

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

**(STUDI KASUS: BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR
CABANG YOGYAKARTA)**



**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

Oleh:

NURAINI FIRMANDARI

NIM: 10391062

PEMBIMBING:

- 1. JOKO SETYONO, SE, M.Si**
- 2. Dr. IBNU MUHDIR, M.Ag**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2014

ABSTRAK

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan, terutama dalam dunia perbankan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi yang ada dalam diri karyawan. Pemberian kompensasi dan motivasi yang tepat dari perusahaan kepada karyawan hingga saat ini harus selalu dikembangkan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena faktor dari kepuasan MSDM dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui kuisioner. Penelitian dilakukan terhadap 79 responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Sampel yang diambil adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan uji analisis regresi berganda moderasi yang terdiri dari uji F, koefisien determinasi (R^2) dan uji T.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa melalui uji t (parsial) bahwa variabel gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan masing-masing memiliki koefisien regresi sebesar; gaji 2,396 dengan signifikansi 0,042 dan tunjangan memiliki koefisien regresi sebesar 2,218 dengan signifikansi 0,022. Variabel bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,394 dengan signifikansi 0,717. Hasil dari variabel moderasi (motivasi kerja) dalam hubungan antara variabel kompensasi (gaji, tunjangan, bonus) dengan kinerja karyawan, bahwa gaji dan tunjangan yang sudah dimoderasi berpengaruh positif dan signifikan, dengan masing-masing memiliki koefisien regresi sebesar; gaji moderasi motivasi (0,695) dengan signifikansi 0,025 dan tunjangan moderasi motivasi memiliki koefisien regresi sebesar (0,542) dengan signifikansi 0,038. Sedangkan untuk variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,075 dengan signifikansi 0,785

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Variabel Moderasi



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Nuraini Firmandari
Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Nuraini Firmandari
NIM : 10391062
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 September 2014

Pembimbing I,

Joko Setyono., SE. M.Si.

NIP. 19730702 2002 12 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Nuraini Firmandari

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Nuraini Firmandari
NIM : 10391062
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 September 2014

Pembimbing II,

Dr. Ibnu Muhdir, M.Ag

NIP. 196641112 199203 1 006

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Nuraini Firmandari
NIM : 10391062
Fakultas-Prodi : Syari'ah dan Hukum – Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana perlunya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 September 2014

Penyusun,



Nuraini Firmandari



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/K.KUI-SKR/PP.009/68/2014

Skripsi/tugas akhir dengan judul :

**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja
Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor
Cabang Yogyakarta)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nuraini Firmandari

NIM : 10391062

Telah dimunaqasyahkan pada : 17 Oktober 2014

Nilai : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang

Joko Setyono., SE. M.Si

NIP. 19730702 2002 12 1 003

Penguji I

M. Ghafur Wibowo, SE., M.Sc

NIP. 19800314 200301 2 003

Penguji II

Dian Nuriyah Solissa, SH., M.Si

NIP. 19840216 200912 2 004

Yogyakarta, 17 Oktober 2014

UIN Sunan Kalijaga



Prof. Noorhaidi, MA, M. Phil, Ph.D.

NIP. 19711207 199503 1 002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

*Bapak dan ibuku tercinta
Ketiga Kakakku beserta keluarga tersayang serta semua orang yang aku
sayangi*

*Keluarga Besar Mahasiswa Keuangan Islam
angkatan 2010 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

*Beserta Almamater
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

HALAMAN MOTTO

“Man ṣobaru ẓafira”

(Siapa yang bersabar akan beruntung)

“Tuhan sudah menyiapkan penambah kekuatanmu, yang segera akan menjadi milikmu, jika engkau segera menggerakkan badanmu untuk bekerja dengan niatan memperbaiki kehidupanmu. Diam memang menghemat tenagamu, tapi tidak memperkuatmu. Gerakanlah yang memperkuatmu”

(Darwis Tere Liye)

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu 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.”

(Q.S Al-Qashash 77)

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	ṡā'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es

ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	ﺀ	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta‘addidah
عدة	Ditulis	‘iddah

C. *Tā'marbūṭah*

Semua *Tā'marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *shalat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>ḥikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----	Dammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif	Ditulis	<i>ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَّى	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati	Ditulis	<i>ai</i>
بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fatḥah + wāwu mati	ditulis	<i>au</i>
قَوْل	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْشُكْرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur’ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā’</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syāms</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفروض	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat dan salam selalu penulis haturkan kepada Nabi agung Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan pencerahan berfikir dan memberi inspirasi kepada penulis untuk tetap selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Keuangan Islam, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Musa Asy'arie selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Noorhaidi, MA, M.Phil, Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. H.M. Yazid Affandi S.Ag., M.Ag selaku Kaprodi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Sunarsih, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing akademik dan pembimbing skripsi yang telah membimbing saya dari awal proses kuliah hingga akhir semester

5. Bapak Joko Setyono, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah sabar memberikan masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan skripsi ini. Tetap menjadi dosen *cool* dan keren ya pak.
6. Bapak Dr. Ibnu Muhdir, M.Ag selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan masukan, kritik dan motivasi dalam menyempurnakan skripsi ini. Semoga senyum khas nya tidak pernah pudar ya pak.
7. Bapak M. Ghafur Wibowo, SE., M.Sc selaku Penguji 1 dan Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI., M.Si selaku Penguji 2 di sidang Munaqosyah. Semoga Bapak dan Ibu selalu diberikan kesehatan.
8. Seluruh Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
9. Seluruh staff dan karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta, yang telah ikhlas memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian selama 1 bulan dan memberikan sedikit waktunya untuk mengisi kuesioner.
10. Bapak dan Ibu tercinta, bapak Nurdin Hardjojo dan ibu Titin Sumarni atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi dan doa yang selalu dipanjatkan. Anakmu ini akan segera membahagiakanmu pak, bu. Doakan selalu anakmu ini.
11. Ketiga Kakakku tersayang. Mas Totok dan keluarga, untuk segala doanya, semoga lekas sembuh mas. Mas Antok dan keluarga, untuk segala semangat dan biaya kuliahnya. Mas Imam dan keluarga, atas segala *support*, kemudahan penelitian, materi, dan tim penghibur kedua anakmu mas.

12. Sahabat-sahabatku Widya, Nia, Ritwan, Damar, Aris kalian adalah sahabat terhebat yang kumiliki. Suka duka kita lalui bersama. Semoga mimpi kita lekas tercapai ya. Salam persahabatan!!!
13. Untuk Keluarga KUI-G Angkatan 2010, Nevi, Amarila, Yuyun, Dewi, Intan, Vaqih, Dedi, Reza. Kalian adalah teman-teman yang baik dan memberikan warna dalam menjalani hari-hari di kampus.
14. Teman seperjuangan bimbingan Pak Joko: Rahma, Dea, Ari, Fiyu, Anis dan Alif. Kalian teman seperguruan yang selalu memberikan semangat.
15. Untuk mas Harry terimakasih untuk segala kasih sayanginya selama ini, perhatian, sabar yang tak terbatas, senyum yang tak pernah pudar, mungkin dengan jalan ini kita akan mendewasakan diri kita masing-masing. Aku belajar banyak hal darimu. Kini aku pasrahkan semuanya ke Allah SWT.
16. Seluruh pegawai dan staff TU Prodi, Jurusan dan Fakultas di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
17. Semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dariNya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Yogyakarta, 26 September 2014 M

Nuraini Firmandari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
HALAMAN MOTTO	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	9

A. Tinjauan Pustaka	9
B. Landasan Teori.....	13
1. Kompensasi.....	13
a) Komponen-komponen Kompensasi.....	14
b) Tujuan Pemberian Kompensasi.....	18
c) Kompensasi Dalam Pandangan Islam.....	20
2. Kinerja Karyawan	21
a) Pengertian Kinerja Karyawan	21
b) Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	23
c) Indikator Kinerja Pegawai.....	25
d) Kinerja Dalam Pandangan Islam.....	27
3. Motivasi Kerja.....	28
a) Tujuan Pemberian Motivasi	31
b) Teori Motivasi.....	32
c) Motivasi dalam Pandangan Islam	34
C. Pengembangan Hipotesis	36
D. Kerangka Teoritik	41
BAB III GAMBARAN UMUM DAN METODE PENELITIAN	42
A. Gambaran Umum PT. Bank Syariah Mandiri	42
B. Metode Penelitian.....	46
1. Jenis dan sifat penelitian	46
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
3. Sumber Data.....	47

4. Populasi dan Sampel	47
5. Metode Pengumpulan Data	49
6. Definisi Operasional Variabel.....	50
7. Instrumen Penelitian.....	52
8. Pengujian Instrumen Penelitian.....	53
9. Metode Analisis Data	55
10. Analisis Regresi Linier.....	58
11. Pengujian Hipotesis.....	59
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	62
A. Analisis Deskriptif	62
1. Responden Berdasarkan Usia.....	62
2. Responden Berdasarkan Lama Kerja	63
3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
4. Responden Berdasarkan Status	64
5. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
B. Analisis Data	65
1. Pengukuran Instrumen Penelitian	65
a. Uji Validitas.....	65
b. Uji Reliabilitas.....	67
2. . Uji Asumsi Klasik.....	67
a. Uji Normalitas.....	67
b. Uji Heteroskedastisitas	69
3. Analisis Regresi Linier.....	70

C. Pengujian Hipotesis.....	75
a. Uji Koefisien Determinasi.....	75
b. Uji signifikansi Simultan	75
c. Uji parsial	77
D. Pembahasan.....	81
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran-saran.....	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia.....	62
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Kerja	63
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status	64
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.8 Hasil Regresi Linier	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.10 Hasil Uji F	76
Tabel 4.11 Hasil Uji T	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Proses Motivasi	29
Gambar 2 Kerangka Teoritik	41
Gambar 3 Hasil Uji Normalitas <i>Normal P-P Plot</i>	68
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Terjemahan Al-Qur'an dan Hadist
Lampiran II.	Lampiran Kuesioner
Lampiran III.	Lampiran Profil Responden
Lampiran IV.	Lampiran Hasil Kuesioner
Lampiran V.	Lampiran Hasil SPSS Profil Responden
Lampiran VI.	Lampiran Hasil Uji validitas dan Reliabilitas
Lampiran VII.	Lampiran Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran VIII.	Lampiran Hasil Uji Regresi
Lampiran IX.	Lampiran Surat Keterangan Penelitian
Lampiran X.	Lampiran Curriculum Vitae

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang masalah

Kegiatan usaha bank secara umum adalah merupakan usaha yang berlandaskan pada kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu profesionalisme pengelola yang berkecimpung didalamnya merupakan suatu keharusan yang tidak dapat ditawar lagi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai visi dan misinya sangat ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi. Motivasi dan kemampuan berinteraksi menentukan kinerja, karena keduanya saling terkait untuk memajukan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai upaya penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebijakan prosedural dan praktek bagaimana mengelola atau mengatur orang dalam bank untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mengelola dan mengatur karyawan menjadi seni tersendiri dalam sebuah bank guna melahirkan karyawan yang profesional dan memiliki kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan

sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara penghargaan dan prestasi para karyawan. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan lepas dari berbagai faktor, diantaranya kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan juga motivasi yang ada dalam diri karyawan.

Tidak hanya faktor keterampilan, kemampuan dan penguasaan kerja karyawan yang terus dikembangkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi perusahaan harus memperhatikan pula faktor pemberian kompensasi sebagai salah satu motif bagi karyawan untuk bekerja. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora kompensasi terdiri dari Kompensasi Finansial (bayaran pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tertangguh, program perlindungan, bayaran diluar jam kerja, fasilitas) dan Kompensasi Nonfinansial (pekerjaan dan lingkungan kerja).¹

Kompensasi yang diberikan perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang

¹Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:STIE YKPN, 1997), hlm. 443.

memilih untuk bekerja di sebuah organisasi dari pada organisasi yang lain. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan. Kepuasan kompensasi merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kompensasi juga berperan membentuk sikap seorang karyawan dalam bekerja. Karena kompensasi mempengaruhi kepuasan dan bertindak sebagai umpan balik yang dapat menjadikan kalangan karyawan menyesuaikan perilakunya.²

Salah satu variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah serta intensitasnya.³ Motivasi yang ada dalam diri karyawan ikut menentukan hasil kinerja karyawan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus senantiasa berusaha untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan motivasi yang ada dalam diri karyawannya.

² *Ibid.*, hlm. 448.

³ A. Usmara, *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006), hlm. 14.

Hasil berbagai penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara kompensasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Maha Atma Kadji, yang meneliti tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pelayanan publik di Gorontalo. Berdasarkan hasil analisa didapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja (*work motivation*) aparat sektor publik berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pelayanan publik. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan faktor penentu kinerja pelayanan publik.⁴

Penelitian yang dilakukan oleh Linda Prasepti Ipkoni yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi. Hasil yang diperoleh dalam penelitian tersebut adalah bahwa motivasi memperkuat pengaruh kompensasi dan kondisi kerja terhadap kinerja karyawan sebuah organisasi.⁵

PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta merupakan salah satu partisipan perbankan syariah di Yogyakarta. Dalam perkembangannya PT. BSM berhasil meningkatkan pelayanan yaitu melalui pengembangan jaringan kantor dan kualitas pelayanan berbasis sumberdaya manusia dan teknologi. Hal ini menjadikan PT. BSM berhasil meraih penghargaan Kinerja Sangat Bagus selama 10 tahun berturut-turut, yang diberikan oleh majalah Infobank

⁴ Maha Atma Kadji, "Analisis Tentang Motivasi Kerja Dan Kinerja Pelayanan Publik", *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika FTI UNMER Malang*, Vol. 6 (September: 2008), hlm. 1.

⁵ Linda Prasepti Ipkoni, "Analisa Pengaruh Kompensasi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karga Bayu Persada Sukoharjo", *skripsi Universitas Sebelas Maret*, (2006), hlm. ii.

pada tahun 2008.⁶ Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. BSM Cabang Yogyakarta, sehingga pengembangan kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. BSM Cabang Yogyakarta. Khusus untuk pengembangan SDM itu, BSM mendapat penghargaan *The Best HR Development* dari Bank Indonesia selama 2008 dan 2009.⁷ Sejalan dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi bank syariah terpercaya pilihan mitra usaha, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ratih Indrayani, menunjukkan bahwa kompensasi finansial berdasarkan kebutuhan dharuriyyat pada perspektif *maqasid syariah* di Bank Syariah Mandiri KC Surabaya Darmo, belum sepenuhnya dikatakan layak untuk dilakukan. Seperti belum adanya bantuan pembiayaan ibadah haji/umrah bagi karyawan kontrak dan beberapa tunjangan lain yang belum ada bagi karyawan kontrak itu sendiri, perhatian kesehatan dan pendidikan bagi keluarga mereka yang seharusnya ada. Meskipun demikian, fasilitas untuk membayar zakat dan pemberian tunjangan

⁶ Endro Yuwanto, "BSM Terima Penghargaan Terbaik 10 Tahun," www.syariahmandiri.co.id/2010/07/bsm-terima-penghargaan-terbaik-10-tahun/, akses 4 maret 2014.

⁷ *Ibid.*

pelatihan cukup mendapat perhatian dari Bank Syariah Mandiri KC Surabaya Darmo.⁸

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta).”**

B. Pokok Masalah

Berdasarkan atas latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaji mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah bonus mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah gaji mempengaruhi kinerja karyawan dengan moderasi motivasi kerja?
5. Apakah tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan dengan moderasi motivasi kerja?
6. Apakah bonus mempengaruhi kinerja karyawan dengan moderasi motivasi kerja?

⁸ Ratih Indrayani, “Implementasi Kompensasi Finansial Pada Karyawan Kontrak Bank Syariah Mandiri KC Surabaya Dalam Maqosid Syariah”, *skripsi* Universitas Airlangga Surabaya (2011), hlm. 1.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan dengan moderasi motivasi kerja
5. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan dengan moderasi motivasi kerja
6. Untuk mengetahui pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan dengan moderasi motivasi kerja

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait dengan kompensasi, motivasi, sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai kompensasi, motivasi dan kinerja dalam penulisan penelitian ini.

3. Bagi penelitian lanjutan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan yang dikemukakan dalam penulisan skripsi ini dapat diperincikan kedalam lima bab, dapat diperincikan satu persatu sebagai berikut:

Bab pertama merupakan bab pendahuluan. Bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua tinjauan pustaka yang mencakup pengertian kompensasi, kinerja karyawan, motivasi kerja, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab ketiga metode penelitian ini berisi desain penelitian, populasi, sampel dan teknik sampling, variabel dan pengukuran variabel, instrument penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

Bab keempat membahas mengenai gambaran umum perusahaan, data yang digunakan, pengolahan data tersebut dengan alat analisis yang diperlukan dan hasil dari analisis data.

Bab kelima ini berisi kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis data yang telah dilakukan, keterbatasan yang melekat pada penelitian, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Variabel gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi $< 0,05$.
2. Variabel tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi $< 0,05$.
3. Variabel bonus berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} dan nilai signifikansi $> 0,05$.
4. Variabel gaji dimoderasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} (2,286) > t_{tabel}(1,67)$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,025 < 0,05$).

5. Variabel tunjangan dimoderasi motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung}(2,117) > t_{tabel}(1,67)$ dan signifikansi $< 0,05$ ($0,038 < 0,05$).
6. Variabel bonus dimoderasi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung}(0,273) < t_{tabel}(1,67)$ dan signifikansi $> 0,05$ ($0,785 > 0,05$).

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating

1. Saran yang diusulkan kepada pihak Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta adalah mempertahankan variabel tunjangan, karena berdasarkan penelitian variabel tunjangan mempunyai pengaruh positif diluar kompensasi inti (gaji) terhadap kinerja karyawan, misalnya dengan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan tunjangan pada waktu cuti tetapi diberikan tunjangan sewaktu melaksanakan dinas ke luar kota, diberikan tunjangan jabatan serta tunjangan pembangunan, tunjangan transportasi.
2. Saran yang diusulkan kepada pihak Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta adalah lebih memperhatikan variabel bonus, karena berdasarkan penelitian variabel bonus tidak mempunyai pengaruh terhadap

kinerja karyawan, misalnya pemberian bonus diperhitungkan berdasarkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang diembannya.



DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Qur'an

Az-Zabidi, *Ringkasan shohih Bukhori, Terjemahan da'i Al Tajrid Al-Shahih Li Hadist I Jami' Al Shahih*, Jakarta: Mizan, 1998.

2. Buku

Algifari, *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, cet. ke-2, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Kuantitatif Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Bina Aksara, 2006.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, cetakan ke-4, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2008.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*, cet. ke-4, Yogyakarta: BPFE, 2012.

Kadarisman, M., *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.

Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1991

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2003.

Rochaety, Ety dkk, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi 1, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media, 2007.

Rumidi, Sukandar, *Metodelogi Penelitian Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*, cet. ke-2, Yogyakarta: Gajah Mada University, Juni 2004.

Sanusi, Anwar, *Metodologi Penelitian Bisnis*, cet. ke-3, Jakarta: Salemba Empat, 2013.

- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Edisi 1, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Sekaran, Uma, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, terjemahan oleh Kwan Men Yon, Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2006.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1997.
- Tim Laboratorium Komputer dan Laboratorium Perbankan Syariah, *Praktikum SPSS Ver. 17*, cet. ke-1, Yogyakarta: Fakultas Syariah dan Hukum bekerjasama dengan Arti Bumi Intaran, 2013.
- Usmara, A., *Motivasi Kerja: Proses, Teori dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, Mei 2006.
- Wibisono, Dermawan, *Manajemen Kinerja Koorporasi dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*, Jakarta: Erlangga, 2011.

3. Jurnal

- Aprilia, Murty Windy dan Gunasti, Hundiwinarsih, “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya)”, *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, 2(2), 2012.
- Batubara, Khairunnisa, “Pengaruh Gaji, Upah, dan Tunjangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ”, *Jurnal Teknik Industri FT USU*, Vol. 3, No. 5, Desember 2013.
- Pravasta, I Gusti Ngurah Gangga dan Desak Ketut Sintaasih, “Kompensasi Dan Motivasi: Pengaruhnya Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Tjendana Mandra Sakti Denpasar”, *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana Bali*, Vol. 3, No. 5, 2014.
- Siagian, Nalom, “Pengaruh Iklim Kerja, Insentif, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Kawasan Industry Medan Provinsi Sumatra Utara”, *Laporan Penelitian Universitas HKBP Nomensen Medan*, 2013.

Sukmawati, Ferina, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Yayasan Keluarga Pahlawan Negara*, Vol. 2, No. 3, STIE YKPN, November 2008.

Wasisto, Edhi, “Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai STIE Adi Bhirawa Surakarta”, *jurnal ADVANCE*, STIE Adi Bhirawa Surakarta, Februari 2014.

4. Skripsi dan Tesis

Demokrat, Satria Negara, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta), *skripsi* Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011.

Hermawan, Firman, Pengaruh Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta, *skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2013.

Indrayani, Ratih, Implementasi Kompensasi Finansial Pada Karyawan Kontrak Bank Syariah Mandiri KC Surabaya Dalam Maqosid Syariah, *skripsi* Universitas Airlangga Surabaya, 2011.

Ipkoni, Linda Prasepti, Analisa Pengaruh Kompensasi Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karga Bayu Persada Sukoharjo”, *skripsi* Universitas Sebelas Maret, 2006.

Suryoadi, Yerry, Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang, *skripsi* Universitas Diponegoro Semarang, 2012.

5. Website

Yuwanto, Endro, “BSM Terima Penghargaan Terbaik 10 Tahun,” www.syariahmandiri.co.id/2010/07/bsm-terima-penghargaan-terbaik-10-tahun/, diakses pada 4 maret 2014.

www.Syariahmandiri.co.id/category/info-perusahaan/profil-perusahaan/, diakses pada 25 Agustus 2014.

6. Lain-lain

Wawancara dengan Wawan, HRD Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta,
tgl 3 Juni 2014.



LAMPIRAN 1

Terjemahan Al-Qur'an dan Hadist

No	Halaman	Terjemahan
1	20	“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”
2	26	“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 kepadamu apa yang telah kamu kerjakan”
3	33	“Dan kalau Allah menghendaki, niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Allah menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya dan memberikan petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanyai tentang apa yang telah kamu kerjakan”
4	26	“Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya”
5	26	Dari Miqdam r.a. dari Rasulullah SAW bersabda: Tidaklah seseorang makan-makanan yang lebih baik daripada makan hasil ketampilannya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud s.m.a. dan hasil tangannya sendiri. (HR. Bukhari)
6	26	“Bagaimana manusia malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”

LAMPIRAN II

KUESIONER

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Nuraini Firmandari mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saat ini sedang mengadakan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta)”**. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu Saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir) dengan **jujur dan sebenarnya**, karena identitas dan jawaban dari responden terjamin kerahasiaannya dan kuesioner ini **tidak akan berpengaruh apa pun** terhadap responden karena **hanya** digunakan untuk **keperluan pendidikan**. Demikian saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

No. Responden: _____ (diisi oleh peneliti)

I. Identitas Responden

1. Usia : _____ tahun
2. Lama Bekerja di BSM : _____ tahun _____ bulan
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Status Perkawinan : Menikah/Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : _____

II. Petunjuk

1. Bapak/Ibu berikan tanggapan terhadap semua pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini.
2. Berikan tanggapan dengan memberi tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan. Pastikan semua pertanyaan terisi.
3. Huruf-huruf pada bagian atas mengandung makna:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
R = Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

III. Daftar Pertanyaan “Kompensasi”

A. Gaji (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya menerima gaji pokok tetap setiap bulan					

2	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
3	Saya mendapatkan hak kenaikan gaji setiap tahun (1 tahun sekali)					
4	Gaji yang saya peroleh saat ini dapat memenuhi biaya kebutuhan hidup saya					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
6	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan kinerja saya					
7	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan motivasi kerja					
8	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					

B. Tunjangan (X₂)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya mendapat Tunjangan berupa fasilitas kesehatan untuk keluarga					
2	Saya mendapat Tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun					
3	Saya mendapat tunjangan berupa Dana Pensiun					
4	Saya mendapat Tunjangan Bayaran Cuti Tahunan					
5	Saya merasa puas dengan Tunjangan yang diberikan Perusahaan					
6	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi kerja					
7	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya					

C. Bonus (X₃)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
2	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditentukan					
3	Saya mendapat bonus berupa uang lembur bila melaksanakan pekerjaan tambahan di luar jam kerja reguler/normal.					
4	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan jika kinerja perusahaan meningkat					
5	Bonus diberikan secara adil kepada karyawan yang hasil kerjanya mencapai target					
6	Saya merasa puas dengan Imbalan Bonus kerja yang diberikan Perusahaan					
7	Bonus yang					

	diberikandapatmemotivasisayauntukbekerjalebihbaik/giat					
8	Bonus yang diberikandapatmeningkatkankinerjasaya					

IV. DaftarPertanyaan “MotivasiKerja” (X₄)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Perusahaan memberikanpenghargaankepadakaryawan yang berprestasi					
2.	Pemberianpenghargaanandanpujianterhadapprestasikerja memacukaryawanuntukbekerjakeraslagi					
3.	Pemberiankompensasi yang layakmemacukaryawanuntukbekejalebihgiatlagi					
4.	Rekreasi yang diberikanolehperusahaanmeningkatkanmotivasiuntukbekerja					
5.	Perusahaan ataulingkungkankerjasangatkonduusifdanaman					
6	Pimpinan/atasanselalumemberikanmotivasi yang membangun					
7	Lingkungantemansekantor(<i>team</i>)selalumemberikanmotivasikepadasaya					

IV. DaftarPertanyaan “KinerjaKaryawan” (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang diberikandapatmeningkatkankinerjasaya					
2	Sayamendapatkantunjanganseesuai denganaturan yang ada					
3	Sayadapatmenyelesaikanpekerjaandengantecepatwaktu					
4	Sayatelahmelakukanpekerjaansesuai <i>job description</i>					
5	Sayadapatmenyelesaikanpekerjaansesuai dengan <i>Standard Operating Procedures (SOP)</i> yang telahditetapkan					
6	Sayadapatmemenuhirencanakanerja/target yang telahditetapkanatasan/pimpinanperusahaan					
7	Syamampumenyelesaikanpekerjaandenganbaik					
8	Syamampubekerjasamadengan orang lain (<i>team</i>) dalammelaksanakanpekerjaan					
9	Sayaselalumemilikigagasaninisiatifdalampekerjaan					
10	Sayamenjunjungkedisiplinanterhadapaturanperusahaan					
11	Lingkungkankerja yang kondusifsudahdiberikansecarabaikolehperusahaan					
12	Insentif yang					

	diberikan perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja saya					
13	Penghargaan yang diberikan kepada yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja karyawan					
14	Kompensasi yang diberikan meningkatkan kemampuan saya dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan					
15	Motivasi yang diberikan meningkatkan kemampuan saya dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan					

Terimakasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini. Silahkan periksa kembali apakah anda telah menjawab semua pertanyaan. Wassalamualaikum Wr. Wb

LAMPIRAN III

PROFIL RESPONDEN

No	Usia	Lama Kerja	JenisKelamin	Status	Pendidikan
1	2	2	1	1	2
2	1	1	2	1	2
3	1	1	2	1	2
4	2	2	1	2	2
5	1	1	1	2	2
6	2	3	2	1	3
7	2	2	2	1	2
8	1	1	2	2	2
9	1	1	1	2	2
10	1	2	2	1	2
11	1	1	2	2	2
12	2	1	1	1	2
13	2	2	1	2	3
14	1	1	1	2	2
15	1	1	2	2	2
16	1	1	1	1	2
17	1	1	1	2	2
18	1	1	1	2	2
19	1	1	2	2	3
20	1	2	2	2	2
21	1	1	2	2	2
22	1	1	2	2	2
23	1	1	2	1	2
24	1	1	1	2	2
25	1	1	2	2	2
26	1	1	1	2	2
27	2	3	1	1	3
28	1	1	1	1	3
29	1	1	1	2	2
30	1	1	1	2	2
31	1	1	1	2	2
32	2	2	1	1	2
33	2	2	2	1	2
34	1	1	1	2	2
35	3	3	1	1	3
36	2	2	1	1	2
37	2	2	2	1	2
38	1	1	1	1	2
39	1	1	1	1	2
40	1	1	1	2	2
41	2	3	1	1	2
42	1	1	2	2	2
43	1	1	2	2	2
44	2	2	2	1	2

45	2	1	1	1	2
46	2	2	2	1	2
47	1	1	1	2	2
48	1	1	2	2	2
49	1	2	2	1	2
50	1	1	1	2	2
51	2	2	1	1	2
52	2	2	2	1	2
53	2	1	1	1	2
54	2	3	1	1	2
55	2	3	1	1	2
56	3	3	1	1	3
57	3	3	1	1	3
58	3	3	1	1	3
59	2	3	2	1	2
60	1	1	1	2	2
61	1	1	2	1	2
62	1	1	2	2	2
63	3	3	2	1	3
64	2	2	2	1	2
65	1	1	1	1	2
66	2	2	1	1	2
67	1	2	2	1	2
68	2	2	1	1	2
69	2	2	2	1	2
70	1	1	2	1	2
71	2	2	1	1	2
72	2	2	1	1	2
73	1	1	2	1	2
74	1	1	1	2	2
75	1	1	1	1	2
76	2	3	1	1	2
77	1	1	2	1	2
78	1	1	2	2	2
79	2	3	2	1	2

LAMPIRAN IV

HASIL KUESIONER

NO	Gaji (X1)									Tunjangan (X2)							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Rata2
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4.75	5	5	5	5	4	5	5	4.86
2	5	4	5	4	5	5	5	5	4.75	5	4	4	5	5	5	4	4.57
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	5	5	5	5	5.00
4	5	5	5	5	4	4	5	5	4.75	5	5	5	5	5	5	4	4.86
5	4	5	4	5	5	4	5	4	4.50	5	5	5	5	5	4	4	4.71
6	5	5	5	5	4	4	5	5	4.75	5	5	5	5	5	5	4	4.86
7	4	4	4	4	4	5	5	5	4.38	5	4	4	5	4	4	5	4.43
8	5	5	5	5	5	4	4	5	4.75	5	5	5	5	5	5	4	4.86
9	5	5	4	4	5	5	4	4	4.50	5	5	5	5	5	5	5	5.00
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4.13	5	5	5	5	5	5	4	4.86
11	5	4	5	5	5	4	4	4	4.50	4	4	5	4	5	4	5	4.43
12	5	5	5	4	4	5	5	5	4.75	4	5	5	5	4	5	5	4.71
13	4	4	4	5	5	5	4	5	4.50	5	4	5	5	5	5	5	4.86
14	4	5	4	5	4	5	4	4	4.38	5	4	4	5	5	5	4	4.57
15	4	4	4	3	4	4	4	4	3.88	4	3	3	3	3	4	3	3.29
16	2	4	4	4	4	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4.00
17	2	5	5	3	2	2	4	3	3.25	3	3	3	3	3	4	2	3.00
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00	3	3	2	2	3	3	3	2.71
19	2	4	5	4	4	4	4	4	3.88	4	3	4	4	4	4	4	3.86
20	4	4	4	4	5	4	3	4	4.00	4	3	4	4	4	4	4	3.86
21	5	5	4	5	5	5	4	5	4.75	5	5	5	4	5	4	5	4.71
22	3	4	4	3	4	3	4	3	3.50	3	3	4	5	3	3	3	3.43
23	2	4	4	4	2	5	4	4	3.63	3	4	4	4	4	4	3	3.71
24	1	3	3	2	4	3	3	4	2.88	4	3	3	2	2	2	4	2.86

25	4	4	4	4	4	5	4	4	4.13	4	4	4	4	4	5	4	4.14
26	4	4	3	2	4	4	4	4	3.63	4	4	4	4	3	3	4	3.71
27	1	4	4	4	4	4	4	3	3.50	3	4	3	4	3	4	4	3.57
28	2	4	4	4	4	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4.00
29	2	4	4	4	4	4	3	4	3.63	4	4	4	3	3	4	4	3.71
30	2	4	4	2	4	4	4	4	3.50	3	4	4	4	3	3	4	3.57
31	2	3	3	4	4	4	3	4	3.38	4	3	3	3	4	4	3	3.43
32	2	4	4	4	4	4	3	4	3.63	4	4	4	4	3	4	3	3.71
33	4	4	3	4	4	4	4	5	4.00	4	4	4	4	4	5	3	4.00
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
37	2	4	4	4	4	4	4	4	3.75	4	4	4	3	3	4	4	3.71
38	3	3	4	4	4	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	3	4	3.86
39	5	4	4	5	5	5	5	4	4.63	4	4	4	5	5	5	4	4.43
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4.13	4	4	5	3	4	5	5	4.29
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	3	4	4	5	4	4	4	4.00
43	4	5	4	4	4	5	4	4	4.25	4	5	5	5	4	4	4	4.43
44	2	2	4	4	4	4	4	4	3.50	4	3	4	3	3	4	4	3.57
45	2	3	3	3	2	2	3	2	2.50	3	3	3	2	2	2	3	2.57
46	3	3	3	4	4	3	4	4	3.50	3	4	4	4	4	3	3	3.57
47	2	4	3	3	3	2	3	3	2.88	2	3	3	2	2	3	1	2.29
48	3	4	3	3	4	2	2	3	3.00	3	3	4	3	3	3	3	3.14
49	4	4	4	4	4	4	3	3	3.75	4	4	4	3	4	4	4	3.86
50	3	4	4	4	4	4	3	4	3.75	3	4	4	4	4	4	4	3.86
51	4	4	3	4	4	4	3	3	3.63	4	4	4	4	3	4	3	3.71
52	3	3	3	3	3	3	3	4	3.13	2	2	3	4	4	4	4	3.29
53	3	4	4	4	4	4	4	4	3.88	4	4	4	4	4	3	4	3.86
54	3	4	4	4	4	4	3	4	3.75	4	4	3	3	4	4	4	3.71

55	4	4	3	3	4	5	2	3	3.50	4	2	4	4	4	3	4	3.57
56	3	4	4	4	4	4	2	4	3.63	4	3	4	4	4	3	4	3.71
57	3	2	4	4	4	4	2	4	3.38	3	4	4	3	3	3	4	3.43
58	2	4	4	2	4	2	4	4	3.25	2	2	4	3	4	4	4	3.29
59	4	4	4	4	4	5	4	4	4.13	4	5	4	5	5	4	4	4.43
60	4	4	3	3	3	4	5	5	3.88	4	5	4	3	4	4	4	4.00
61	3	4	2	2	2	4	4	4	3.13	3	3	4	3	3	3	4	3.29
62	4	3	1	3	2	3	4	4	3.00	3	3	3	3	3	3	4	3.14
63	3	3	3	3	3	3	2	3	2.88	3	3	3	3	2	3	2	2.71
64	4	4	4	3	4	4	2	3	3.50	4	4	4	3	3	4	3	3.57
65	2	3	3	3	3	3	3	4	3.00	4	4	4	4	3	3	3	3.57
66	4	3	3	2	4	4	4	3	3.38	2	4	4	3	4	4	4	3.57
67	4	4	4	4	4	4	4	3	3.88	4	3	4	4	4	4	4	3.86
68	3	3	4	4	3	4	4	4	3.63	4	5	4	5	3	3	3	3.86
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4	4	3	4.00
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
71	3	3	4	3	3	3	3	4	3.25	4	4	4	4	5	5	4	4.29
72	5	4	5	4	4	4	4	4	4.25	4	5	5	5	4	4	4	4.43
73	3	3	4	4	4	4	3	5	3.75	5	4	4	4	3	3	3	3.71
74	5	5	4	3	5	3	3	2	3.75	4	3	4	4	4	3	4	3.71
75	4	4	4	4	3	3	4	4	3.75	5	4	4	5	2	3	3	3.71
76	4	4	4	4	4	4	4	5	4.13	4	4	5	4	4	4	4	4.14
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	5	5	4	5	3	3	3	4.00
78	5	5	4	3	4	4	4	2	3.88	4	5	5	4	3	3	3	3.86
79	3	4	3	3	4	4	3	4	3.50	4	3	4	5	3	4	2	3.57

NO	Bonus (X3)									MotivasiKerja (X4)							
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	Rata2	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	X4.7	Rata2
1	5	5	5	4	4	4	5	5	4.63	4	4	5	5	4	4	4	4.29
2	5	4	5	5	5	5	5	4	4.75	4	4	4	4	4	4	5	4.14
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5.00	5	5	5	3	4	4	4	4.29
4	5	5	4	4	5	5	5	4	4.63	5	5	5	5	5	4	3	4.57
5	4	5	5	4	5	5	4	4	4.50	5	4	5	5	4	4	5	4.57
6	5	5	4	4	5	5	5	4	4.63	4	4	5	5	5	5	5	4.71
7	4	4	4	5	5	4	4	5	4.38	5	4	5	5	5	5	5	4.86
8	5	5	5	4	4	5	5	4	4.63	4	4	4	4	5	5	5	4.43
9	4	4	5	5	4	5	5	5	4.63	4	3	3	4	3	4	4	3.57
10	4	4	4	4	5	5	5	4	4.38	5	4	4	4	4	5	4	4.29
11	5	5	5	4	4	5	4	5	4.63	5	4	4	3	4	5	5	4.29
12	5	4	4	5	5	4	5	5	4.63	5	4	4	5	4	5	4	4.43
13	4	5	5	5	4	5	5	5	4.75	4	4	4	4	5	5	5	4.43
14	4	5	4	5	4	5	5	4	4.50	4	5	5	4	4	5	5	4.57
15	4	4	4	4	3	4	4	4	3.88	4	4	4	4	4	4	4	4.00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
17	2	4	3	3	3	4	3	4	3.25	4	4	4	3	3	4	3	3.57
18	2	3	3	3	2	3	2	2	2.50	5	4	4	4	4	3	2	3.71
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
20	4	3	4	4	4	4	4	4	3.88	4	4	5	4	5	5	4	4.43
21	5	4	5	5	4	5	4	4	4.50	5	5	5	5	4	5	4	4.71
22	3	4	3	3	3	3	4	3	3.25	4	4	4	5	5	5	5	4.57
23	5	4	4	2	2	4	3	4	3.50	5	4	4	4	4	3	4	4.00
24	3	3	4	4	5	4	5	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
25	5	4	4	4	4	4	3	2	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4.00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
27	4	4	3	3	1	4	3	1	2.88	4	4	4	3	3	4	4	3.71

28	4	4	4	4	2	4	4	4	3.75	4	4	4	4	4	4	4	4.00
29	4	3	4	4	2	4	4	4	3.63	4	4	4	4	4	4	4	4.00
30	4	4	4	2	4	4	4	2	3.50	4	4	4	5	5	4	5	4.43
31	4	3	4	4	3	4	3	4	3.63	4	4	4	4	4	4	4	4.00
32	4	3	4	4	4	4	4	4	3.88	4	4	4	4	4	4	4	4.00
33	4	4	5	3	3	5	5	5	4.25	5	5	4	5	5	4	4	4.57
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
37	4	4	4	4	2	4	2	2	3.25	4	4	4	4	4	4	4	4.00
38	4	4	4	4	4	4	5	4	4.13	4	4	4	5	4	5	5	4.43
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4.25	4	4	5	4	4	5	2	4.00
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
41	4	5	4	4	4	4	5	5	4.38	5	4	4	5	5	5	5	4.71
42	4	4	4	3	3	5	4	3	3.75	4	4	5	4	4	5	3	4.14
43	5	4	4	4	5	4	5	4	4.38	4	4	5	4	5	5	2	4.14
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	4	4	4	4	4	4	4.00
45	2	3	2	3	3	3	2	2	2.50	3	2	3	2	3	2	2	2.43
46	3	4	4	3	3	3	3	3	3.25	3	3	3	3	3	3	3	3.00
47	2	3	3	2	2	4	3	3	2.75	2	3	2	2	2	2	3	2.29
48	2	2	3	3	3	3	4	3	2.88	3	4	4	5	4	4	4	4.00
49	4	3	3	4	5	3	5	4	3.88	2	3	2	3	3	3	2	2.57
50	2	3	2	3	3	2	3	3	2.63	4	4	4	3	3	4	4	3.71
51	4	3	3	4	2	3	2	2	2.88	4	3	3	3	3	4	3	3.29
52	3	3	4	2	2	4	3	4	3.13	4	4	4	4	4	4	4	4.00
53	4	4	4	3	4	4	4	3	3.75	4	4	3	5	4	4	3	3.86
54	4	3	4	4	2	4	3	4	3.50	4	3	3	3	5	3	4	3.57
55	5	2	3	4	2	3	2	3	3.00	5	5	5	5	5	4	3	4.57
56	4	2	4	4	3	4	4	3	3.50	4	3	4	4	4	3	4	3.71
57	4	2	4	3	3	4	3	3	3.25	5	5	4	4	4	4	4	4.29

58	2	4	4	2	2	4	4	4	3.25	5	5	4	4	3	3	4	4.00
59	5	4	4	4	5	4	4	4	4.25	5	5	5	5	5	5	4	4.86
60	4	5	5	4	5	5	4	5	4.63	5	5	4	4	4	5	3	4.29
61	4	4	4	3	5	4	4	3	3.88	4	4	4	4	3	4	4	3.86
62	3	4	4	3	3	4	3	3	3.38	3	3	4	3	3	3	3	3.14
63	3	2	3	3	3	3	3	3	2.88	2	3	3	2	2	2	2	2.29
64	4	2	3	4	4	3	2	4	3.25	5	4	5	4	4	5	4	4.43
65	3	3	4	4	4	4	3	4	3.63	4	3	4	4	3	4	3	3.57
66	4	4	3	2	4	3	4	2	3.25	3	2	4	4	3	3	4	3.29
67	2	2	3	2	3	3	2	2	2.38	4	4	4	4	4	5	4	4.14
68	4	5	3	3	4	4	3	4	3.75	4	4	3	3	4	3	4	3.57
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	4	4	4	4	4.14
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00	4	5	3	4	4	3	4	3.86
71	4	4	5	3	4	3	3	3	3.63	3	4	4	3	3	3	4	3.43
72	5	5	4	4	5	4	4	4	4.38	3	4	3	3	4	4	4	3.57
73	4	4	3	3	4	4	4	4	3.75	4	3	3	3	3	4	4	3.43
74	4	4	4	5	4	3	5	3	4.00	4	4	3	3	3	3	4	3.43
75	4	5	2	4	4	4	3	3	3.63	4	3	3	3	3	3	3	3.14
76	5	4	4	4	4	4	4	4	4.13	5	4	4	3	4	4	4	4.00
77	4	5	3	4	4	4	4	4	4.00	4	5	4	2	5	3	4	3.86
78	5	4	3	5	4	3	4	4	4.00	4	4	4	2	4	4	5	3.86
79	4	5	3	4	3	3	4	4	3.75	4	5	3	3	4	3	4	3.71

NO	KinerjaKaryaw an (Y)															
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.1 5	Rata 2
1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4.33
2	5	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4.20
3	5	3	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4.27
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4.40
5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	3	4	5	4.33
6	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4.73
7	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4.73
8	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4.40
9	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4.53
10	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	4.13
11	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	4.53
12	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4.53
13	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4.53
14	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4.47
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
17	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3.47
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
19	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3.53
20	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4.40
21	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4.53
22	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4.47
23	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3.80
24	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3.93
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4.00
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4.20
27	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3.47

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3.80
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4.13
30	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4.33
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3.93
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3.93
33	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3.47
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3.93
38	4	4	4	5	5	2	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4.07
39	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	3	5	4	4	4.33
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
41	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4.47
42	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3.73
43	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	4.47
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2.87
46	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3.80
47	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2.53
48	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3.67
49	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4.00
50	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4.47
51	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3.07
52	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	3.60
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3.80
54	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	3	3.53
55	5	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	5	4	2	3.33
56	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3.73
57	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	3	3.47

58	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	5	3.73
59	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4.33
60	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	3.80
61	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	3.60
62	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3.33
63	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2.07
64	2	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	2	3.40
65	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3.67
66	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3.20
67	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4.20
68	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	3.93
69	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3.93
70	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4.20
71	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3.47
72	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4.33
73	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	3	3	3.80
74	3	3	4	4	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	3	3.80
75	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	2	3.73
76	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4.20
77	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	2	4.13
78	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3.87
79	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3.60

LAMPIRAN V

HASIL SPSS PROFIL RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	45	57.0	57.0	57.0
	31 - 40 tahun	29	36.7	36.7	93.7
	41 - 50 tahun	5	6.3	6.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 - 5 tahun	44	55.7	55.7	55.7
	6 - 10 tahun	22	27.8	27.8	83.5
	11 - 15 tahun	11	13.9	13.9	97.5
	16 - 20 tahun	2	2.5	2.5	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	44	55.7	55.7	55.7
	Perempuan	35	44.3	44.3	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Status

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	48	60.8	60.8	60.8
	Belum menikah	31	39.2	39.2	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	69	87.3	87.3	87.3
	S2	10	12.7	12.7	100.0
	Total	79	100.0	100.0	

LAMPIRAN VI

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

UjiValiditasVariabelGaji (X1)

Correlations

		Total X1
X1.1	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.2	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.3	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.4	Pearson Correlation	.647**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.5	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X1.6	Pearson Correlation	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.7	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X1.8	Pearson Correlation	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total_X1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

UjiReliabilitasVariabelGaji (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	8

UjiValiditasVariabelTunjangan (X2)

Correlations

		Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.2	Pearson Correlation	.558**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X2.3	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.4	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.5	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.6	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X2.7	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total_X2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

UjiReliabilitasVariabelTunjangan (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	7

UjiValiditasVariabel Bonus (X3)

Correlations

		Total_X3
X3.1	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.2	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.3	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.4	Pearson Correlation	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.5	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.6	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X3.7	Pearson Correlation	.589**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
X3.8	Pearson Correlation	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total_X3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

UjiReliabilitasVariabel Bonus (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	8

UjiValiditasVariabelMotivasiKerja (X4)

Correlations

		Total_X4
X4.1	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X4.2	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X4.3	Pearson Correlation	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X4.4	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X4.5	Pearson Correlation	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X4.6	Pearson Correlation	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
X4.7	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Total_X4	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

UjiReliabilitasVariabelMotivasiKerja (X4)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	7

UjiValiditasVariabelKinerja (Y)

Correlations

		Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	.710**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.2	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.3	Pearson Correlation	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.4	Pearson Correlation	.586**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y1.5	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.6	Pearson Correlation	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.7	Pearson Correlation	.580**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y1.8	Pearson Correlation	.574**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Y1.9	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.10	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.11	Pearson Correlation	.614**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.12	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.13	Pearson Correlation	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.14	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Y1.15	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
Total_Y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

UjiReliabilitasVariabelKinerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

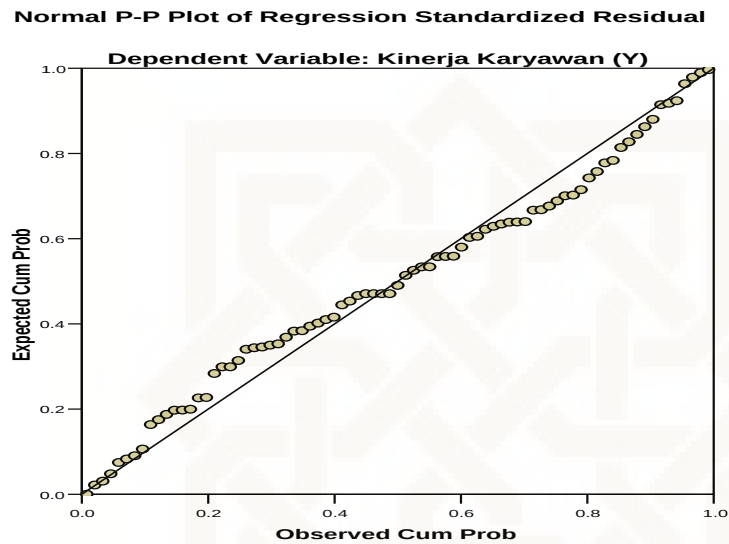
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	15

LAMPIRAN VII

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

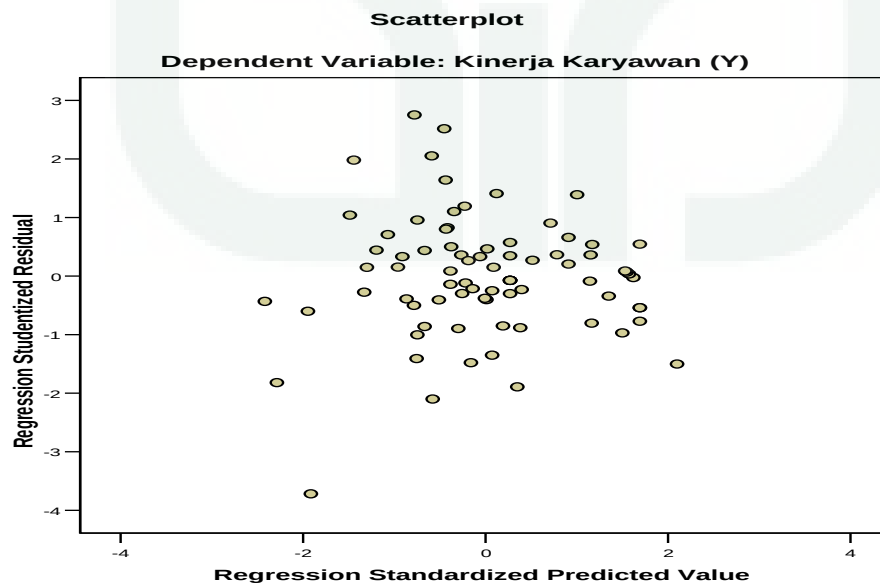
a. UjiNormalitas

P-Plot



b. UjiHeteroskedastisitas

Scatterplot



LAMPIRAN VIII
HASIL UJI REGRESI

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	bonus dimoderasimotivasi, tunjangan, bonus, gaji, tunjangandimoderasim otivasi, gajidimoderasimotivasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.829 ^a	.688	.662	.28425	1.863

a. Predictors: (Constant), bonus dimoderasimotivasi, tunjangan, bonus, gaji, tunjangandimoderasimotivasi, gajidimoderasimotivasi

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.803	6	2.134	26.409	.000 ^a
	Residual	5.817	72	.081		
	Total	18.620	78			

a. Predictors: (Constant), bonus dimoderasimotivasi, tunjangan, bonus, gaji, tunjangandimoderasimotivasi, gajidimoderasimotivasi

b. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.907	0.292		6.54	0
	gaji	2.396	1.16	2.633	2.065	0.042
	tunjangan	2.218	0.949	2.662	2.337	0.022
	bonus	0.394	1.081	0.49	0.364	0.717
	gajidimoderasimotivasi	0.695	0.304	5.178	2.286	0.025
	tunjangandimoderasimotivasi	0.542	0.256	4.208	2.117	0.038
	bonus dimoderasimotivasi	0.075	0.273	0.582	0.273	0.785

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

01 Juni 2014
No.16/ 237 -3/030

Kepada
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Yogyakarta

PT Bank Syariah Mandiri
Kantor Cabang Yogyakarta
Jl. Cik Ditiro No.1
Yogyakarta
Telp. (0274) 555022 - 26
Fax. (0274) 555021
www.syariahmandiri.co.id

Up. Yth. Bapak Dr. H. Kamsi, MA. / Wakil Dekan Bidang Akademik

Perihal: **PERSETUJUAN IZIN PENELITIAN**

Ref: *Surat Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga
No.UIN.02/DS.1/PP.00.9/1089/2014 tanggal 12 Mei 2014 perihal: Permohonan
Izin Penelitian*

Assalaamu'alaikum Wr.Wb.

Semoga Bapak dan seluruh jajaran civitas akademika Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga senantiasa sehat wal'afiat serta mendapat taufiq dan hidayah dari Allah SWT.

Menunjuk perihal dan referensi di atas, berikut ini kami memberikan ijin kepada:

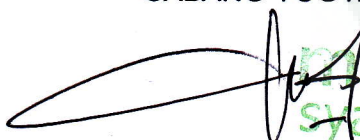
Nama : Nuraini Firmandari
NIM : 10391062
Jurusan : KUI

Dengan judul skripsi "Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel, Moderating (Studi Kasus Di Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta)

Demikian surat persetujuan ini kami sampaikan, semoga bermanfaat. Terima kasih.

Wassalaamu'alaikum Wr.Wb.

**PT BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG YOGYAKARTA**



Amanda Indri H.
Operation Manager

CURRICULUM VITAE

Nama : NurainiFirmandari
Tempat/TanggalLahir : Yogyakarta, 27 Desember 1990
JenisKelamin : Perempuan
Fakultas/Jurusan : SyariahdanHukum/Keuangan Islam
Agama : Islam
AlamatAsal :PerumahanSokaAsri Permai Blok H-6 Kalasan, Sleman, Yogyakarta
No. HP : 085643641511
Motto Hidup : Diam memang menghema ttenagamu, tapi tidak memperkuatmu. Gerakanlah yang memperkuatmu.
Email : Nurainifirmandari.nf@gmail.com

Orang Tua

Nama Ayah : Drs. H. NurdinHardjojo
Pekerjaan : Purnawirawan TNI AU
NamaIbu : TitinSumarni
Pekerjaan : IbuRumahTangga
Alamat Orang Tua :Perumahan Soka Asri Permai Blok H-6 Kalasan, Sleman, Yogyakarta

Pendidikan Formal

SDN Lempuyangwangi 1 Yogyakarta (1997-2003)
SMP Negeri 8 Yogyakarta (2003-2006)
SMA Negeri 11 Yogyakarta (2006-2009)
Universitas Islam NegeriSunanKalijaga (2010- 2014)