

**PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH
GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM KEUANGAN ISLAM**

Oleh:

WIDYANINGSIH SAPUTRO

10391039

Pembimbing:

Drs. A. Yusuf Khoiruddin., SE. M.Si.

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

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. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan yaitu dengan menerapkan *quality of work life*. Penerapan *quality of work life* yang tepat dari perusahaan kepada karyawan hingga saat ini harus selalu dikembangkan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat berjalan dengan lancar karena faktor dari kepuasan manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Penelitian dilakukan terhadap 79 responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode *Simple Random Sampling*. Sampel yang diambil adalah karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji F, koefisien determinasi (R^2) dan uji t.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa melalui uji t (parsial) bahwa variabel restrukturisasi kerja, partisipasi dalam pemecahan masalah, perbaikan lingkungan kerja dan sistem imbalan yang inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan masing-masing memiliki hasil t_{hitung} sebesar; restrukturisasi kerja (2,181), partisipasi dalam pemecahan masalah (2,349), perbaikan lingkungan kerja (2,480) dan sistem imbalan yang inovatif (3,920) dengan nilai t_{tabel} untuk keempat variabel tersebut sebesar (1,666), dengan masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sistem imbalan yang inovatif dengan koefisien beta sebesar 0,381.

Kata Kunci: Quality Of Work Life, Kinerja Karyawan



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Saudari Widyaningsih Saputro

Lamp : -

Kepada
Yth. Bapak 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 seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Widyaningsih Saputro
NIM : 10391039
Judul Skripsi : **Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta**

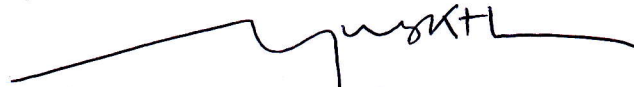
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 1 Oktober 2014

Pembimbing,



Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 19661119199203 1 002

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Widyaningsih Saputro
NIM : 10391039
Fakultas-Prodi : Syari'ah dan Hukum – Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri 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, 1 Oktober 2014

Penyusun



Widyaningsih Saputro

NIM. 10391039

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor : UIN.02/K.KUI-SKR/PP.009/169/2014

Skripsi/tugas akhir dengan judul :

Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Widyaningsih Saputro
NIM : 10391039
Telah dimunaqasyahkan pada : 15 Oktober 2014
Nilai : A/B

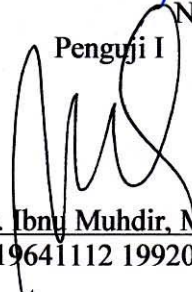
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :
Ketua Sidang




Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
NIP. 19661119199203 1 002

Penguji I



Dr. Ibnu Muhdir, M.Ag
NIP. 19641112 199203 1 006

Penguji II



Sunarsih, SE., M.Si.
NIP. 19740911 199903 2 001

Yogyakarta, 15 Oktober 2014
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syari'ah dan Hukum



Prof. Noorhaidi, M.A., M.Phil., Ph.D.
NIP. 19711207 199503 1 002

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	ḏāl	ḏ	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)
ذ	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	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Tā' marbū ṭah*

Semua *Tā' marbū ṭah* 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>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</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>
ذَكَرَ	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 تَنَسَى	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wāwu mati فُرُوض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قَوْل	ditulis	<i>au</i>
	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>
لَنْشْكُرْتُمْ	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

ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	<i>ẓawī al-furūḍ</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

HALAMAN MOTTO

Bahwa hidup harus menerima, penerimaan yang indah. Bahwa hidup harus dimengerti, pengertian yang benar. Bahwa hidup harus memahami, pemahaman yang tulus.

(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)*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

*Bapak dan ibuku tercinta
Kakak-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*

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. Bapak Mansur, S.Ag., M.Ag selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses kuliah hingga akhir semester.

5. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar memberikan masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan skripsi ini.
6. 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.
7. Ayah dan Ibu tercinta, bapak Joyo Saputro dan ibu Suparmi atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi dan doa yang selalu dipanjatkan.
8. Keluarga ku tersayang, Mas Dadang, Mas Heru, Mas Heri, Mas Ndo, Mas Jokir, Mba Endah, Ka Devi, Daus, Mamah, Papah atas segala kasih sayang, nasehat, dan dukungan yang selalu diberikan. Terimakasih atas keringatnya yang dikeluarkan untuk membiayai adik kuliah sampai adik lulus.
9. Sahabat-sahabatku Aini, Nia, Ritwan, Damar, Aris kalian adalah sahabat terhebat yang kumiliki. Suka duka kita lalui bersama, selalu dukung dan memberi saran selama saya menjalani hari-hari di Yogya. Semoga mimpi kita lekas tercapai ya. Salam persahabatan!!!
10. Untuk seluruh Keluarga KUI-G Angkatan 2010. Kalian adalah teman-teman yang baik dan memberikan warna dalam menjalani hari-hari di kampus.
11. Partnerku, Aldy Maulana Firmansyah. Terimakasih telah menemani, mendukung, menasehati sampai detik ini.
12. Erry Satria Muharram. Terimakasih atas semangat dan pelajaran yang diberikan selama saya menulis skripsi ini.

13. Seluruh teman-teman KKN 80 KP-29 UIN Sunan Kalijaga Desa Banjaroyo, Pak ketua Latief, Nurma, Vikran, Fia, Tunjung, Ana, Kholil, Chairul, Lintang, Alvin. Terimakasih atas kehangatan persahabatan yang telah kalian berikan. Kita pernah hidup serumah dalam pengabdian dan selamanya kita akan menjadi keluarga.
14. Seluruh pegawai dan staff TU Prodi, Jurusan dan Fakultas di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
15. 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, 1 Oktober 2014

Widyaningsih Saputro

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
SURAT PENGESAHAN	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
HALAMAN MOTTO	xi
HALAMAN PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	5
D. Sistematika Pembahasan	6
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	8
A. Telaah Pustaka	8
B. Kerangka Teoritik	12

1. Pengertian <i>Quality Of Work Life</i> (QWL).....	12
2. Indikator <i>Quality Of Work Life</i> (QWL)	14
3. Kinerja Karyawan	26
4. Indikator Kinerja Karyawan.....	29
C. Pengembangan Hipotesis	30
D. Kerangka Pemikiran.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis dan Sifat Penelitian	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38
C. Sumber Data.....	39
D. Populasi dan Sampel	39
E. Definisi Operasional Variabel.....	40
F. Instrumen Penelitian.....	44
G. Pengujian Instrumen Penelitian.....	45
H. Metode Analisis Data.....	47
1. Analisis Statistik Deskriptif	47
2. Uji Asumsi Klasik.....	48
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
I. Pengujian Hipotesis.....	52
1. Uji F (Uji Simultan)	52
2. Koefisien Determinasi.....	52
3. Uji T (Uji Parsial).....	53

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Karakteristik Responden	55
B. Analisis Data	58
1. Pengukuran Instrumen Penelitian	58
2. Uji Asumsi Klasik	61
3. Analisis Linier Berganda.....	64
4. Pengujian Hipotesis.....	68
C. Pembahasan.....	72
1. Pengujian Variabel Secara Simultan.....	72
2. Pengujian Variabel Restrukturisasi Kerja	73
3. Pengujian Variabel Pemecahan Masalah	74
4. Pengujian Variabel Perbaikan Lingkungan Kerja.....	76
5. Pengujian Variabel Sistem Imbalan yang Inovatif.....	77
 BAB V PENUTUP.....	 80
A. Kesimpulan	80
B. Saran-saran.....	80
 DAFTAR PUSTAKA	 82
 LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	56
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Status	57
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	57
Tabel 4.6 Uji Validitas Butir Pertanyaan Kuisisioner	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Autokolerasi	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	65
Tabel 4.12 Variabel Dominan	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Pengaruh <i>Quality Of Work Life</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Yogyakarta	37
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Gambaran Umum	I
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	V
Lampiran 2.Uji Coba Instrumen	VII
Lampiran 3. Hasil Uji Prasyarat Analisis.....	VIII
Lampiran 4. Terjemahan	XXII
Lampiran 5.Kuesioner Penelitian.....	XXIII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah ketrampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasinya yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen SDM, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan pembagian keuntungan yang fleksibel. Seiring dengan berubahnya komposisi dari tenaga kerja, berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika perusahaan ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun

upaya strategis dari perusahaan. Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Dalam upaya memberdayakan karyawan dan pengembangan karyawan, pihak manajerial berupaya melakukan tugas fungsinya melalui *planning, organizing, staffing, directing* dan *controlling* dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran.¹ Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

PT. Bank Syariah Mandiri adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pembiayaan di kantor PT. Bank Syariah Mandiri. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank

¹ Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 10.

tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) yang baik.

Pengertian *Quality of Work Life* adalah "program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik".² Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain restrukturisasi kerja, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan sistem imbalan. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan.

Faktor restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri. Dari hasil observasi awal diidentifikasi bahwa faktor restrukturisasi kerja ini belum sepenuhnya diterapkan secara optimal di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, para karyawan diberi tugas yang monoton, padahal para pekerja yang didominasi para ahli dalam bidang keuangan diyakini sangat berambisi dapat terus mengembangkan keahlian dan karier karyawan.

Faktor partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan.

² Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Cet. ke-4, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001), hlm. 53.

Faktor lingkungan kerja berupa keadaan fisik dan non fisik yang memberikan kenyamanan, kesan menyenangkan dan aman bagi karyawan. Faktor fisik mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kebisingan sedangkan faktor nonfisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antar atasan dan bawahan serta antar sesama karyawan.

Faktor sistem imbalan diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerja membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarganya, sehingga diduga faktor sistem imbalan ini dominan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. Untuk ini perlu diteliti apakah masalah sistem kinerja ini sudah dikelola dengan baik, adil dan wajar.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja sepertinya akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena karyawan lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.³

Kinerja karyawan hanya dapat ditumbuhkan apabila iklim kerja menarik minat pekerja yang dibutuhkan, betah dan bersedia mengerahkan segala kemampuannya dalam bekerja. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk mengambil topik penelitian: **“Pengaruh *Quality of Work Life***

³ Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Cet. ke-4, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 59.

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta”.

B. Pokok Masalah

Dengan melihat variabel bebas dari *Quality of Work Life* yang berupa restrukturisasi kerja, partisipasi dalam pemecahan masalah, perbaikan lingkungan kerja dan sistem imbalan yang inovatif dan variabel terikat berupa Kinerja Karyawan, maka masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh restrukturisasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh partisipasi dalam pemecahan masalah terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh perbaikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh sistem imbalan yang inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh restrukturisasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh partisipasi dalam pemecahan masalah terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang

Yogyakarta.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem imbalan yang inovatif terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

Kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja, sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan taraf kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) karyawan.
2. Hasil penelitian ini mampu menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta dapat dimanfaatkan oleh kalangan akademisi sebagai referensi dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta pemahaman organisasi khususnya tentang *Quality of Work Life*.

D. Sistematika Pembahasan

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, pada bab ini dibahas beberapa sub bab yang terdiri latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan yang menjadi acuan untuk untuk menyusun landasan teori, metode penelitian, serta analisis data dan

pengujian hipotesis.

Bab dua landasan teori, pada bab ini dibahas landasan teori yang berisi tentang telaah pustaka, kerangka teoritik, dan hipotesis. Landasan teori dijadikan pedoman untuk menentukan metode penelitian yang dilakukan.

Bab tiga metode penelitian, pada bab ini memuat tentang metode penelitian dan variabel penelitian yang hasilnya dianalisis dan dibahas pada bab empat.

Bab empat analisis data dan pengujian hipotesis, pada bab ini dibahas analisa data dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji hipotesis yang meliputi uji statistik T dan statistik F, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil yang diperoleh.

Bab lima penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh bab sebelumnya, saran untuk penelitian selanjutnya, dan dilengkapi dengan bibliografi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel restrukturisasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel partisipasi pemecahan masalah secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel perbaikan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pada variabel sistem imbalan yang inovatif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

B. Saran

Berdasar kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan berkaitan pengaruh faktor *Quality of Work Life* yang terdiri dari restrukturisasi kerja, partisipasi dalam

pemecahan masalah, perbaikan lingkungan kerja dan sistem imbalan yang inovatif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta.

1. Saran yang diusulkan kepada pihak Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta adalah mempertahankan selalu meningkatkan variabel sistem imbalan yang inovatif karena variabel ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan seperti pemberian tunjangan tidak hanya dapat mencukupi kebutuhan pokok tetapi diberikannya tunjangan yang dapat juga dirasakan oleh anggota keluarga seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, tunjangan pada saat melaksanakan cuti.
2. Saran yang diusulkan kepada pihak Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta adalah memperhatikan dan mengevaluasi variabel Partisipasi pemecahan masalah, karena berdasarkan penelitian variabel ini mempunyai pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan misalnya seluruh karyawan benar-benar dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan penting yaitu dengan melalui wakil-wakilnya setiap bagian atau departemen, perusahaan sering memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri serta perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk membentuk organisasi intern di dalam perusahaan yang berfungsi untuk menjaring aspirasi bawahan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Al-Qur'an

Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya Departemen Agama RI Diterjemahkan oleh Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002.

2. Buku

Anwar, Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Salemba Empat, 2013

Arifin, *Empat Dimensi Quality Of Work Life Diterapkan oleh Manajemen*, Jakarta: Salemba Empat, 1999.

Bernardin, H. John dan Russel, J.E.A., *Human Resource Management: an Experimental Approach*, International Edition, Singapore: McGraw-Hill. Inc, 1993.

Cascio, Wayne F, *Managing Human Resources*, Colorado: Mc Graw – Hill, 1998.

Casio, W.F, *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits*, Edisi Keempat, United States: Mc Graw-Hill. Inc, 1995.

Davis, K. Dan Newstrom, J.M, *Perilaku dalam Organisasi*, Terjemahan Bayu Prawira, Edisi Ketujuh, Jakarta: Binarupa Aksara, 1995.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.

Hadari, Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001.

Handoko, Hani, *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE, 2003

Harvey and Brown, *An Experiential Approach to Organization Development*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 1992.

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Husein, Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011

- Koentjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, Jakarta: Gramedia, 1991.
- Mangkunegara A.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006.
- Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.
- Robert, L. Mathis dan Jackson, H. John, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, Jilid Satu, Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Rochaety Ety, Ratih Tresnati dan Abdul Madjid Latief, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Edisi 1, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2007
- Rumidi, Sukandar, *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Gadjah Mada University, 2004.
- Santoso, Sastropetro, *Partisipasi, Komunikasi, Persuasi, dan Displin dalam Pembangunan Nasional*, Bandung: Alumni, 1988.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Edisi 1, Yogyakarta: Graha Ilmu: 2006.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama, 2007.
- Sekaran, Uma, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Terjemahan Kwan Men Yo, Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Sigian S, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002.
- Sutrisno, Hadi, *Statistik Jilid 2*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004.
- Wibisono, Darmawan, *Manajemen Kinerja Koorporasi dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*, Jakarta: Erlangga, 2011.

3. Jurnal

- Arifin, Noor, "Aplikasi Konsep Quality of Work Life dalam Upaya Menumbuhkan Motivasi Karyawan Berkinerja Unggul", *Usahawan No. 10*, 1999.

Jannatin, M. Kiran, "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife) terhadap Produktivitas Karyawan Produksi", *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1 No. 02 Juni, 2012.

Uut Arrosyd *et al.*, "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Mentari Terang Tuban", *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, Vol 2 No. 03 Maret 2012.

Wyatt, Thomas and Chay Yue Wah, "Perception of QWL: a study of Singaporean Employees Development", *Management Memo*, 2001.

Zin, Razali Mat, "Perception of Professional Engineers Toward Quality of Work Life and Organizational Commitment", *Gajahmada International Journal of Business Vol. 6. No. 3 p. 323-334*, 2004.

4. Tesis dan Skripsi

Ari, Husnawati, "Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", *Tesis pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang*, 2006.

Helmi, Safrizal H.A, "Analisis Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja yang Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT Petrokimia Gresik", *Skripsi UNAIR Surabaya*, 2004.

Randa, "Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Bedah dan Non Bedah RSUP. Dr. M. Djamsil Padang Tahun 2010", *Skripsi pada Fakultas Kedokteran, Universitas Andalas Padang*, 2011.

Samtica, Sinta, "Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Work Life) dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Haji Jakarta Tahun 2011", *Skripsi pada Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia*, 2011.

Tresna, "Analisis Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Berprestasi Karyawan (Studi Kasus Kantor Pusat PT. Pos Indonesia)", *Skripsi pada Departemen Manajemen, Institut Pertanian Bogor*, 2006.

Thahir, R.K, "Analisis Peningkatan Motivasi Berprestasi Karyawan Melalui Penerapan *Quality Of Work Life* (Studi Kasus di PT. Indomilk, Jakarta)", *Skripsi pada Fakultas Teknologi Pertanian, Institut Pertanian Bogor*, 2001.

5. Website

Sihombing, Umberto, Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja, dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja (<http://www.dupdiknas.go.id>, diakses pada tanggal 1 Maret 2014)

6. Lain-lain

Wawan, HRD Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta, wawancara pribadi, tgl 3 Juni 2014.

A. Gambaran Umum

1. Sejarah singkat Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta

Bank Syariah Mandiri atau yang sering dikenal dengan BSM didirikan pada tahun 1999. Sesungguhnya ini merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter yang terjadi mulai tahun 1997 sampai dengan 1998. Sebagaimana diketahui krisis ekonomi dan moneter berlangsung sejak Juli 1997, yang kemudian disusul dengan krisis multidimensi termasuk di panggung politik nasional. Hal ini menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha menjadi tidak terkendali. Bahkan dalam kondisi tersebut, industri Perbankan Nasional yang didominasi oleh Bank-bank Konvensional mengalami krisis yang luar biasa.

Dalam hal ini Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan cara merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia. Salah satu Bank Konvensional yaitu PT. Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya *merger* dengan beberapa Bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, Pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat Bank antara lain yaitu Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo di *merger* menjadi satu Bank baru yang diberi nama dengan PT Bank Mandiri (Persero) dan diresmikan pada 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan *merger*, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan Tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan Perbankan Syariah di kelompok

perusahaan Bank Mandiri, hal ini sesuai dengan diberlakukannya Undang-undang No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang Bank Umum untuk melayani transaksi syariah (*dual banking system*).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan Undang-undang tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari Bank Konvensional menjadi Bank Syariah. Oleh karena itu, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari Bank Konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan Prinsip Syariah yang diberi nama dengan PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi Bank Umum Syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/KEP.BI/1999 pada tanggal 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/1999. Bank Indonesia (BI) telah menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri.

Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut. PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin 25 Rajab 1420 H atau 1 November 1999. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di Perbankan Indonesia.

Kantor pusat Bank Syariah Mandiri (BSM) berlokasi di Wisma Mandiri jalan M.H Thamrin No. 5 Jakarta 10340. Sampai dengan tanggal per 01 Juli 2012, Bank Syariah Mandiri (BSM) memiliki 125 kantor cabang, 411 kantor cabang pembantu, 22 unit pelayanan syariah, 55 kantor kas, 16 kantor layanan syariah dan 85 *payment point*.

BSM Cabang Yogyakarta sendiri merupakan salah satu dari sekian banyak kantor cabang yang ada di Indonesia yang berlokasi di jalan Jalan Cik Dik Tiro No.1 Yogyakarta. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta ini telah berdiri sejak tahun 1991. Memiliki 7 kantor cabang pembantu (KCP), yaitu KCP Katamso, KCP Kotagede, KCP Kaliurang, KCP Wirobrajan, KCP Sleman, KCP Bantul, KCP Wonosari dan 4 *payment point* (PP), yaitu: PP UAD, PP UII, PP UIN, PP JIH.

a. Visi

Menjadi Bank Syariah “terpercaya” pilihan mitra usaha.

b. Misi

Berdasarkan rumusan visi di atas maka rumusan misi PT Bank Syariah Mandiri terdapat lima butir yaitu sebagai berikut:

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan.
2. Mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
3. Merekrut dan mengembangkan pegawai profesional dalam lingkungan kerja yang sehat.
4. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.
5. Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.

c. Struktur Organisasi Perusahaan

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan baru yang disepakati bersama untuk di-*shared* oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut *Shared Values* Bank Syariah Mandiri. *Shared Values* Bank Syariah Mandiri disingkat “**ETHIC**”. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. *Excellence:*

Berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan.

2. *Teamwork:*

Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi dengan cara mewujudkan iklim lalu lintas pesan yang lancar dan sehat, menghargai pendapat dan kontribusi orang lain, serta memiliki orientasi pada hasil dan nilai tambah bagi *stakeholders*.

3. *Humanity:*

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius dan meluruskan niat untuk mendapatkan ridha Allah.

4. *Integrity:*

Mentaati kode etik profesi dan berpikir serta berperilaku terpuji dengan cara menerima tugas dan kewajiban sebagai amanah dan menjalankannya dengan penuh tanggung jawab sesuai ketentuan dan tuntutan perusahaan.

5. *Customer Focus:*

Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk memberikan layanan yang lebih baik dan lebih cepat dibandingkan kompetitor.

Daftar Nama Responden PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta

No	Nama Responden
1	Edi Dwi Efendi
2	Muhammad Arif Gunawan
3	Syafrie Mukhlis
4	Fajariyadi
5	Dika Agristina
6	Lilla Luqman
7	Sigit Nugroho
8	Lily Artika Dewi
9	Imam Sugih Rahayu
10	Tri Rianti
11	Rilianie Rhouzana
12	Adlin
13	Irza Firman Armika
14	Amanda Indri Harsari
15	Dedy Purwanto
16	Andreanto Widi Nugroho
17	Deny Cahyo Sejati
18	Tri Utami
19	Arif Triyoyo Supriyadi
20	Ayu Fandhisa
21	Farida Lusiana Debi
22	Raharjo Wirawan
23	Malinda Upik Utami
24	Ahmad Rifai
25	Iqbal Aditya Haqi
26	Dimas Saputra
27	Muhammad Syafiudin
28	Astri Nurdiyanti
29	Laila Naily
30	Mudjiyati
31	Dian Rosalina
32	Putri Al Farisa
33	Ery Setyo Hartoko
34	Jastra Ferdynan
35	Muhammad Heriyanto
36	Nadina Bunga
37	Chintiya Nosa Pratiwi
38	M. Ardistani Hasani
39	Fredy Wahyu Hendra
40	Rifa Arivanda
41	Riri
42	Muh. Soleh
43	Binarno
44	Andri Saputra
45	Anna Kurnia Dharma

46	Dhewanty
47	Liya Khoirotul
48	Nova Tri Rahmawati
49	Aisyah Ma'ruf
50	Christiana Sriastuti
51	Syurajan
52	Agung Prasetyo
53	Fitri Nur Sahit
54	Dyah Ika
55	Tika
56	Anton K
57	Budi Cahyanto
58	Agus Hari N
59	Andika
60	Defika Hanum P
61	Dryanto
62	Galih
63	Prabandaru
64	R. Didgo Hendarto
65	Kharisma Iman Sari
66	Maulitha Anugrah Putri
67	Yunita
68	Miftakhul Ustantina
69	Maryanto
70	Edgar Hario Ranudiro
71	Gunung Winarna
72	Nurhasanah
73	Octaria
74	Trully Fitriana
75	Ibnu Fajar
76	Ninda Sari Yulianti
77	Susilo Budiarto
78	Desiena
79	Puput A

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr.Wb

Saya Widyaningsih Saputro mahasiswi Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saat ini sedang mengadakan penelitian sebagai tugas akhir dengan **Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life-QWL*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta**. Berkaitan dengan hal tersebut, mohon kiranya Bapak/Ibu Saudara/i berkenan untuk mengisi kuesioner (sebagaimana terlampir) dengan **jujur dan sebenar-benarnya**, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan kuesioner ini **tidak akan berpengaruh apapun** 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 dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja ditempat 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 RR= Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju STS= Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	RR	TS	STS
1	Perusahaan memberikan peluang dan pengembangan karier bagi setiap karyawan					
2	Strategi dan manajemen organisasional perusahaan jelas dan memberikan peluang bagi karyawan untuk dapat berkembang					
3	Perusahaan membuat suatu program pendidikan sesuai dengan jurusan pendidikan pada posisi Saya bekerja sekarang untuk meningkatkan kinerja Saya					
4	Perusahaan tempat Saya bekerja, memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang di ambil					
5	Perusahaan memberlakukan sistem kelompok kerja/ <i>workgroup</i> dalam suatu pekerjaan					
6	Sistem kelompok kerja/ <i>workgroup</i> sangat membantu Saya dalam melakukan pekerjaan					
7	Karyawan sering dilibatkan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan penting					

8	Perusahaan sering mendorong karyawan untuk memberikan saran mengenai penanganan masalah					
9	Kebijakan-kebijakan perusahaan didelegasikan oleh manajemen melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan					
10	Perusahaan sering memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melakukan inisiatif sendiri					
11	Ada dampak positif partisipasi Saya pada organisasi kerja					
12	Konsep partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berguna dalam meningkatkan hubungan antara manajer dan karyawan					
13	Gaji atau upah yang Saya terima diberikan tepat waktu					
14	Imbalan yang Saya terima sesuai dengan pekerjaan yang Saya kerjakan					
15	Tunjangan yang diberikan di luar gaji pokok mencukupi kebutuhan Saya					
16	Saya diberikan komisi dari perusahaan sesuai dengan yang Saya harapkan					
17	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila Saya telah menyelesaikan pekerjaan Saya tepat waktu					
18	Saya diberikan pertolongan sosial yang selalu siap sedia ketika Saya membutuhkan pertolongan					
19	Pencahayaan/penerangan ruang kerja Saya sudah baik					
20	Tidak ada suara bising/mengganggu dalam ruangan yang dapat mempengaruhi pekerjaan					
21	Kebersihan ruangan Saya sudah baik					
22	Ruang kerja Saya memiliki <i>aesthetic</i> (faktor keindahan) yang dapat membangkitkan semangat dan kepuasan kerja Saya					
23	Desain ruang kerja Saya memberikan kesempatan bagi Saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja					
24	Hubungan Saya dengan sesama karyawan membuat Saya nyaman dalam bekerja					
25	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan					
26	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
27	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan					
28	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja					
29	Saya dapat memepertanggung jawabkan tugas yang diberikan					
30	Saya selalu datang tepat waktu					

TERIMA KASIH ATAS KERJASAMANYA.

REKAPITULASI DATA UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS 30 RESPONDEN (Lampiran 2.1)

No	Restrukturisasi Kerja (X1)							Partisipasi Pemecahan Masalah (X2)						Perbaikan Lingkungan Kerja (X3)						Sistem Imbalan yang Inovatif (X4)						Kinerja Karyawan (Y)									
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Tot_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Tot_X2	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Tot_X3	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Tot_X4	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Tot_Y
1	4	4	4	4	3	5	24	4	4	3	4	4	5	24	5	4	3	5	4	4	25	4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	4	5	5	27
2	3	4	3	3	3	3	19	4	4	4	4	4	5	25	5	5	3	4	4	4	25	4	4	4	5	4	5	26	4	4	5	4	5	4	26
3	3	3	3	3	3	3	18	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	3	3	4	23	3	3	4	3	4	4	21
4	4	3	3	3	3	3	19	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	3	3	22	5	4	4	4	3	3	23	3	3	5	4	4	4	23
5	4	4	4	4	5	5	26	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	5	4	2	22	5	2	4	4	3	4	22	4	3	5	5	5	5	27
6	4	5	4	3	5	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	3	4	4	4	2	21	4	2	5	5	3	3	22	3	4	4	5	4	4	24
7	3	3	3	4	4	3	20	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	3	3	3	19	4	3	4	4	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24
8	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	2	3	20	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	3	4	22
9	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23	5	4	4	3	2	4	22	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	4	5	23
10	4	4	5	4	5	4	26	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	2	3	17	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	4	3	3	18
11	4	5	5	5	4	5	28	4	4	4	4	3	4	23	3	4	3	4	4	3	21	4	4	5	4	5	3	25	3	5	3	5	4	5	25
12	4	5	4	5	4	4	26	3	5	5	4	4	4	25	4	3	4	4	5	4	24	5	4	5	5	4	5	28	5	5	4	5	4	4	27
13	4	3	3	4	4	4	22	3	4	3	4	3	5	22	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	4	28
14	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	5	25	5	5	4	4	5	4	27	5	5	3	3	4	4	24	5	5	5	4	5	5	29
15	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	4	5	4	26	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	4	4	4	26
16	4	4	3	5	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	5	4	2	4	4	3	22	5	5	5	4	4	5	28
17	4	3	3	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	2	3	3	17
18	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	3	4	4	23	2	3	4	4	4	3	20	4	3	3	3	3	3	19	3	4	4	4	4	5	24
19	3	5	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	22	4	3	4	5	5	5	26	5	4	2	4	4	4	23	2	3	3	3	3	2	16
20	3	2	3	2	3	2	15	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	4	5	4	22	5	4	4	4	4	4	25	3	4	4	5	5	5	26
21	5	5	3	5	4	4	26	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	5	5	5	28	5	4	4	4	4	3	24	3	5	5	4	5	4	26
22	5	4	3	4	4	5	25	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	4	4	22	2	2	2	2	3	2	13	5	4	5	5	5	5	29
23	5	4	4	4	4	4	25	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	2	3	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	5	25
24	5	4	4	5	4	4	26	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	25	4	4	5	5	5	4	27	2	2	3	3	3	3	16
25	5	5	5	4	4	5	28	4	4	4	4	5	4	25	3	5	5	5	4	4	26	3	3	3	2	3	2	16	3	4	5	5	4	4	25
26	4	4	4	4	4	3	23	3	3	3	3	3	2	17	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	4	3	23	3	4	5	5	5	4	26
27	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	4	5	2	23	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	4	4	23
28	4	5	5	4	4	4	26	4	5	4	4	5	4	26	3	3	3	2	3	2	16	4	4	5	4	3	4	24	5	4	5	4	4	4	26
29	5	5	5	4	5	5	29	4	4	4	4	5	4	25	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	3	23	5	5	4	5	4	5	28
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	4	4	5	26	5	5	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	5	4	5	28

Hasil Uji Validitas Variabel Restrukturisasi Kerja (X1) (Lampiran 2.2)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Tot_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.447*	.369*	.500**	.410*	.609**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.	.013	.045	.005	.024	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.447*	1	.670**	.499**	.382*	.524**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.013	.	.000	.005	.037	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.369*	.670**	1	.319	.440*	.475**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.045	.000	.	.085	.015	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.500**	.499**	.319	1	.355	.527**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.085	.	.054	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.410*	.382*	.440*	.355	1	.540**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.024	.037	.015	.054	.	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.609**	.524**	.475**	.527**	.540**	1	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.008	.003	.002	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Tot_X1	Pearson Correlation	.728**	.803**	.740**	.714**	.679**	.820**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Restrukturisasi Kerja (X1) (Lampiran 2.3)

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
.842	6

Hasil Uji Validitas Variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2) (Lampiran 2.3)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Tot_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.453*	.252	.558**	.525**	.443*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.	.012	.179	.001	.003	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.453*	1	.475**	.672**	.574**	.518**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.012	.	.008	.000	.001	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.252	.475**	1	.477**	.490**	.201	.627**
	Sig. (2-tailed)	.179	.008	.	.008	.006	.287	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.558**	.672**	.477**	1	.628**	.533**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.008	.	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.525**	.574**	.490**	.628**	1	.279	.764**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.006	.000	.	.135	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.443*	.518**	.201	.533**	.279	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003	.287	.002	.135	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Tot_X2	Pearson Correlation	.715**	.812**	.627**	.835**	.764**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Partisipasi dalam Pemecahan Masalah (X2) (Lampiran 2.4)

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
.811	6

Hasil Uji Validitas Variabel Perbaikan Lingkungan Kerja (X3) (Lampiran 2.5)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Tot_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.522**	.307	.352	.297	.464**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.	.003	.099	.057	.112	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.522**	1	.530**	.414*	.213	.438*	.710**
	Sig. (2-tailed)	.003	.	.003	.023	.258	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.307	.530**	1	.462*	.283	.269	.638**
	Sig. (2-tailed)	.099	.003	.	.010	.130	.151	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.352	.414*	.462*	1	.662**	.493**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.057	.023	.010	.	.000	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.297	.213	.283	.662**	1	.512**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.112	.258	.130	.000	.	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X3.6	Pearson Correlation	.464**	.438*	.269	.493**	.512**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.010	.016	.151	.006	.004	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Tot_X3	Pearson Correlation	.695**	.710**	.638**	.788**	.716**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Perbaikan Lingkungan Kerja (X3) (Lampiran 2.6)

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
.805	6

Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Imbalan yang Inovatif (X4) (Lampiran 2.7)

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Tot X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.529**	.272	.550**	.330	.577**	.701**
	Sig. (2-tailed)	.	.003	.146	.002	.075	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	.529**	1	.318	.354	.601**	.551**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.003	.	.087	.055	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	.272	.318	1	.628**	.350	.533**	.724**
	Sig. (2-tailed)	.146	.087	.	.000	.058	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.4	Pearson Correlation	.550**	.354	.628**	1	.559**	.642**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.002	.055	.000	.	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.5	Pearson Correlation	.330	.601**	.350	.559**	1	.408*	.700**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000	.058	.001	.	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X4.6	Pearson Correlation	.577**	.551**	.533**	.642**	.408*	1	.825**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.002	.000	.025	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Tot_X4	Pearson Correlation	.701**	.723**	.724**	.837**	.700**	.825**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Imbalan yang Inovatif (X4) (Lampiran 2.8)

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
.843	6

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) (Lampiran 2.9)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Tot_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.617**	.483**	.400*	.407*	.555**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.007	.028	.026	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.617**	1	.383*	.525**	.473**	.567**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.037	.003	.008	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.483**	.383*	1	.380*	.688**	.365*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.007	.037	.	.038	.000	.047	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.400*	.525**	.380*	1	.545**	.562**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.028	.003	.038	.	.002	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.407*	.473**	.688**	.545**	1	.593**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.026	.008	.000	.002	.	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y1.6	Pearson Correlation	.555**	.567**	.365*	.562**	.593**	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.047	.001	.001	.	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Tot_Y	Pearson Correlation	.777**	.784**	.719**	.733**	.789**	.788**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) (Lampiran 2.10)

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
.855	6

REKAPITULASI DATA PENELITIAN 79 RESPONDEN (Lampiran 3.1)

No	Karakteristik Responden					Restrukturisasi Kerja (X1)							Partisipasi Pemecahan Masalah (X2)						
	Usia	Lama Kerja	Jenis Kelamin	Status	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Rata2
1	35	7,1	Laki-laki	Menikah	S1	4	3	3	3	4	4	3,50	3	3	3	3	4	4	3,33
2	27	4	Perempuan	Menikah	S1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
3	29	5	Perempuan	Menikah	S1	4	4	5	5	4	4	4,33	4	4	5	5	4	4	4,33
4	31	6	Laki-laki	Belum Menikah	S1	3	3	3	3	3	4	3,17	4	3	3	3	3	3	3,17
5	25	2,1	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
6	37	11	Perempuan	Menikah	S2	5	3	3	3	5	4	3,83	3	3	3	3	4	4	3,33
7	33	7,1	Perempuan	Menikah	S1	4	3	3	3	5	4	3,67	3	3	3	3	4	4	3,33
8	23	0,8	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	3	3	3	5	4	3,67	4	3	3	4	4	4	3,67
9	25	3	Laki-laki	Belum Menikah	S1	3	3	4	4	4	4	3,67	4	3	3	4	3	3	3,33
10	30	6,6	Perempuan	Menikah	S1	4	5	4	4	3	4	4,00	5	5	4	4	5	4	4,50
11	26	4,5	Perempuan	Belum Menikah	S1	5	3	4	3	4	4	3,83	3	3	3	3	5	4	3,50
12	31	3	Laki-laki	Menikah	S1	5	4	3	3	4	4	3,83	3	4	3	3	4	4	3,50
13	37	6	Laki-laki	Belum Menikah	S2	5	4	3	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00
14	22	1	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	3	4	3	3	4	3,50	3	3	4	4	5	4	3,83
15	24	2,1	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	4	4	4	4	4	4,00	3	3	3	4	4	4	3,50
16	29	5	Laki-laki	Menikah	S1	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00
17	25	3,1	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	5	4	4	4	5	4,33	3	3	3	3	4	5	3,50
18	27	5	Laki-laki	Belum Menikah	S1	5	4	3	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	5	3,50
19	28	1,3	Perempuan	Belum Menikah	S2	5	4	3	4	4	4	4,00	3	3	3	3	5	4	3,50
20	30	6	Perempuan	Belum Menikah	S1	5	4	5	4	4	5	4,50	3	3	3	3	5	4	3,50
21	24	2,6	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	5	5	4	4	4	4,33	4	3	3	3	5	5	3,83
22	21	1	Perempuan	Belum Menikah	S1	3	3	2	3	4	4	3,17	3	3	3	4	4	4	3,50
23	28	3,5	Perempuan	Menikah	S1	4	4	3	4	4	5	4,00	4	3	3	4	4	5	3,83
24	26	3	Laki-laki	Belum Menikah	S1	5	3	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	4	3,33
25	24	3	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	3	3	4	4	4	3,67	3	4	3	3	5	4	3,67
26	22	1	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	4	5	5	5	4	4,50	3	4	3	3	5	4	3,67
27	39	11	Laki-laki	Menikah	S2	3	3	3	4	3	3	3,17	2	4	3	3	3	3	3,00
28	30	2,8	Laki-laki	Menikah	S2	4	3	2	3	4	5	3,50	2	2	3	3	4	4	3,00
29	29	5,3	Laki-laki	Belum Menikah	S1	3	3	2	3	4	4	3,17	2	3	3	2	4	3	2,83
30	26	3,2	Laki-laki	Belum Menikah	S1	5	3	2	3	4	4	3,50	2	3	3	3	4	4	3,17
31	27	4	Laki-laki	Belum Menikah	S1	5	4	3	4	4	4	4,00	4	3	4	4	4	4	3,83
32	35	7	Laki-laki	Menikah	S1	4	4	2	4	4	4	3,67	3	4	3	3	5	5	3,83
33	34	6,5	Perempuan	Menikah	S1	4	4	3	4	4	4	3,83	2	3	3	2	5	5	3,33
34	26	2	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	3	4	4	3	4	3,67	4	3	3	3	3	3	3,17
35	41	11	Laki-laki	Menikah	S2	4	5	3	4	4	4	4,00	2	3	3	3	4	4	3,17
36	34	7	Laki-laki	Menikah	S1	5	3	4	4	4	4	4,00	3	3	3	3	4	4	3,33
37	37	10	Perempuan	Menikah	S1	4	4	5	5	4	4	4,33	3	3	3	3	4	4	3,33
38	28	4,5	Laki-laki	Menikah	S1	2	3	3	3	3	3	2,83	3	3	3	3	2	3	2,83
39	29	3,5	Laki-laki	Menikah	S1	4	3	3	3	4	4	3,50	3	3	3	2	4	4	3,17
40	26	2,5	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	4	3	3	3	3	3,33	2	3	3	2	4	5	3,17

No	Karakteristik Responden					Restrukturisasi Kerja (X1)							Partisipasi Pemecahan Masalah (X2)						
	Usia	Lama Kerja	Jenis Kelamin	Status	Pendidikan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Rata2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Rata2
41	38	11	Laki-laki	Menikah	S1	5	3	3	3	4	5	3,83	2	3	3	2	4	5	3,17
42	25	1,5	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	2	3	3	4	4	3,33	2	3	3	3	4	5	3,33
43	25	1	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	3	3	3	4	5	3,67	2	3	3	2	4	5	3,17
44	37	9	Perempuan	Menikah	S1	4	2	3	3	4	5	3,50	3	3	3	4	4	4	3,50
45	31	5,5	Laki-laki	Menikah	S1	4	3	3	3	4	5	3,67	4	4	4	5	4	4	4,17
46	32	6	Perempuan	Menikah	S1	5	3	3	3	4	5	3,83	4	4	3	3	4	4	3,67
47	24	1	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	2	3	3	4	5	3,50	4	4	3	3	4	4	3,67
48	23	1	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	3	3	3	4	5	3,67	4	4	4	4	4	4	4,00
49	30	6	Perempuan	Menikah	S1	4	3	3	3	4	5	3,67	3	3	4	3	4	4	3,50
50	25	1,5	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	4	3	3	4	4	3,67	3	3	4	3	5	4	3,67
51	37	10	Laki-laki	Menikah	S1	4	3	3	4	3	3	3,33	5	5	4	4	5	4	4,50
52	33	6	Perempuan	Menikah	S1	4	4	3	5	4	4	4,00	3	3	3	3	5	4	3,50
53	34	5	Laki-laki	Menikah	S1	4	3	3	3	4	4	3,67	3	3	3	3	5	4	3,50
54	36	12	Laki-laki	Menikah	S1	4	2	3	3	4	5	3,50	3	3	4	3	4	4	3,50
55	39	14	Laki-laki	Menikah	S1	4	2	3	3	4	5	3,50	3	3	4	4	4	5	3,83
56	44	14	Laki-laki	Menikah	S2	4	3	3	3	5	5	3,83	3	3	3	3	4	5	3,50
57	47	14	Laki-laki	Menikah	S2	3	2	3	3	3	3	2,83	3	3	3	3	3	3	3,00
58	41	12	Laki-laki	Menikah	S2	4	2	3	3	5	5	3,67	3	3	3	4	4	4	3,50
59	37	11	Perempuan	Menikah	S1	4	3	3	3	5	4	3,67	4	4	3	4	5	4	4,00
60	24	2,5	Laki-laki	Belum Menikah	S1	5	3	2	3	5	4	3,67	3	3	3	4	5	5	3,83
61	28	4	Perempuan	Menikah	S1	5	3	2	3	4	4	3,50	2	3	3	4	5	5	3,67
62	26	2	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	3	3	3	5	5	3,83	3	3	3	4	4	5	3,67
63	41	13	Perempuan	Menikah	S2	4	3	3	3	4	5	3,67	2	3	3	4	4	4	3,33
64	33	8	Perempuan	Menikah	S1	4	3	3	3	4	4	3,50	3	3	3	4	4	4	3,50
65	27	4,5	Laki-laki	Menikah	S1	5	3	3	3	5	4	3,83	5	5	4	4	4	4	4,33
66	31	8	Laki-laki	Menikah	S1	4	4	3	3	5	4	3,83	5	5	4	4	4	4	4,33
67	30	7	Perempuan	Menikah	S1	4	4	3	3	5	4	3,83	4	5	4	5	4	4	4,33
68	32	8	Laki-laki	Menikah	S1	5	3	3	3	4	4	3,67	3	4	4	3	4	4	3,67
69	31	7,5	Perempuan	Menikah	S1	5	3	3	3	5	5	4,00	3	3	3	3	4	4	3,33
70	26	2,5	Perempuan	Menikah	S1	5	3	3	3	4	5	3,83	4	4	3	4	4	4	3,83
71	34	6,5	Laki-laki	Menikah	S1	4	4	3	3	5	4	3,83	4	4	4	4	5	4	4,17
72	31	7,5	Laki-laki	Menikah	S1	5	3	4	3	4	4	3,83	5	4	4	4	5	4	4,33
73	28	4,5	Perempuan	Menikah	S1	5	2	4	3	5	4	3,83	3	4	3	4	4	4	3,67
74	23	1	Laki-laki	Belum Menikah	S1	4	2	3	3	4	4	3,33	4	4	4	4	4	4	4,00
75	25	2	Laki-laki	Menikah	S1	4	3	3	3	4	3	3,33	3	3	3	3	3	4	3,17
76	37	12	Laki-laki	Menikah	S1	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
77	26	3	Perempuan	Menikah	S1	4	4	4	3	5	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
78	22	1	Perempuan	Belum Menikah	S1	4	4	3	3	5	4	3,83	5	3	3	4	4	4	3,83
79	37	13	Perempuan	Menikah	S1	3	3	3	3	3	3	3,00	4	5	5	5	4	4	4,50

No	Perbaikan Lingkungan Kerja (X3)							Sistem Imbalan yang Inovatif (X4)							Kinerja Karyawan (Y)						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Rata2	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Rata2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Rata2
1	4	4	4	3	3	3	3,50	3	4	4	3	4	4	3,67	3	3	4	4	4	4	3,67
2	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
3	4	4	3	4	3	4	3,67	5	5	5	3	4	5	4,50	5	5	5	5	4	4	4,67
4	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	4	3	3	3	3	3	3,17
5	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	5	4,00
6	4	3	3	3	3	3	3,17	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	5	4,17
7	4	4	4	3	3	3	3,50	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	5	4,17
8	4	4	4	3	4	3	3,67	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	4	4	4	5	4,17
9	3	3	3	3	3	4	3,17	3	3	5	4	3	3	3,50	5	5	5	4	5	4	4,67
10	3	3	3	3	3	4	3,17	5	4	5	5	4	4	4,50	5	4	4	5	5	5	4,67
11	4	3	4	4	3	3	3,50	4	4	4	3	4	4	3,83	4	3	4	4	4	4	3,83
12	4	3	4	3	3	3	3,33	4	4	4	3	5	5	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
13	5	3	3	3	3	3	3,33	5	4	4	3	4	4	4,00	4	4	4	4	5	4	4,17
14	5	3	3	3	3	4	3,50	4	5	4	3	4	4	4,00	3	3	4	4	4	3	3,50
15	5	4	4	3	3	4	3,83	4	5	4	4	4	5	4,33	4	4	4	4	4	5	4,17
16	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	3	3	3	3	3,00
17	4	4	4	3	4	3	3,67	4	5	4	3	5	4	4,17	4	4	5	4	5	4	4,33
18	4	4	4	3	4	3	3,67	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
19	4	4	4	4	4	3	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	5	4,00
20	3	3	3	3	3	4	3,17	4	5	5	5	4	4	4,50	3	4	5	5	5	5	4,50
21	4	4	4	5	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4	4,00	4	3	5	5	5	5	4,50
22	4	4	4	3	3	3	3,50	4	3	3	4	3	3	3,33	4	3	3	4	3	4	3,50
23	4	4	3	4	4	5	4,00	5	4	4	4	4	4	4,17	5	3	4	4	4	4	4,00
24	5	4	4	4	4	3	4,00	5	4	4	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
25	4	4	4	3	4	3	3,67	4	3	4	3	4	4	3,67	4	4	4	3	4	3	3,67
26	5	4	4	5	5	4	4,50	4	4	4	3	4	5	4,00	5	4	5	4	4	5	4,50
27	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	3	4	4	3,83	3	3	3	3	4	3	3,17
28	4	4	4	4	5	3	4,00	4	5	5	3	4	4	4,17	4	4	4	5	4	4	4,17
29	3	3	3	2	3	3	2,83	3	3	4	3	3	4	3,33	3	3	3	3	3	3	3,00
30	4	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	3	5	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
31	4	5	5	4	4	4	4,33	4	4	4	3	3	4	3,67	4	4	5	5	4	4	4,33
32	5	4	3	5	4	2	3,83	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	3	4	4	3,83
33	5	4	4	3	3	3	3,67	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	3	4	4	3,83
34	5	4	5	5	5	5	4,83	2	3	3	3	3	3	2,83	5	4	5	5	5	5	4,83
35	5	4	4	3	4	4	4,00	4	4	4	2	4	5	3,83	4	4	4	4	4	5	4,17
36	5	4	4	4	4	3	4,00	4	4	5	3	5	4	4,17	4	4	4	4	4	5	4,17
37	4	4	5	5	4	5	4,50	5	5	5	3	5	4	4,50	3	4	5	5	5	5	4,50
38	2	2	2	2	3	3	2,33	2	2	3	3	3	4	2,83	3	4	3	3	3	4	3,33
39	4	4	4	4	3	3	3,67	4	4	4	2	4	4	3,67	4	4	3	3	4	4	3,67
40	4	4	3	3	3	3	3,33	3	3	3	4	3	4	3,33	4	4	3	3	3	3	3,33

No	Perbaikan Lingkungan Kerja (X3)							Sistem Imbalan yang Inovatif (X4)							Kinerja Karyawan (Y)						
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Rata2	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Rata2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Rata2
41	4	4	4	5	3	4	4,00	4	4	5	4	4	4	4,17	4	4	5	4	4	4	4,17
42	3	3	4	4	4	3	3,50	4	5	5	3	4	4	4,17	4	4	3	4	4	4	3,83
43	5	4	3	4	3	4	3,83	4	5	5	3	4	4	4,17	3	4	4	4	4	4	3,83
44	5	4	3	4	3	3	3,67	3	3	3	3	4	4	3,33	4	4	3	4	4	3	3,67
45	5	4	3	4	3	4	3,83	5	4	5	3	4	4	4,17	4	4	4	4	4	5	4,17
46	5	4	4	4	4	4	4,17	4	4	5	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
47	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	4	2	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
48	3	3	3	4	3	3	3,17	5	4	4	3	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
49	4	3	3	4	4	4	3,67	4	4	4	3	3	4	3,67	4	4	4	4	3	4	3,83
50	4	3	2	2	3	3	2,83	4	4	3	3	4	4	3,67	4	4	4	3	4	3	3,67
51	3	3	3	3	3	3	3,00	4	4	4	5	5	4	4,33	5	4	5	5	5	5	4,83
52	5	4	4	3	3	3	3,67	4	4	4	5	4	4	4,17	4	4	4	4	4	5	4,17
53	5	4	4	3	3	3	3,67	4	3	4	3	4	4	3,67	4	3	4	4	4	3	3,67
54	3	3	4	3	3	3	3,17	4	3	4	3	3	3	3,33	4	3	3	3	3	4	3,33
55	5	4	4	4	3	3	3,83	4	4	4	3	4	3	3,67	3	3	4	4	4	4	3,67
56	4	4	4	4	3	3	3,67	4	4	4	3	3	4	3,67	3	3	4	5	4	4	3,83
57	3	3	4	3	3	3	3,17	4	3	3	3	3	4	3,33	4	3	3	3	4	4	3,50
58	4	4	4	4	3	3	3,67	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00
59	4	4	4	3	3	3	3,50	4	4	4	3	4	4	3,83	4	4	4	4	4	4	4,00
60	4	3	2	3	3	4	3,17	4	4	4	3	4	4	3,83	4	3	4	4	5	4	4,00
61	4	3	2	3	3	4	3,17	4	4	4	3	4	4	3,83	4	3	4	4	5	4	4,00
62	5	3	2	3	3	4	3,33	4	4	4	2	4	4	3,67	4	4	3	3	4	4	3,67
63	5	4	4	3	3	4	3,83	4	4	4	2	4	4	3,67	4	3	4	4	4	4	3,83
64	4	3	4	4	3	4	3,67	5	5	4	5	4	4	4,50	5	5	5	5	4	5	4,83
65	4	5	5	5	4	4	4,50	4	5	4	4	4	5	4,33	4	4	5	5	4	5	4,50
66	4	4	4	4	3	3	3,67	4	5	4	5	4	4	4,33	4	4	5	4	4	5	4,33
67	4	3	4	4	3	3	3,50	5	5	4	4	4	4	4,33	4	4	4	5	4	5	4,33
68	4	4	3	4	3	3	3,50	4	3	4	3	4	4	3,67	3	3	4	4	4	4	3,67
69	4	3	4	4	3	4	3,67	5	4	4	4	5	4	4,33	4	5	5	4	4	5	4,50
70	5	4	4	4	3	3	3,83	4	4	4	3	4	4	3,83	4	3	4	5	5	4	4,17
71	4	3	4	4	3	3	3,50	4	5	5	3	4	5	4,33	4	4	4	4	5	5	4,33
72	4	4	4	4	3	3	3,67	4	5	5	2	5	4	4,17	4	4	5	5	4	4	4,33
73	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	4	3	5	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4,00
74	4	4	4	3	3	4	3,67	4	5	4	3	5	4	4,17	4	4	4	4	4	4	4,00
75	3	3	3	3	3	4	3,17	3	3	3	2	3	3	2,83	4	3	3	3	3	3	3,17
76	4	4	4	4	3	4	3,83	4	4	5	3	4	4	4,00	4	3	5	4	4	4	4,00
77	4	4	4	4	3	4	3,83	5	3	5	3	4	4	4,00	4	3	5	4	4	4	4,00
78	4	3	3	4	3	4	3,50	3	3	3	3	3	3	3,00	3	3	4	5	4	4	3,83
79	4	4	4	4	3	4	3,83	4	5	4	5	5	4	4,50	4	4	4	5	5	5	4,50

Frequency Table (Lampiran 3.2)

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	13	16.5	16.5	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	

Uji Normalitas (Lampiran 3.3) NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

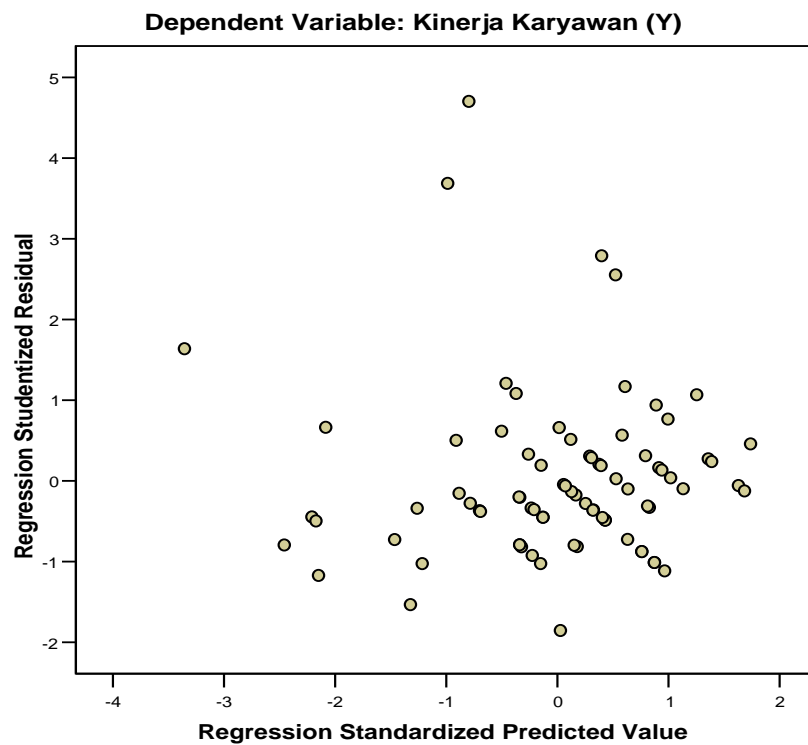
		Restrukturisasi Kerja (X1)	Partisipasi Pemecahan Masalah (X2)	Perbaikan Lingkungan Kerja (X3)	Sistem Imbalan yang Inovatif (X4)	Kinerja Karyawan (Y)
N		79	79	79	79	79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3.7128	3.6137	3.6311	3.8818	3.9939
	Std. Deviation	.34435	.40488	.42887	.41241	.41701
Most Extreme Differences	Absolute	.147	.142	.131	.144	.139
	Positive	.126	.142	.106	.078	.102
	Negative	-.147	-.063	-.131	-.144	-.139
Kolmogorov-Smirnov Z		1.304	1.264	1.165	1.284	1.233
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067	.082	.133	.074	.096

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas (Lampiran 3.4)

Scatterplot



Uji Autokorelasi (Lampiran 3.5)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.588	.565	.27491	1.846

- a. Predictors: (Constant), Sistem Imbalan yang Inovatif (X4), Perbaikan Lingkungan Kerja (X3), Partisipasi Pemecahan Masalah (X2), Restrukturisasi Kerja (X1)
- b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Uji Multikolinieritas (Lampiran 3.6)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.014	.401		.034	.973		
	Restrukturisasi Kerja (X1)	.257	.118	.212	2.181	.032	.590	1.696
	Partisipasi Pemecahan Masalah (X2)	.211	.090	.205	2.349	.021	.732	1.365
	Perbaikan Lingkungan Kerja (X3)	.212	.086	.218	2.480	.015	.719	1.391
	Sistem Imbalan yang Inovatif (X4)	.385	.098	.381	3.920	.000	.591	1.691

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Regression (Lampiran 3.7)

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan (Y)	3.9939	.41701	79
Restrukturisasi Kerja (X1)	3.7128	.34435	79
Partisipasi Pemecahan Masalah (X2)	3.6137	.40488	79
Perbaikan Lingkungan Kerja (X3)	3.6311	.42887	79
Sistem Imbalan yang Inovatif (X4)	3.8818	.41241	79

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sistem Imbalan yang Inovatif (X4), Perbaikan Lingkungan Kerja (X3), Partisipasi Pemecahan Masalah (X2), Restrukturisasi Kerja (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI R² (Lampiran 3.8)

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.767 ^a	.588	.565	.27491	1.846

- a. Predictors: (Constant), Sistem Imbalan yang Inovatif (X4), Perbaikan Lingkungan Kerja (X3), Partisipasi Pemecahan Masalah (X2), Restrukturisasi Kerja (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI F (Lampiran 3.9)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.972	4	1.993	26.369	.000 ^a
	Residual	5.593	74	.076		
	Total	13.564	78			

a. Predictors: (Constant), Sistem Imbalan yang Inovatif (X4), Perbaikan Lingkungan Kerja (X3), Partisipasi Pemecahan Masalah (X2), Restrukturisasi Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

UJI t (Lampiran 3.10)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.014	.401		.034	.973		
	Restrukturisasi Kerja (X1)	.257	.118	.212	2.181	.032	.590	1.696
	Partisipasi Pemecahan Masalah (X2)	.211	.090	.205	2.349	.021	.732	1.365
	Perbaikan Lingkungan Kerja (X3)	.212	.086	.218	2.480	.015	.719	1.391
	Sistem Imbalan yang Inovatif (X4)	.385	.098	.381	3.920	.000	.591	1.691

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

TERJEMAHAN (Lampiran 4)

Terjemahan Al-Qur'an dan Hadist

No	Halaman	Terjemahan
1	17	“Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu yang mudah dijelajahi, maka jelajahilah di segala penjurunya dan makanlah dari sebagian rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”
2	21	“Maka berkat rahmat Allah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sungguh Allah mencintai orang yang bertawakkal”
3	23	“Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca supaya manusia dapat menegakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.”
4	25	“Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering”
5	25	“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”
6	28	“Dan jika Allah menghendaki niscaya Dia menjadikan kamu satu umat (saja), tetapi Dia menyesatkan siapa yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Tetapi kamu pasti akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan”

CURRICULUM VITAE

Nama : Widyaningsih Saputro
Tempat/Tanggal Lahir : Bogor, 14 Desember 1991
Jenis Kelamin : Perempuan
Fakultas/Jurusan : Syari'ah dan Hukum/Keuangan Islam
Agama : Islam
Alamat Asal : Jl. Roda Pembangunan No. 39 Nanggewer Cibinong
Bogor
Alamat Jogja : Jl. Nogomudo No.2 Gowok Sleman Yogyakarta
Email : widyaningsihsaputro@gmail.com

Orang Tua

Nama Ayah : Joyo Saputro
Pekerjaan : Pegawai Swasta
Nama Ibu : Suparmi
Pekerjaan : Ibu rumah tangga
Alamat Orang Tua : Jl. Roda Pembangunan No. 39 Nanggewer Cibinong
Bogor

Pendidikan Formal

SDN Cibuluh I Bogor tahun 1998-2004
SMPN 5 Bogor tahun 2004-2007
SMAN 8 Bogor tahun 2007-2010
Universitas Islam Negeri Yogyakarta tahun 2010-2014