.000.000-5.000.000
- f. 6.000.000-10.000.000
- g. >10.000.000

Usia :

- e. 17-25 Tahun
- f. 26-30 Tahun

g. 31-40 Tahun

h. 40-50 Tahun

i. >50 Tahun

Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian dan bersifat ilmiah semata. Untuk setiap pernyataan, kami mohon anda untuk memberikan tanda checklist pada salah satu pilihan yang sesuai menurut anda.

SS (5) : Sangat Setuju

S (4) : Setuju

N (3) : Netral

TS (2) : Tidak Setuju

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

A. Kompensasi

NO	PERNYATAAN	ST (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya mendapat gaji atas pekerjaan saya setiap bulan secara tepat waktu					
2	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada perusahaan					
3	Perusahaan memberi saya upah lembur ketika saya melakukan lembur					
4	Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah di tetapkan					
5	Setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) yang meningkatkan semangat saya dalam bekerja					
6	Saya merasa aman dengan jaminan keamanan yang diberikan oleh perusahaan					

7	Saya cukup terbantu dalam bidang kesehatan karena perusahaan memberikan saya jaminan kesehatan					
8	Saya merasa bahwa fasilitas kantor yang diberikan sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Saya merasa perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan serta fasilitas yang diperlukan guna menunjang kinerja					

B. Disiplin Kerja

	PERNYATAAN	ST (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
10	Saya merasa beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
11	Saya merasa saya mampu menggunakan teknologi yang disediakan perusahaan					
12	Saya merasa saya mampu memahami pekerjaan yang saya lakukan					
13	Saya rasa pemimpin perusahaan layak untuk dijadikan teladan bagi para karyawan					
14	Saya rasa pemimpin perusahaan memiliki kedisiplinan yang cukup tinggi					
15	Saya merasa pemimpin perusahaan memiliki keselarasan antara perkataan serta perbuatan yang dilakukan					
16	Saya merasa pimpinan perusahaan sudah melakukan keadilan terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran					
17	Saya merasa pemimpin perusahaan telah memperlakukan karyawannya secara adil					
18	Saya merasa peraturan perusahaan yang dibuat sudah adil untuk semua karyawan					

19	Saya merasa dalam melakukan setiap pekerjaan harus mendapatkan pengawasan dari pemimpin					
20	Saya merasa pemimpin selalu mendukung proses kinerja dengan memberikan arahan kepada karyawan					
21	Saya merasa bahwa pemimpin telah melakukan tindakan yang efektif dalam mewujudkan kedisiplinan					
22	Saya merasa sanksi yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku					
23	Saya merasa pemberian sanksi meningkatkan kedisiplinan karyawan					
34	Saya merasa pemimpin memiliki ketegasan dalam melaksanakan tugas					
25	Pemimpin melakukan teguran terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran					
26	Saya merasa ketegasan pemimpin meningkatkan kedisiplinan karyawan					
27	Saya merasa terjadi hubungan yang baik antara sesama karyawan					
28	Saya merasa terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpin					
29	Saya merasa pemimpin memiliki kepedulian terhadap karyawan					
30	Saya merasa terjalin kekompakan antar karyawan					
31	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada dalam perusahaan					

C. Fasilitas Kerja

	PERNYATAAN	ST	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

32	Tersedia fasilitas alat kerja berupa Seperangkat komputer yang berfungsi mempermudah dalam melakukan pekerjaan					
33	Tersedia peralatan berupa mesin fotocopy yang berfungsi untuk mempermudah dalam menggandakan file					
34	Terdapat mesin penghitung uang sehingga mempermudah dalam melakukan penghitungan uang					
35	Terdapat ruangan kerja khusus untuk setiap karyawan guna mendukung kinerja karyawan					
36	Tersedia alat ibadah untuk karyawan sehingga mempermudah dalam melaksanakan ibadah dilingkungan kantor					
37	Tersedia tempat ibadah bagi karyawan sehingga mempermudah karyawan dalam melaksanakan ibadah dilingkungan kantor					
38	Tersedia toilet untuk karyawan memberikan kenyamanan ketika berada dilingkungan kantor					
39	Tersedia peralatan toilet untuk karyawan guna memberikan kenyamanan saat berada dilingkungan kantor					
40	Tersedia peralatan dapur untuk para karyawan sehingga memberikan kenyamanan ketika berada dilingkungan kantor					
41	Tersedia dapur untuk para karyawan sehingga memberikan kenyamanan ketika berada dilingkungan kantor					
42	Terdapat fasilitas perlengkapan ATK mempermudah dalam melakukan pekerjaan					
43	Terdapat fasilitas berupa almari yang memiliki manfaat mempermudah melakukan penyimpanan					

	sehingga lebih rapi kemudian mempermudah dalam bekerja					
44	Terdapat brankas penyimpanan uang sehingga mempermudah dalam melakukan penyimpanan uang					
45	Tersedia fasilitas perlengkapan kerja berupa telepon guna mempermudah komunikasi sehingga mempermudah dalam melakukan pekerjaan					
46	Tersedia fasilitas perlengkapan berupa pendingin ruangan sehingga tercipta kenyamanan ketika bekerja					
47	Perusahaan memiliki fasilitas gedung yang nyaman untuk bekerja					
48	Perusahaan menyediakan kendaraan sehingga mempermudah dalam bekerja					
49	Perusahaan memberikan transportasi khusus untuk karyawan yang bekerja diluar kantor sehingga mempermudah dalam bekerja					

D. Work Life.Balance

NO	PERNYATAAN	ST (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
50	Perusahaan memberikan jam kerja yang cukup					
51	Perusahaan memberikan jam kerja sesuai SOP yang berlaku					
52	Saya memulai pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
53	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
54	Selama bekerja diperusahaan saya dapat menyisihkan waktu untuk kehidupan pribadi diluar pekerjaan					

55	Saya merasa percaya diri dalam mencari solusi yang bersifat jangka panjang					
56	Saya percaya diri ketika mewakili unit dalam rapat kerja perusahaan					
57	Jika kondisi ditempat kerja memaksa maka saya dapat mengerjakan pekerjaan sendirian					
58	Saya merasa percaya diri dalam melakukan diskusi terkait strategi kerja organisasi atau perusahaan					
59	Saya merasa percaya diri dalam membantu menyusun target dibidang kerja saya					
60	Suasana dalam pekerjaan mendukung aktivitas yang saya sukai dalam kehidupan pribadi					
61	Hal-hal yang saya kerjakan dikantor justru membantu saya menghadapi masalah pribadi					
62	Kehidupan pribadi saya memberikan motivasi dalam bekerja					
63	Dukungan orang dalam lingkungan pribadi saya membangkitkan semangat dalam menjalani pekerjaan					

E. Flexible work space

	PERNYATAAN	ST	S	N	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
64	Lingkungan kerja mendukung proses kerja karyawan					
65	Terdapat ruang gerak yang cukup untuk bekerja sehingga memberikan kenyamanan ketika bekerja					
66	Lingkungan kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam bekerja					
67	Lingkungan kerja yang nyaman membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					

68	Pencahayaan tempat kerja yang bagus memberikan kenyamanan sehingga saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
69	Udara yang bersih membuat saya nyaman dalam bekerja sehingga saya dapat bekerja dengan baik					
70	Sarana prasarana di tempat kerja mendukung pekerjaan yang dilakukan sehingga saya dapat bekerja dengan baik					
71	Kebersihan di tempat kerja membantu saya lebih fokus dalam bekerja					
72	Kecepatan internet yang cukup membantu saya menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik					
73	Keamanan yang cukup di tempat kerja memberikan saya rasa nyaman dalam bekerja					
74	Adanya CCTV di setiap sudut ruangan memberikan saya rasa aman dalam bekerja					
75	Adanya petugas keamanan memberikan saya rasa aman dalam bekerja					

F. KINERJA KARYAWAN

	PERNYATAAN	ST (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
76	Saya berusaha untuk mencapai target perusahaan					
77	Saya dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target yang diberikan					
78	Saya bekerja sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
79	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mendapatkan hasil yang maksimal					
80	Saya dapat mengerjakan tugas dengan cepat tanpa kesalahan					

81	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
82	Saya selalu berangkat sesuai jam kerja yang telah ditentukan					
83	Saya selalu hadir untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
84	Saya dapat bekerja sama secara tim dengan baik					
85	Saya dapat berkomunikasi dengan tim saya dengan baik					

Lampiran 2 Uji Validitas dan Reliabilitas

X1 UJI VALIDITAS

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.166	.345*	.355*	.242	.600**	.421**	.294*	.264	.641**
	Sig. (2-tailed)		.276	.020	.017	.109	.000	.004	.050	.079	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.2	Pearson Correlation	.166	1	.217	.233	.316*	.040	.161	.220	-.029	.391**
	Sig. (2-tailed)	.276		.152	.124	.034	.794	.291	.146	.848	.008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.3	Pearson Correlation	.345*	.217	1	.596**	.502**	.404**	.415**	.367*	.295*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.020	.152		.000	.000	.006	.005	.013	.049	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.4	Pearson Correlation	.355*	.233	.596**	1	.515**	.308*	.288	.200	.274	.643**
	Sig. (2-tailed)	.017	.124	.000		.000	.039	.055	.188	.068	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.5	Pearson Correlation	.242	.316*	.502**	.515**	1	.349*	.432**	.233	.138	.628**
	Sig. (2-tailed)	.109	.034	.000	.000		.019	.003	.124	.365	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.6	Pearson Correlation	.600**	.040	.404**	.308*	.349*	1	.570**	.505**	.527**	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000	.794	.006	.039	.019		.000	.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.7	Pearson Correlation	.421**	.161	.415**	.288	.432**	.570**	1	.690**	.549**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.004	.291	.005	.055	.003	.000		.000	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X1.8	Pearson Correlation	.294*	.220	.367*	.200	.233	.505**	.690**	1	.596**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.050	.146	.013	.188	.124	.000	.000		.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X1.9	Pearson Correlation	.264	-.029	.295*	.274	.138	.527**	.549**	.596**	1	.623**
	Sig. (2-tailed)	.079	.848	.049	.068	.365	.000	.000	.000		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X1	Pearson Correlation	.641**	.391**	.716**	.643**	.628**	.736**	.775**	.691**	.623**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

X1 UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	9

X2 UJI VALIDITAS

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.1 0	X2.1 1	X2.1 2	X2.1 3	X2.1 4	X2.1 5	X2.1 6	X2.1 7	X2.1 8	X2.1 9	X2.2 0	X2.2 1	X2.2 2	Total _X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.354*	.368*	.320*	.221	.184	.205	.042	.002	.100	.181	.280	.296*	.101	.103	.300*	.308*	-.226	-.063	.277	.248	-.015	.462*
	Sig. (2-tailed)		.017	.013	.032	.145	.227	.176	.783	.989	.513	.233	.062	.048	.510	.500	.045	.039	.135	.680	.065	.101	.920	.001

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2	Pearson Correlation	.354*	1	.359*	.655*	.087	.260	.325*	.438*	.260	.260	.081	.058	.088	.120	.327*	.398*	.286	.027	.069	-.022	-.048	-.040	.508*
	Sig. (2-tailed)	.017		.015	.000	.569	.085	.030	.003	.085	.085	.596	.704	.565	.431	.028	.007	.057	.859	.652	.884	.754	.795	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.3	Pearson Correlation	.368*	.359*	1	.477*	-.121	.364*	.398*	.332*	.147	.242	.024	.214	.081	-.139	.182	.158	.320*	-.010	-.175	.060	.192	-.106	.408*
	Sig. (2-tailed)	.013	.015		.001	.428	.014	.007	.026	.335	.109	.876	.159	.598	.362	.230	.300	.032	.948	.250	.697	.206	.489	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.4	Pearson Correlation	.320*	.655*	.477*	1	.180	.368*	.298*	.326*	.118	.445*	.186	.000	.379*	.090	.214	.475*	.154	-.065	-.122	-.103	.086	-.060	.521*
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.001		.237	.013	.046	.029	.440	.002	.222	1.000	.010	.556	.158	.001	.312	.673	.425	.502	.575	.695	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.5	Pearson Correlation	.221	.087	-.121	.180	1	.328*	.175	.016	.383*	.304*	.477*	.201	.273	.574*	.295*	.342*	.201	-.079	.202	.020	.032	-.107	.538*
	Sig. (2-tailed)	.145	.569	.428	.237		.028	.250	.914	.009	.042	.001	.186	.070	.000	.049	.021	.185	.606	.184	.895	.836	.484	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.6	Pearson Correlation	.184	.260	.364*	.368*	.328*	1	.235	.152	.421*	.074	.307*	.526*	.044	.058	.356*	.349*	.270	-.137	.028	.039	.120	-.448*	.483*
	Sig. (2-tailed)	.227	.085	.014	.013	.028		.120	.319	.004	.627	.040	.000	.773	.706	.016	.019	.073	.369	.857	.797	.434	.002	.001

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	
X2.7	Pearson Correlation	.205	.325*	.398*	.298*	.175	.235	1	.475*	.047	.091	.241	.336*	.085	.126	.237	.045	-.011	-.058	.288	-.084	-.040	-.272	.403*
	Sig. (2-tailed)	.176	.030	.007	.046	.250	.120		.001	.760	.550	.111	.024	.580	.410	.117	.769	.943	.706	.055	.583	.795	.071	.006
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.8	Pearson Correlation	.042	.438*	.332*	.326*	.016	.152	.475*	1	.175	.234	-.075	.064	-.048	.242	.419*	.043	.095	.144	.083	-.153	.137	-.053	.376*
	Sig. (2-tailed)	.783	.003	.026	.029	.914	.319	.001		.249	.122	.623	.676	.752	.109	.004	.780	.537	.344	.589	.315	.371	.731	.011
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.9	Pearson Correlation	.002	.260	.147	.118	.383*	.421*	.047	.175	1	.091	.369*	.437*	.083	.304*	.281	.421*	.429*	.271	.031	-.003	.163	-.161	.531*
	Sig. (2-tailed)	.989	.085	.335	.440	.009	.004	.760	.249		.551	.013	.003	.590	.042	.062	.004	.003	.071	.841	.983	.284	.292	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.10	Pearson Correlation	.100	.260	.242	.445*	.304*	.074	.091	.234	.091	1	.409*	.000	.606*	.466*	.442*	.331*	.178	-.055	-.118	-.043	.240	.069	.540*
	Sig. (2-tailed)	.513	.085	.109	.002	.042	.627	.550	.122	.551		.005	1.000	.000	.001	.002	.026	.241	.719	.440	.777	.112	.651	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.11	Pearson Correlation	.181	.081	.024	.186	.477*	.307*	.241	-.075	.369*	.409*	1	.419*	.356*	.311*	.304*	.360*	.293	-.074	.156	-.063	.153	-.129	.546*
	Sig. (2-tailed)	.233	.596	.876	.222	.001	.040	.111	.623	.013	.005		.004	.016	.038	.043	.015	.051	.631	.306	.683	.316	.399	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X2.1 2	Pearson Correlation	.280	.058	.214	.000	.201	.526*	.336*	.064	.437*	.000	.419*	1	.189	.101	.316*	.096	.221	-.106	.167	.000	.186	-.385*	.429*
	Sig. (2- tailed)	.062	.704	.159	1.000	.186	.000	.024	.676	.003	1.000	.004		.214	.509	.034	.529	.144	.490	.273	1.000	.222	.009	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.1 3	Pearson Correlation	.296*	.088	.081	.379*	.273	.044	.085	-.048	.083	.606*	.356*	.189	1	.420*	.000	.364*	.167	-.040	-.032	.098	.105	.145	.486*
	Sig. (2- tailed)	.048	.565	.598	.010	.070	.773	.580	.752	.590	.000	.016	.214		.004	1.000	.014	.272	.795	.837	.523	.491	.341	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.1 4	Pearson Correlation	.101	.120	-.139	.090	.574*	.058	.126	.242	.304*	.466*	.311*	.101	.420*	1	.483*	.199	.109	.062	.210	-.050	.117	.035	.516*
	Sig. (2- tailed)	.510	.431	.362	.556	.000	.706	.410	.109	.042	.001	.038	.509	.004		.001	.190	.475	.687	.166	.742	.444	.822	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.1 5	Pearson Correlation	.103	.327*	.182	.214	.295*	.356*	.237	.419*	.281	.442*	.304*	.316*	.000	.483*	1	.385*	.304*	-.030	.068	-.115	.231	-.294*	.538*
	Sig. (2- tailed)	.500	.028	.230	.158	.049	.016	.117	.004	.062	.002	.043	.034	1.000	.001		.009	.042	.847	.655	.451	.127	.050	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.1 6	Pearson Correlation	.300*	.398*	.158	.475*	.342*	.349*	.045	.043	.421*	.331*	.360*	.096	.364*	.199	.385*	1	.558*	.126	-.124	.302*	.285	.043	.658*
	Sig. (2- tailed)	.045	.007	.300	.001	.021	.019	.769	.780	.004	.026	.015	.529	.014	.190	.009		.000	.408	.419	.044	.057	.780	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X2.1 7	Pearson	.308*	.286	.320*	.154	.201	.270	-.011	.095	.429*	.178	.293	.221	.167	.109	.304*	.558*	1	.254	.045	.326*	.169	.151	.588*
	Correlation									*							*							*
	Sig. (2-tailed)	.039	.057	.032	.312	.185	.073	.943	.537	.003	.241	.051	.144	.272	.475	.042	.000		.092	.769	.029	.267	.321	.000
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.1 8	Pearson	-.226	.027	-.010	-.065	-.079	-.137	-.058	.144	.271	-.055	-.074	-.106	-.040	.062	-.030	.126	.254	1	.360*	.275	.161	.469*	.340
	Correlation																						*	
	Sig. (2-tailed)	.135	.859	.948	.673	.606	.369	.706	.344	.071	.719	.631	.490	.795	.687	.847	.408	.092		.015	.068	.290	.001	.034
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.1 9	Pearson	-.063	.069	-.175	-.122	.202	.028	.288	.083	.031	-.118	.156	.167	-.032	.210	.068	-.124	.045	.360*	1	.270	.005	.083	.379
	Correlation																							
	Sig. (2-tailed)	.680	.652	.250	.425	.184	.857	.055	.589	.841	.440	.306	.273	.837	.166	.655	.419	.769	.015		.073	.975	.589	.044
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2 0	Pearson	.277	-.022	.060	-.103	.020	.039	-.084	-.153	-.003	-.043	-.063	.000	.098	-.050	-.115	.302*	.326*	.275	.270	1	.419*	.289	.317*
	Correlation																					*		
	Sig. (2-tailed)	.065	.884	.697	.502	.895	.797	.583	.315	.983	.777	.683	1.000	.523	.742	.451	.044	.029	.068	.073		.004	.054	.034
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X2.2 1	Pearson	.248	-.048	.192	.086	.032	.120	-.040	.137	.163	.240	.153	.186	.105	.117	.231	.285	.169	.161	.005	.419*	1	.137	.428*
	Correlation																				*		*	
	Sig. (2-tailed)	.101	.754	.206	.575	.836	.434	.795	.371	.284	.112	.316	.222	.491	.444	.127	.057	.267	.290	.975	.004		.371	.003
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X2.2 2	Pearson Correlation	-.015	-.040	-.106	-.060	-.107	-.	-.272	-.053	-.161	.069	-.129	-.	.145	.035	-.	.043	.151	.469*	.083	.289	.137	1	.789
	Sig. (2-tailed)	.920	.795	.489	.695	.484	.002	.071	.731	.292	.651	.399	.009	.341	.822	.050	.780	.321	.001	.589	.054	.371		.761
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total _X2	Pearson Correlation	.462*	.508*	.408*	.521*	.538*	.483*	.403*	.376*	.531*	.540*	.546*	.429*	.486*	.516*	.538*	.658*	.588*	.340	.379	.317*	.428*	.047	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.005	.000	.000	.001	.006	.011	.000	.000	.000	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.034	.044	.034	.003	.761	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X2 UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.806	22

X3 UJI VALIDITAS

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	X3.16	X3.17	X3.18	Total_
																				X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.307*	.031	.041	.240	.293	.322*	.192	.240	.113	.377*	.267	.035	.110	.252	.094	.140	.118	.430**
	Sig. (2-tailed)		.040	.837	.790	.112	.051	.031	.206	.112	.461	.011	.076	.822	.472	.096	.541	.360	.441	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.2	Pearson Correlation	.307*	1	.168	-.155	.063	.460**	.517**	.278	.099	.388**	.326*	.200	.141	.414**	.107	.155	.310*	.299*	.528**
	Sig. (2-tailed)	.040		.269	.309	.683	.001	.000	.064	.516	.008	.029	.188	.355	.005	.484	.308	.038	.046	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.3	Pearson Correlation	.031	.168	1	.765**	.552**	-.125	.213	.445**	.508**	.141	.111	.665**	.711**	.160	.013	.216	.137	.000	.675**
	Sig. (2-tailed)	.837	.269		.000	.000	.415	.159	.002	.000	.357	.469	.000	.000	.293	.933	.154	.371	1.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.4	Pearson Correlation	.041	-.155	.765**	1	.590**	-.231	.000	.356*	.428**	.124	.128	.512**	.622**	.015	.059	.231	-.075	-.152	.520**
	Sig. (2-tailed)	.790	.309	.000		.000	.126	1.000	.016	.003	.418	.402	.000	.000	.920	.701	.126	.625	.320	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.5	Pearson Correlation	.240	.063	.552**	.590**	1	-.001	.034	.152	.363*	.340*	.167	.452**	.590**	.183	.280	.130	-.036	-.100	.588**
	Sig. (2-tailed)																			
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

	Sig. (2-tailed)	.112	.683	.000	.000		.993	.824	.320	.014	.022	.272	.002	.000	.230	.062	.396	.815	.515	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.6	Pearson Correlation	.293	.460**	-.125	-.231	-.001	1	.518**	.202	-.120	.219	.356*	.153	-.036	.158	.326*	.134	.202	.290	.391**
	Sig. (2-tailed)	.051	.001	.415	.126	.993		.000	.183	.432	.148	.017	.315	.817	.299	.029	.382	.184	.053	.008
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.7	Pearson Correlation	.322*	.517**	.213	.000	.034	.518**	1	.475**	.086	.341*	.174	.457**	.070	.317*	.089	.533**	.338*	.137	.599**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.159	1.000	.824	.000		.001	.572	.022	.252	.002	.647	.034	.562	.000	.023	.370	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.8	Pearson Correlation	.192	.278	.445**	.356*	.152	.202	.475**	1	.417**	.301*	.204	.603**	.417**	.130	.178	.337*	.186	.126	.660**
	Sig. (2-tailed)	.206	.064	.002	.016	.320	.183	.001		.004	.045	.179	.000	.004	.396	.243	.023	.222	.409	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.9	Pearson Correlation	.240	.099	.508**	.428**	.363*	-.120	.086	.417**	1	.301*	.159	.445**	.417**	.089	.316*	.082	-.064	-.205	.515**
	Sig. (2-tailed)	.112	.516	.000	.003	.014	.432	.572	.004		.045	.297	.002	.004	.563	.035	.591	.674	.176	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.10	Pearson Correlation	.113	.388**	.141	.124	.340*	.219	.341*	.301*	.301*	1	.232	.224	.025	.426**	.116	.035	.221	.277	.517**
	Sig. (2-tailed)	.461	.008	.357	.418	.022	.148	.022	.045	.045		.125	.139	.871	.004	.449	.820	.144	.066	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.11	Pearson Correlation	.377*	.326*	.111	.128	.167	.356*	.174	.204	.159	.232	1	.206	.053	-.010	.235	-.063	.066	.175	.409**
	Sig. (2-tailed)	.011	.029	.469	.402	.272	.017	.252	.179	.297	.125		.174	.729	.947	.120	.681	.666	.250	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X3.12	Pearson Correlation	.267	.200	.665**	.512**	.452**	.153	.457**	.603**	.445**	.224	.206	1	.608**	.131	.208	.396**	.137	.067	.770**
	Sig. (2-tailed)	.076	.188	.000	.000	.002	.315	.002	.000	.002	.139	.174		.000	.390	.171	.007	.371	.663	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.13	Pearson Correlation	.035	.141	.711**	.622**	.590**	-.036	.070	.417**	.417**	.025	.053	.608**	1	.274	.286	.046	.140	.026	.636**
	Sig. (2-tailed)	.822	.355	.000	.000	.000	.817	.647	.004	.004	.871	.729	.000		.068	.056	.764	.359	.867	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.14	Pearson Correlation	.110	.414**	.160	.015	.183	.158	.317*	.130	.089	.426**	-.010	.131	.274	1	.166	.018	.245	.275	.438**
	Sig. (2-tailed)	.472	.005	.293	.920	.230	.299	.034	.396	.563	.004	.947	.390	.068		.277	.906	.104	.068	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.15	Pearson Correlation	.252	.107	.013	.059	.280	.326*	.089	.178	.316*	.116	.235	.208	.286	.166	1	.201	.014	.000	.407**
	Sig. (2-tailed)	.096	.484	.933	.701	.062	.029	.562	.243	.035	.449	.120	.171	.056	.277		.186	.929	1.000	.005
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.16	Pearson Correlation	.094	.155	.216	.231	.130	.134	.533**	.337*	.082	.035	-.063	.396**	.046	.018	.201	1	.006	-.225	.371*
	Sig. (2-tailed)	.541	.308	.154	.126	.396	.382	.000	.023	.591	.820	.681	.007	.764	.906	.186		.967	.138	.012
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.17	Pearson Correlation	.140	.310*	.137	-.075	-.036	.202	.338*	.186	-.064	.221	.066	.137	.140	.245	.014	.006	1	.458**	.344*
	Sig. (2-tailed)	.360	.038	.371	.625	.815	.184	.023	.222	.674	.144	.666	.371	.359	.104	.929	.967		.002	.021
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X3.18	Pearson Correlation	.118	.299*	.000	-.152	-.100	.290	.137	.126	-.205	.277	.175	.067	.026	.275	.000	-.225	.458**	1	.371

	Sig. (2-tailed)	.441	.046	1.000	.320	.515	.053	.370	.409	.176	.066	.250	.663	.867	.068	1.000	.138	.002		.012	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_	Pearson	.430**	.528**	.675**	.520**	.588**	.391**	.599**	.660**	.515**	.517**	.409**	.770**	.636**	.438**	.407**	.371*	.344*	.371	1	
X3	Correlation																				
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.003	.005	.012	.021	.012		
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

X3 UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.832	18

X4 UJI VALIDITAS

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	X4.8	X4.9	X4.10	X4.11	X4.12	X4.13	X4.14	Total_X
X4.1	Pearson	1	.036	.197	.199	-.026	.232	.106	.113	.270	.247	.040	-.080	.202	.046	.339*
	Correlation															
	Sig. (2-tailed)		.816	.196	.190	.866	.126	.488	.458	.073	.101	.794	.601	.184	.762	.023
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

X4.2	Pearson Correlation	.036	1	.121	.249	.302*	.290	.242	.016	.339*	.530**	.252	.109	.320*	.272	.497**
	Sig. (2-tailed)	.816		.429	.099	.044	.053	.109	.916	.023	.000	.095	.477	.032	.071	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.3	Pearson Correlation	.197	.121	1	.123	.256	.051	-.082	-.158	.038	.289	.010	-.190	.088	.234	.663**
	Sig. (2-tailed)	.196	.429		.420	.090	.741	.593	.299	.807	.054	.950	.211	.565	.121	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.4	Pearson Correlation	.199	.249	.123	1	.323*	.179	.522**	.350*	.230	.248	.086	.227	.579**	.150	.538**
	Sig. (2-tailed)	.190	.099	.420		.030	.239	.000	.019	.129	.100	.573	.134	.000	.326	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.5	Pearson Correlation	-.026	.302*	.256	.323*	1	.451**	.250	.003	.090	.275	.316*	.004	.294	.586**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.866	.044	.090	.030		.002	.097	.985	.558	.067	.035	.978	.050	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.6	Pearson Correlation	.232	.290	.051	.179	.451**	1	.402**	.117	.400**	.463**	.330*	.035	.376*	.289	.504**
	Sig. (2-tailed)	.126	.053	.741	.239	.002		.006	.442	.007	.001	.027	.820	.011	.055	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.7	Pearson Correlation	.106	.242	-.082	.522**	.250	.402**	1	.360*	.277	.534**	.238	.110	.634**	.376*	.493**
	Sig. (2-tailed)	.488	.109	.593	.000	.097	.006		.015	.065	.000	.116	.471	.000	.011	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.8	Pearson Correlation	.113	.016	-.158	.350*	.003	.117	.360*	1	.388**	-.060	.390**	.390**	.164	.047	.427
	Sig. (2-tailed)															
	N															

	Sig. (2-tailed)	.458	.916	.299	.019	.985	.442	.015		.008	.695	.008	.008	.283	.757	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.9	Pearson Correlation	.270	.339*	.038	.230	.090	.400**	.277	.388**	1	.534**	.440**	.311*	.332*	-.010	.488**
	Sig. (2-tailed)	.073	.023	.807	.129	.558	.007	.065	.008		.000	.002	.038	.026	.948	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.10	Pearson Correlation	.247	.530**	.289	.248	.275	.463**	.534**	-.060	.534**	1	.368*	-.113	.508**	.394**	.684**
	Sig. (2-tailed)	.101	.000	.054	.100	.067	.001	.000	.695	.000		.013	.459	.000	.007	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.11	Pearson Correlation	.040	.252	.010	.086	.316*	.330*	.238	.390**	.440**	.368*	1	.199	.186	.216	.427**
	Sig. (2-tailed)	.794	.095	.950	.573	.035	.027	.116	.008	.002	.013		.191	.222	.155	.003
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.12	Pearson Correlation	-.080	.109	-.190	.227	.004	.035	.110	.390**	.311*	-.113	.199	1	.276	-.268	.488
	Sig. (2-tailed)	.601	.477	.211	.134	.978	.820	.471	.008	.038	.459	.191		.066	.076	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.13	Pearson Correlation	.202	.320*	.088	.579**	.294	.376*	.634**	.164	.332*	.508**	.186	.276	1	.218	.595**
	Sig. (2-tailed)	.184	.032	.565	.000	.050	.011	.000	.283	.026	.000	.222	.066		.151	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X4.14	Pearson Correlation	.046	.272	.234	.150	.586**	.289	.376*	.047	-.010	.394**	.216	-.268	.218	1	.479**
	Sig. (2-tailed)	.762	.071	.121	.326	.000	.055	.011	.757	.948	.007	.155	.076	.151		.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

Total_X 4	Pearson Correlation	.339*	.497**	.663**	.538**	.557**	.504**	.493**	.427	.488**	.684**	.427**	.488	.595**	.479**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.001	.000	.003	.001	.000	.001	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

X4 UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.687	14

X5 UJI VALIDITAS

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	X5.4	X5.5	X5.6	X5.7	X5.8	X5.9	X5.10	X5.11	X5.12	Total_X5
X5.1	Pearson Correlation	1	.139	.233	.360*	.115	.179	-.012	.035	.179	.076	.401**	.162	.454**
	Sig. (2-tailed)		.362	.123	.015	.453	.240	.939	.821	.239	.621	.006	.287	.002
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.2	Pearson Correlation	.139	1	.241	.222	.464**	.256	.154	.177	.336*	.285	.159	.352*	.576**
	Sig. (2-tailed)	.362		.111	.142	.001	.090	.313	.246	.024	.058	.297	.018	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.3	Pearson Correlation	.233	.241	1	.333*	.252	.231	.344*	.299*	.252	.111	.326*	.392**	.611**

	Sig. (2-tailed)	.123	.111		.025	.095	.127	.021	.046	.094	.470	.029	.008	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.4	Pearson Correlation	.360*	.222	.333*	1	.323*	.363*	.205	-.044	.231	.351*	.364*	.337*	.647**
	Sig. (2-tailed)	.015	.142	.025		.031	.014	.177	.776	.127	.018	.014	.023	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.5	Pearson Correlation	.115	.464**	.252	.323*	1	.446**	.357*	.218	.329*	.103	-.090	.204	.573**
	Sig. (2-tailed)	.453	.001	.095	.031		.002	.016	.150	.027	.501	.557	.179	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.6	Pearson Correlation	.179	.256	.231	.363*	.446**	1	.379*	-.043	.045	.272	.050	.192	.524**
	Sig. (2-tailed)	.240	.090	.127	.014	.002		.010	.781	.768	.071	.742	.206	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.7	Pearson Correlation	-.012	.154	.344*	.205	.357*	.379*	1	.237	.310*	.159	-.094	.152	.487**
	Sig. (2-tailed)	.939	.313	.021	.177	.016	.010		.117	.038	.297	.540	.318	.001
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.8	Pearson Correlation	.035	.177	.299*	-.044	.218	-.043	.237	1	.388**	-.076	.198	.007	.360*
	Sig. (2-tailed)	.821	.246	.046	.776	.150	.781	.117		.008	.622	.193	.964	.015
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.9	Pearson Correlation	.179	.336*	.252	.231	.329*	.045	.310*	.388**	1	.544**	.281	.269	.652**
	Sig. (2-tailed)	.239	.024	.094	.127	.027	.768	.038	.008		.000	.061	.074	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.10	Pearson Correlation	.076	.285	.111	.351*	.103	.272	.159	-.076	.544**	1	.240	.122	.506**
	Sig. (2-tailed)	.621	.058	.470	.018	.501	.071	.297	.622	.000		.113	.425	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.11	Pearson Correlation	.401**	.159	.326*	.364*	-.090	.050	-.094	.198	.281	.240	1	.280	.494**
	Sig. (2-tailed)	.006	.297	.029	.014	.557	.742	.540	.193	.061	.113		.062	.001

	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
X5.12	Pearson Correlation	.162	.352*	.392**	.337*	.204	.192	.152	.007	.269	.122	.280	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.287	.018	.008	.023	.179	.206	.318	.964	.074	.425	.062		.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_X5	Pearson Correlation	.454**	.576**	.611**	.647**	.573**	.524**	.487**	.360*	.652**	.506**	.494**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.015	.000	.000	.001	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

X5 UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	12

Y UJI VALIDITAS

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.543**	.671**	.400**	.425**	.448**	.470**	.425**	.448**	.470**	.568**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.006	.004	.002	.001	.004	.002	.001	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y2	Pearson Correlation	.543**	1	.680**	.282	.490**	.355*	.441**	.490**	.355*	.441**	.523**

	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.061	.001	.017	.002	.001	.017	.002	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y3	Pearson Correlation	.671**	.680**	1	.302*	.432**	.401**	.363*	.432**	.401**	.363*	.499**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.044	.003	.006	.014	.003	.006	.014	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y4	Pearson Correlation	.400**	.282	.302*	1	.452**	.376*	.508**	.452**	.376*	.508**	.661**
	Sig. (2-tailed)	.006	.061	.044		.002	.011	.000	.002	.011	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y5	Pearson Correlation	.425**	.490**	.432**	.452**	1	.743**	.256	1.000**	.743**	.256	.842**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.003	.002		.000	.089	.000	.000	.089	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y6	Pearson Correlation	.448**	.355*	.401**	.376*	.743**	1	.320*	.743**	1.000**	.320*	.865**
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	.006	.011	.000		.032	.000	.000	.032	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y7	Pearson Correlation	.470**	.441**	.363*	.508**	.256	.320*	1	.256	.320*	1.000**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.014	.000	.089	.032		.089	.032	.000	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y8	Pearson Correlation	.425**	.490**	.432**	.452**	1.000**	.743**	.256	1	.743**	.256	.842**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.003	.002	.000	.000	.089		.000	.089	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y9	Pearson Correlation	.448**	.355*	.401**	.376*	.743**	1.000**	.320*	.743**	1	.320*	.865**
	Sig. (2-tailed)	.002	.017	.006	.011	.000	.000	.032	.000		.032	.000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Y10	Pearson Correlation	.470**	.441**	.363*	.508**	.256	.320*	1.000**	.256	.320*	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.014	.000	.089	.032	.000	.089	.032		.000

N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45
Total_Y	Pearson Correlation	.568**	.523**	.499**	.661**	.842**	.865**	.646**	.842**	.865**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

Y UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Lampiran 3 Uji Asumsi klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22948187
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.054
	Negative	-.100
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

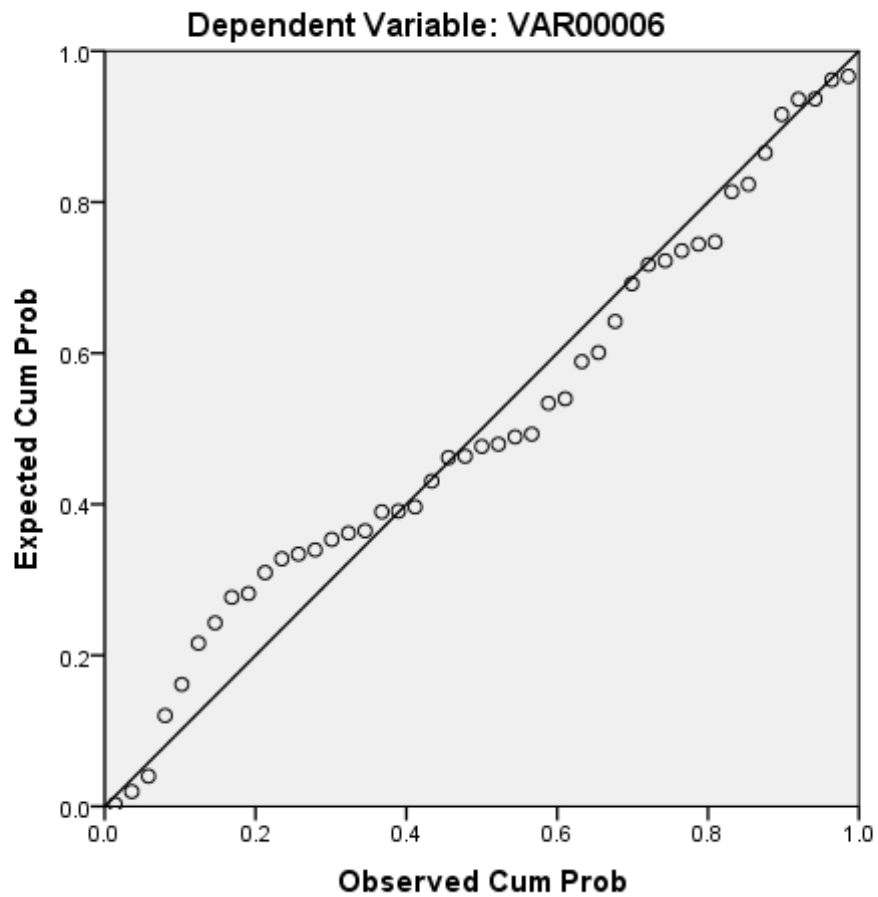
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.069	7.235		2.636	.012		
Kompensasi	-.047	.042	-.133	-1.126	.267	.959	1.043
Disiplin Kerja	.149	.069	.316	2.145	.038	.620	1.612
Fasilitas Kerja	.126	.065	.278	1.950	.058	.665	1.505
Work Life Balance	.013	.082	.025	.163	.871	.586	1.705
Flexibel Work Space	-.182	.061	-.351	-2.971	.005	.967	1.035

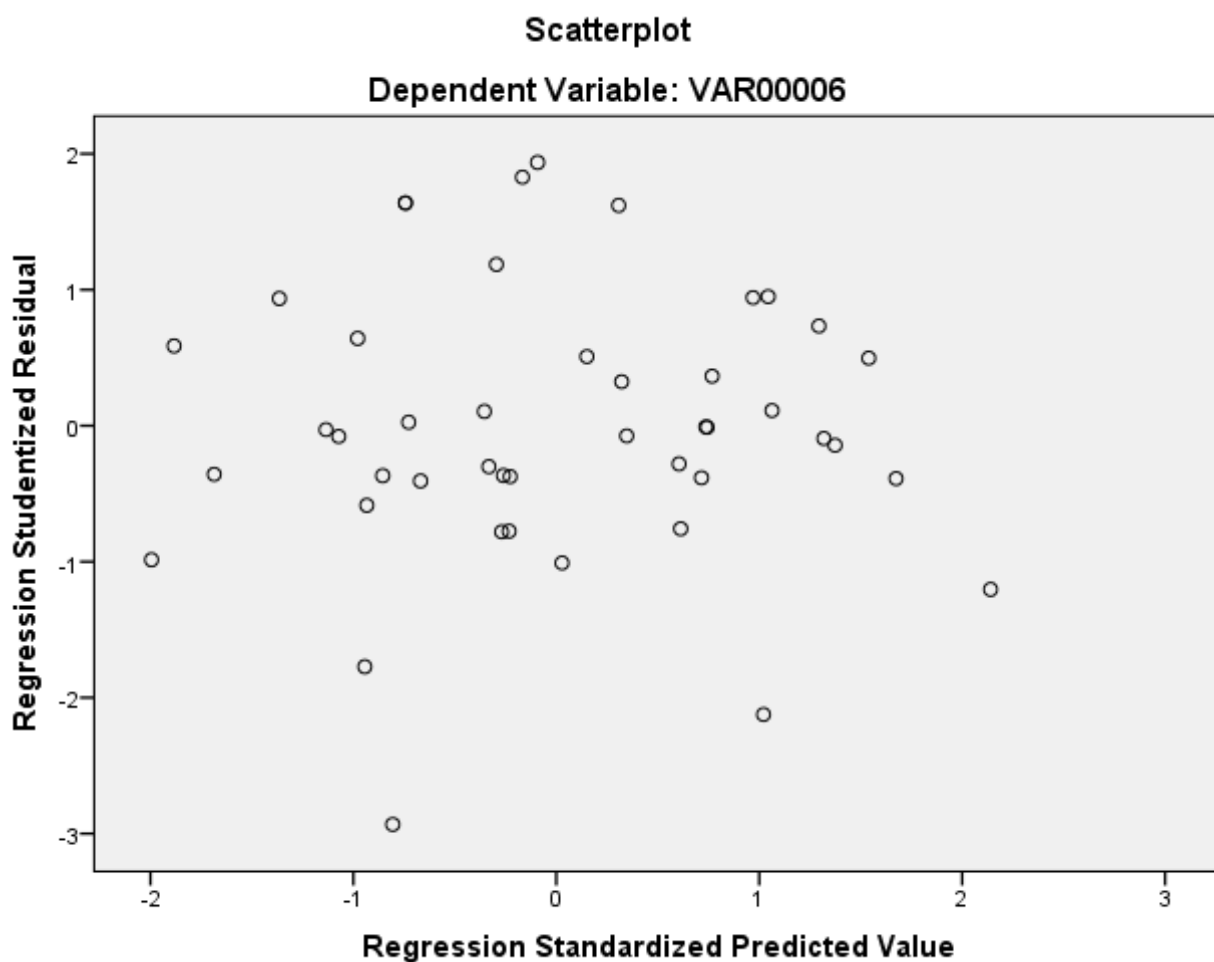
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.069	7.235		2.636	.012
Kompensasi	-.047	.042	-.133	-1.126	.267
Disiplin Kerja	.149	.069	.316	2.145	.038
Fasilitas Kerja	.126	.065	.278	1.950	.058
Work Life Balance	.013	.082	.025	.163	.871
Flexibel Work Space	-.182	.061	-.351	-2.971	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Hasil Uji Linieritas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi	Between (Combined) Groups	Linearity	280.700	21	13.367	1.518	.165
		Deviation from Linearity	19.024	1	19.024	2.161	.155
			261.676	20	13.084	1.486	.180
	Within Groups		202.500	23	8.804		
Total			483.200	44			

Hasil Uji Linieritas X2

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	363.733	22	16.533	3.045	.006
		Linearity	137.509	1	137.509	25.323	.000
		Deviation from Linearity	226.224	21	10.773	1.984	.059
Within Groups			119.467	22	5.430		
Total			483.200	44			

Hasil Uji Linieritas X3

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Fasilitas Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	264.700	17	15.571	1.924	.062
		Linearity	107.461	1	107.461	13.279	.001
		Deviation from Linearity	157.239	16	9.827	1.214	.319
Within Groups			218.500	27	8.093		
Total			483.200	44			

Hasil Uji Linieritas X4

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Work Life Balance	Between Groups	(Combined) Linearity	322.033	17	18.943	3.174	.004
		Linearity	77.623	1	77.623	13.004	.001
		Deviation from Linearity	244.410	16	15.276	2.559	.015
Within Groups			161.167	27	5.969		
Total			483.200	44			

Hasil Uji Linieritas X5

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan	Between Groups	(Combined) Linearity	268.950	21	12.807	1.375	.228
Flexibel Work Space		Deviation from Linearity	75.649	1	75.649	8.121	.009
			193.301	20	9.665	1.038	.462
Within Groups			214.250	23	9.315		
Total			483.200	44			

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.844	.834	1,030	1.738

a. Predictors: (Constant), Flexibel Work Space, Fasilitas Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 4 Uji Statistic

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.069	7.235		2.636	.012
	Kompensasi	-.047	.042	-.133	-1.126	.267
	Disiplin Kerja	.149	.069	.316	2.145	.038
	Fasilitas Kerja	.126	.065	.278	1.950	.058
	Work Life Balance	.013	.082	.025	.163	.871
	Flexibel Work Space	-.182	.061	-.351	-2.971	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.844	.407	2.551

a. Predictors: (Constant), Flexibel Work Space, Fasilitas Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Work Life Balance

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5 Uji Hipotesis

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.069	7.235		2.636	.012
	Kompensasi	-.047	.042	-.133	-1.126	.267
	Disiplin Kerja	.149	.069	.316	2.145	.038
	Fasilitas Kerja	.126	.065	.278	1.950	.058
	Work Life Balance	.013	.082	.025	.163	.871
	Flexibel Work Space	-.182	.061	-.351	-2.971	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.364	5	45.873	7.048	.000 ^b
	Residual	253.836	39	6.509		
	Total	483.200	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Flexibel Work Space, Fasilitas Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Work Life Balance

Lampiran 6 Tabulasi Data

Jawaban responden X1 Kompensasi

1	2	3	4	5	6	7	8	9	Total X1
5	4	1	4	4	4	4	4	4	34
4	2	3	3	3	4	4	4	4	31
4	3	2	4	4	3	3	3	3	29
3	2	4	5	4	4	3	3	5	33
4	4	4	4	5	4	2	3	2	32
5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
5	5	4	3	4	5	4	4	3	37
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
3	4	5	5	4	3	4	3	2	33
5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
5	5	5	5	5	3	4	4	3	39
5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
5	4	3	4	3	4	3	4	3	33
5	4	5	5	3	4	3	4	5	38
5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
5	3	5	5	5	5	5	5	5	43
4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
3	5	3	4	4	4	3	4	4	34
5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
4	3	4	4	4	3	4	3	3	32
3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
4	2	4	3	4	4	4	4	4	33
2	3	2	2	2	2	2	4	4	23
5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
4	4	4	5	4	4	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	3	3	3	4	3	31
1	5	4	4	5	3	4	5	4	35
5	5	4	3	4	4	5	5	5	40
4	4	4	5	5	4	5	5	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	5	5	5	4	3	4	4	38
4	5	4	5	4	5	5	4	5	41
5	5	4	5	5	4	5	5	4	42
4	4	5	5	5	4	5	5	5	42

5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
4	4	4	4	5	4	2	3	2	32
5	4	5	4	4	5	5	5	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
5	5	5	5	5	3	4	4	3	39
5	4	4	4	5	5	5	4	5	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	4	4	5	42
5	5	5	5	5	3	4	4	3	39
5	4	4	4	5	5	5	4	5	41

Variabel X2 Disiplin Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total X2	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	89
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78
3	4	4	3	2	5	4	5	4	3	4	5	2	2	4	2	4	4	5	3	4	4	4	80
4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	5	4	4	90
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	4	3	2	5	5	4	4	94
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84
4	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	4	84
3	4	5	3	2	3	4	5	4	3	2	3	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	4	77
4	3	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	82
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	3	4	3	3	3	3	89
5	5	5	5	2	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	3	2	3	4	5	3	4	90
5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	96
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	98
4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	3	4	3	4	91

5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	93
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	94
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	89
3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	2	3	4	92
4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	83
5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	76
4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	89
5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	96
4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	91
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	93
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	75
5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	95
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	98
4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	102
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	103
4	4	5	5	3	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	2	4	5	4	90
5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	102
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	92
4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	79
3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	81

5	5	5	5	2	5	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	5	3	4	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	92
4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	5	3	4	79
3	4	3	4	5	4	2	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	81
5	5	5	5	2	5	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	5	4	3	5	3	4	82

Variabel X3 Fasilitas Kerja

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Total X3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	2	4	5	5	3	4	4	68
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	65
5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	77
4	4	1	2	2	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	62
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	82
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	69
3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	3	5	5	4	3	3	4	72
3	4	3	4	3	2	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	67
4	3	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	71
4	5	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	72
5	3	4	4	5	2	3	4	5	5	5	4	3	4	3	2	4	5	70
3	4	5	5	4	3	5	4	4	5	3	3	4	5	3	5	4	4	73
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	3	4	79
5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	71
4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	4	5	4	73
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	84
4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	81
5	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	70
4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	77

5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	3	71
3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	68
4	3	3	4	5	3	3	4	5	4	5	3	4	2	5	4	3	3	67
4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	62
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	72
4	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	4	5	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	69
5	3	4	5	3	3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	72
5	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	3	3	78
5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3	4	4	5	78
3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	72
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	77
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86
5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	81
5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	82
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	86
4	4	1	2	2	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	62
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	82
5	5	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	77
4	4	1	2	2	5	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4	5	62
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	82
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	85
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	85
4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	82
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	85

5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	85
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Variabel X4 Work Life Balance

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total X4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	57
3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	59
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	47
5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	2	4	5	5	61
4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	44
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	62
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	47
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	52
3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	56
4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	3	4	4	4	51
5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	2	5	54
5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	64
5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	4	62
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	67
5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	65
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	63
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	62
5	3	2	2	1	2	3	4	5	4	4	3	2	3	43
5	4	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	62
4	2	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	4	5	54
4	5	2	3	4	3	2	4	3	2	4	5	3	4	48
3	4	3	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	4	52
5	2	3	4	2	5	4	5	4	3	4	5	5	2	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	53
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	51
5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	57
4	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	60
3	2	3	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	57
4	4	3	5	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	57
4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	52
5	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	56
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	64

5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	67
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	65
4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	44
5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	4	5	62
5	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	56
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	52
5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	53
5	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	52
5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	56
3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	54
5	4	3	4	4	5	4	3	4	3	2	3	4	5	53
5	3	5	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	4	52
5	4	3	3	4	5	4	3	4	5	4	3	5	4	56
3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	3	4	54

Variabel X5 Flexible work space

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Total X5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
5	3	4	5	5	5	3	4	2	3	3	4	46
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	44
4	3	5	5	4	4	4	5	3	4	4	2	47
2	4	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4	47
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	53
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	57
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	56
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	55
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	55
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	56
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	53
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	49
4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	49
4	2	3	1	4	3	4	5	5	4	3	2	40
4	3	2	5	3	5	3	2	3	4	5	4	43

5	4	5	3	4	5	4	3	2	2	3	5	45
3	4	5	3	5	4	3	5	4	3	4	5	48
4	5	4	3	4	4	2	3	4	5	3	4	45
3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	49
4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	3	47
5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	46
4	5	3	4	5	3	3	4	5	4	3	3	46
5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	53
4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	47
2	3	4	3	2	3	4	5	4	4	3	4	41
5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	3	5	48
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	56
4	3	4	3	2	3	4	5	4	3	4	5	44
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	57
2	4	4	4	5	5	5	3	4	5	2	4	47
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	53
3	4	3	2	4	4	5	4	3	2	2	3	39
4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	54
5	4	4	3	2	3	2	4	3	4	5	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55
3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	46
5	4	4	3	2	3	2	4	3	4	5	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55
3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	46
5	4	4	3	2	3	2	4	3	4	5	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55
3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	46
5	4	4	3	2	3	2	4	3	4	5	3	42
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	57
4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	55
3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	46

Variabel Y Kinerja Karyawan

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total Y
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	3	5	5	3	5	5	3	29
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	2	1	5	2	1	5	20
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	33
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	32
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	28

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	5	4	5	5	4	5		32
5	4	5	4	5	4	5	5	4	5		32
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5		34
5	4	5	4	4	5	5	4	5	5		32
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5		33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		35
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5		30
4	4	4	5	4	5	5	4	5	5		33
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		28
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4		28
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		35
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		21
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4		28
4	5	4	3	5	5	4	5	5	4		31
3	3	4	5	4	4	4	4	4	4		29
4	4	4	5	5	5	4	5	5	4		33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	4	4	5	5	4	5	5		32
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5		34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		35
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5		33
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4		33
5	5	5	4	4	5	5	4	5	5		32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		28
4	3	4	4	4	5	5	4	5	5		32
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		35
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		35
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		28
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5		35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		35

Lampiran 7 Surat ijin penelitian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-140/FEK.1/PP.00.9/02/2023 28 Februari 2023
Perihal : **Ijin Penelitian Skripsi**

Yth. Pimpinan **Bank Muamalat KC Malang**
Jl. Kertanegara No.2, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang
di
Tempat

Assalamu`alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : Mukaromatul Hisnidah
NIM : 19540074
Program Studi : Perbankan Syariah
Semester : VIII (Delapan)
Contact Person : 081930631622
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.

Lampiran 8

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Mukaromatul Hisnidah
Tempat, Tanggal Lahir : Blitar, 13 Juli 2000
Alamat Asal : Jl. Veteran Dsn. Sidodadi RT 01 RW 11 Ds. Kedawung Kec. Nglegok Kab. Blitar
Telepon/HP : 081930631622
E-mail : perindusenja301@gmail.com

Pendidikan Formal

2007-2012 : SDN Kedawung 03
2012-2013 : SDN-SN Nglegok 01
2013-2016 : SMPN-SN Nglegok 02
2016-2017 : MA MAS Darussalam Boarding School
2017-2019 : MA MAS Al-Mawaddah 02
2019-2023 : S1 Perbankan Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

- 2016-2017 : Ma'had Darussalam Islamic Boarding School Jombang
- 2017-2019 : Pondok Pesantren Al-Mawaddah 02
- 2019-2020 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2019-2020 : Program Khusus Pengembangan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- 2020-2021 : English Language Center (ELC) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

Sahabat Pendamping Perbankan Syariah UIN Malang tahun 2019-2020

Pengurus Anggota Devisi Tekfor Pagar Nusa UIN Malang 2020-2021

Pengurus Anggota Devisi Al-Irja' Pagar Nusa UIN Malang periode 2021-2022

Sekretaris BI Corner Periode 2022-2023

CO Devisi Ekonomi GenBi Periode 2021-2022

Lampiran 9 Bukti Konsultasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19540074
Nama : MUKAROMATUL HISNIDAH
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Perbankan Syariah
Dosen Pembimbing : Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM
Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Work Life Balance, Dan Flexible Work Space Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia Kc Malang

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	4 Oktober 2022	Melakukan pengumpulan file tema penelitian dan penambahan variabel penelitian (ganti judul)	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	9 Oktober 2022	Melakukan bimbingan pertama dengan pembenahan latar belakang penambahan teori serta GAP riset dan pembenahan kata serta kalimat	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	10 Oktober 2022	Melakukan pembenahan bab 1 dan bab 3 diantaranya adalah penambahan penelitian terdahulu, pembenaran kerangka konseptual Dan juga pembenahan metode penelitian serta revisi pada bagian daftar pustaka dan juga daftar isi.	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	18 Oktober 2022	Bimbingan penyeteroran dan pengoreksian bab 1 sampai dengan bab 3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	3 November 2022	Penambahan jurnal internasional serta perbaikan penulisan kerangka konseptual dan persiapan pengajuan sempro	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	4 November 2022	ACC Sempro	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	24 Januari 2023	Bimbingan kuesioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

8	15 Februari 2023	Konsultasi masalah terjun lapangan penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	5 April 2023	Bimbingan Bab 4, pembedulan pembahasan serta penambahan hasil uji deskriptif	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	23 Mei 2023	Bimbingan revisi Bab 4-5, dan konsultasi afirmasi jurnal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
11	1 Juni 2023	Bimbingan bab 1-5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 1 Juni 2023

Dosen Pembimbing



Nihayatu Aslamatis Solekah, SE., MM

Lampiran 10 Keterangan Lolos Turnitin



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO, Lc., M.Si
NIP : 198908082020121002
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : MUKAROMATUL HISNIDAH
NIM : 19540074
Konsentrasi : Entrepreneur
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA, FASILITAS KERJA, WORK LIFE BALANCE, DAN FLEXIBLE WORK SPACE TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA KC MALANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
23%	26%	9%	11%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Juni 2023

UP2M



EKA WAHYU HESTYA BUDIANTO,
Lc., M.Si

Lampiran 11 Hasil Cek Turnitin

ORIGINALITY REPORT

23% SIMILARITY INDEX **26%** INTERNET SOURCES **9%** PUBLICATIONS **11%** STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	8%
2	id.scribd.com Internet Source	4%
3	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	2%
4	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Sogang University Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Student Paper	1%
8	dspace.uii.ac.id Internet Source	1%
9	repository.stiewidyagamalumajang.ac.id Internet Source	1%

10	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
11	core.ac.uk Internet Source	<1%
12	eprints.radenfatah.ac.id Internet Source	<1%
13	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1%
14	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1%
15	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1%
16	repository.usd.ac.id Internet Source	<1%
17	gcafeb.binadarma.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes On Exclude matches < 100 words
Exclude bibliography On