

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR SYARIAH BANGUN
DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Oleh :

**M. SYARIEF MUFTY
11390103**

PEMBIMBING :

- 1. M. KURNIA RAHMAN ABADI., SE.M.M**
- 2. H. M. YAZID AFANDI., M.Ag**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2015**

ABSTRAK

Banyak perusahaan berkembang mempunyai sumber daya manusia yang loyal, hal ini terjadi karena tidak hanya dari kompensasi finansial yang diberikan perusahaan tetapi juga dari kompensasi non finansial yang di berikan perusahaan kepada sumber daya manusianya. Penelitian ini dilakukan di BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, karena mempunyai perkembangan yang cukup baik dari tahun ketahun.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang di peroleh melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik pengumpulan data yaitu dengan mengambil semua populasi yang ada karena jumlah responden kurang dari 100. Uji yang digunakan untuk menguji instrumen penelitian adalah uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Selanjutnya analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan metode regresi linier berganda dengan alat bantu *SPSS 19*.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Gaji, Tunjangan, Bonus, Kebijakan Organisasional, Manajer yang Berkualitas, Rekan Kerja, dan Jadwal Kerja Fleksibel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hasil uji secara parsial hanya menunjukkan bahwa variabel Gaji dan Rekan Kerja berpengaruh positif signifikan sedangkan Tunjangan, Bonus, Kebijakan Organisasional, Manajer yang Berkualitas, Jadwal Kerja Fleksibel tidak berpengaruh signifikan.

KeyWord: Gaji, Tunjangan, Bonus, Kebijakan Organisasional, Manajer yang Berkualitas, Rekan Kerja, dan Jadwal Kerja Fleksibel



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara M. Syarief Mufty

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

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : M. Syarief Mufty
NIM : 11390103
Judul Skripsi : **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum jurusan Keuangan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Muharram 1437 H
4 November 2015 M

Pembimbing I

M. Kurnia Rahman Abadi., SE. M.M
NIP. 19780503 200604 1 002



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara M. Syarief Mufty

Kepada

Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta.

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : M. Syarief Mufty
NIM : 11390103
Judul Skripsi : **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA"**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum jurusan Keuangan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Muharram 1437 H
4 November 2015 M

Pembimbing II


H. M. Yazid Afandi, M.Ag.
NIP. 19720913 200312 1 001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840 Fax. (0274) 545614 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR
Nomor: UIN.02/K-KUI-SKR/PP.009/313/2015

Tugas Akhir dengan Judul: **PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON
FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR
SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : M. SYARIEF MUFTY
Nomor Induk Mahasiswa : 11390103
Telah diujikan pada : Jumat, 18 Desember 2015
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR:
Ketua Sidang

M. Kurnia Rahman Abadi, S.E., M.M.
NIP. 19780503 200604 1 002

Penguji I

Joko Setyono, S.E. M.Si.
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji II

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1008

Yogyakarta, 18 Desember 2015
UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah dan Hukum
DEKAN

Dr. H. Syaifuddin Mahmudah Hanafi., M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Syarief Mufty

NIM : 11390103

Prodi : Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BPR SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun 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 penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 22 Muharram 1437 H
4 November 2015 M

Penyusun

M. Syarief Mufty
NIM. 11390103

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	Šā'	š	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	Zāl	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	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

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>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
-----◌-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathāh + alif جاهلية	ditulis	<i>Ā</i>
	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathāh + ya' mati تَنَسَى	ditulis	<i>ā</i>
	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فروض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathāh + yā' mati بينكم	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathāh + wāwu mati قول	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>
أَعْدَتُ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lām

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-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذُو الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

HALAMAN MOTTO

**BERUSAHALAH SELAGI KAMU BISA
TIDAK ADA YANG TIDAK MUNGKIN DIDUNIA INI
BERDOA DAN BERUSAHA ADALAH KUNCI KESUKSESAN**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahNya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini-

Kupersembahkan karya kecil ini untuk:

Kedua orangtuaku tercinta Bpk Mad in am dan Ibu Supiyati yang telah mencurahkan kasih sayang yang tulus, dukungan, serta doa yang selalu mengiringi setiap langkahku-

Adikku tercinta Habib Husen yang selalu memberikan semangat

Sahabat-sahabat terbaikku yang selalu menemani dan memberikan dukungan Atok, Umar dani, Sa'ban, Dawam dan Agus

Guru dan Dosen yang telah memberikan ilmunya yang bermanfaat

Keluarga Besar Mahasiswa Keuangan Islam angkatan 2017 dan seluruh almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji syukur tak henti-hentinya kita ucapkan kepada Allah SWT, yang selalu memberikan kita segala kenikmatan yang tak pernah ada habisnya. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada kekasih Nya, baginda Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke titik terang kehidupan.

Peneliti pun menyadari bahwa banyak yang telah memberikan bantuannya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Sehubungan dengan itu, peneliti menyampaikan ucapan banyak terimakasih yang tulus. Pada kesempatan kali ini, peneliti ingin menghanturkan terimakasih secara khusus kepada:

1. Bapak Prof. Drs. H. Machasin, M.A. selaku Pgs Universitas Islam Negeri Sunan Kaliga Yogyakarta beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. H. Syafiq M. Hanafi, M.Ag. selaku dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Sunaryati, SE., M.Si selaku Ketua Prodi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khairuddin, SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak M. Kurnia Rahman Abadi.,SE.M.M selaku pembimbing satu dan Bapak H. M. Yazid Afandi., M.Ag selaku pembimbing dua, yang senantiasa membimbing peneliti dengan sabar dan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Dr. H. Syafiq M. Hanafi, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik, atas segala bimbingan dan pengarahannya.
7. Para dosen Jurusan Keuangan Islam dan dosen-dosen lainnya yang rela membagikan ilmunya, selama proses perkuliahan berlangsung kepada peneliti.
8. Orang tua beserta adik tercinta yang senantiasa memberikan doa dan dukungan yang ikhlas kepada peneliti.
9. Girl friend yang selalu memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan khususnya Yoga, Atik, Atok, Umar, Dawan, Sa'ban dan Agus terimakasih atas dukungannya.
11. Teman-teman semua KUI angkatan 2011 yang telah berjuang bersama.
12. Teman-temanku yang selalu menemani peneliti hingga terselesaikan skripsi ini, disaat peneliti kesusahan dalam mengerjakan skripsi, dan untuk adik-adikku terimakasih atas dukungan dan doa kalian.

Cukup sekian dari peneliti segala kekurangan, khilaf dan salah mohon dimaafkan karena peneliti adalah manusia biasa yang tak akan pernah luput dari salah dan dosa.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 21 September 2015

Peneliti,

M. Syarief Mufty

11390103

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
MOTO.....	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.Latar belakang	1
B.Rumusan Masalah.....	7
C.Tujuan Kegunaan Penelitian	8
D. Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI	11
A.Telaah Pustaka	11
B.Landasan Teori.....	16
1.Kompensasi	17

a. Tujuan Pemberian Kompensasi.....	18
b. Kompensasi Finansial	20
c. Kompensasi Non Finansial.....	23
d. Kompensasi Menurut Pandangan Islam.....	26
2. Kinerja Karyawan.....	28
a. Pengertian Kinerja.....	28
b. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	28
c. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan.....	30
d. Teori Kinerja dalam Pandangan Islam.....	31
3. Motivasi Kerja.....	32
4. Tujuan Motivasi.....	33
5. Motivasi Dalam Islam	34
C. Kerangka Pemikiran.....	35
D. Pengembangan Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	48
A. Lokasi Penelitian	48
B. Jenis Penelitian	48
C. Populasi dan Sempel.....	49
D. Teknik Pengumpulan Data	49
E. Definisi Oprasional Variabel.....	51
F. Instrumen Penelitian.....	55
G. Pengujian Instrumen Penelitian	56
H. Teknik Analisis Data	57

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Analisis Deskriptif	64
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	67
C. Uji Asumsi Klasik.....	77
D. Analisis Regresi Linier Berganda	81
E. Pembahasan.....	88
BAB V PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan	104
B. Saran	106
DAFTAR PUSTAKA	108
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	62
Tabel 4.2 Lama Kerja Responden.....	63
Tabel 4.3 Usia Responden	63
Tabel 4.4 Pendidikan Responden.....	64
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Reliabilitas	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolonieritas	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov).....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan (Uji F)	81

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	82
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian	I
Lampiran 2 Terjemahan Qur'an.....	II
Lampiran 3 Profil BPR Syariah Bangun Drajat Warga	IV
Lampiran 4 Data Mentah Jawaban Responden.....	VIII
Lampiran 5 Kuisisioner	XI
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	XVI
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	XXV
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	XXVII
Lampiran 9 Hasil Uji Analisis Data.....	XXX
Lampiran 10 <i>Curiculun Vitae</i>	XXXIII
Lampiran 11 Dokumentasi Penelitian.....	XXXIV

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu sumber organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.¹ Dalam hal ini banyak fenomena organisasi di perusahaan yang sedang berkembang memiliki sumber daya manusia yang loyal terhadap perusahaan tersebut. Padahal dari sisi timbal balik yang diberikan perusahaan terhadap karyawan tidak begitu besar, kompensasi finansial yang diberikan perusahaan dirasa kurang untuk memenuhi kebutuhan pokok setiap hari. Dari semua itu pasti ada suatu hal yang membuat para karyawan loyal terhadap perusahaan di tempat mereka bekerja, tidak hanya kompensasi finansial yang mempengaruhi loyal para karyawan, kompensasi non finansial juga sangat mempengaruhi loyal karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Alasan ini membuat

¹ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga 2012), hlm. 4

banyak organisasi yang mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan.

Pada umumnya pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat dibedakan dengan 2 macam yaitu finansial dan non finansial. Kompensasi finansial merupakan pemberian gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus), setelah karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya perusahaan wajib memberikan kompensasi finansial sebagai timbal balik atas kerja keras karyawan kepada perusahaan. Berikutnya kompensasi non finansial dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan baru yang menarik pengakuan, rasa pencapaian, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Adanya pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan diharapkan karyawan memiliki komitmen sehingga karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.²

Dalam penelitian ini variabel yang dipakai untuk penelitian yaitu kompensasi finansial antara lain gaji, tunjangan dan bonus.³ Tidak lupa juga kompensasi non finansial sebagai faktor yang memiliki pengaruh yang berarti

² Zairina Afrida, dkk, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang". *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12, No. 1 Juli 2014, hlm. 2.

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga 2012), hlm. 292

dalam meningkatkan kinerja. Namun belakangan ini dapat dirasakan bahwa kompensasi non finansial sangat penting diperhatikan untuk memperbaiki komitmen karyawan atas organisasi yaitu kebijakan organisasional, manajer yang berkualitas, rekan kerja dan jadwal kerja fleksibel.⁴ Oleh sebab itu semua aspek itu sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, dalam penilaian kerja karyawan, kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa aspek yaitu Kesetiaan, Prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kerja sama, kejujuran, prakasa dan kepemimpinan.⁵

Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan. Setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam menjalankan kewajibannya sebagai seorang pekerja. Hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan sangat diperlukan dalam rangka mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan,

⁴ *Ibid.* hlm. 303

⁵ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2005), hlm. 181-182.

sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.⁶

Hasil dari berbagai penelitian terdahulu membuktikan adanya hubungan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan. Diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Zairina Afrida, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Endang Siti Astuti yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial, non finansial dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pengujian hipotesis bahwa variabel motivasi kerja dalam penelitian ini bertindak sebagai mediator yang memediasi variabel bebas kompensasi finansial dan non finansial terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Secara keseluruhan variabel kompensasi baik finansial maupun non finansial meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.⁷

Penelitian yang ditulis oleh Eta Setyawan Suseno, Djahmur Hamid, dan Ika Ruhana yang menyimpulkan bahwa penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.⁸

⁶ Asriyanti Amrullah, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Kinerja Karyawan", (PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. Wilayah Makasar", *skripsi Universitas Hasanudin Makasar* (2012), hlm. 1

⁷ Zairina Afrida dkk, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang". *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12, No. 1 Juli 2014, hlm. 1.

⁸ Eta Setyawan Suseno dkk, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember". *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 2 Maret 2014, hlm. 1.

Selanjutnya penelitian juga dilakukan oleh Monica Aprillia Gunawan, menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Adanya rasa puas dengan kompensasi baik berupa kompensasi finansial dan non finansial yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para karyawan merasa dihargai dan didukung dalam bekerja. Adanya motivasi yang tinggi membuat karyawan menjadi lebih fokus dan perhatian pada upaya mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai harapan perusahaan sehingga hal ini menumbuhkan kinerja yang lebih baik dari para karyawan.⁹

Penelitian yang hampir sama dilakukan oleh Albert Darendeh, yang berjudul tentang gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Memperoleh hasil yaitu bahwa gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu, Nuraini Firmandari, kesimpulannya bahwa variabel gaji dan tunjangan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan

⁹ Monica Aprillia Gunawan, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Freight Express Surabaya". *AGORA* Vol. 3, No. 1, 2015

¹⁰ Albert Darendeh, "Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Akses (PERSERO) Cabang Manado". *EMBA* Vol.1, No. 4 Desember 2013, Hal . 22-30

bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.¹¹

Berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya pada penelitian ini penulis memilih PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga untuk menjadi objek penelitian. Penelitian ini mencoba menguji apakah kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja juga berpengaruh di lembaga keuangan syariah. Penelitian sebelumnya hanya membahas tentang kompensasi finansial, adapun bahasan di luar kompensasi finansial itu hanya garis besarnya saja.

PT BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga hadir dengan memberikan lembaga keuangan yang unggul dan terpercaya, yang mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syari'ah. Memajukan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dalam kerangka *amar ma'ruf nahi munkar*. Perusahaan yang bisa dikatakan berkembang ini, dari setiap tahun pertumbuhannya meningkat, dan mereka sangat profesional dalam melayani nasabahnya. Hal ini juga tidak lepas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang sangat mumpuni dalam melayani nasabah atau anggotanya.

¹¹ Nuraini Firmandari, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta", *skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2014), hlm. ii

Penelitian ini akan menguji ulang serta mencari bukti apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya dari segi kompensasi finansial tetapi juga diluar kompensasi finansial di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Dari keterangan dan informasi yang telah diterangkan di atas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta”**. Oleh sebab itu, untuk ilustrasi lebih mendalam maka kajian ini akan dispesifikkan melalui pertanyaan-pertanyaan yang diuraikan dalam rumusan masalah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaji mempengaruhi kinerja karyawan?
2. Apakah tunjangan mempengaruhi kinerja karyawan?
3. Apakah bonus mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Apakah kebijakan organisasional mempengaruhi kinerja karyawan?
5. Apakah manajer yang berkualitas mempengaruhi kinerja karyawan?
6. Apakah rekan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?
7. Apakah jadwal kerja fleksibel mempengaruhi kinerja karyawan?

C. Tujuan dan Kegunaan Hasil Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Sedangkan kegunaan dari hasil penelitian ini adalah:
 - a. Menjelaskan pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta
 - b. Menjelaskan pengaruh tunjangan terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta
 - c. Menjelaskan pengaruh bonus terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta
 - d. Menjelaskan pengaruh kebijakan organisasional terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta
 - e. Menjelaskan pengaruh manajer yang berkualitas terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta
 - f. Menjelaskan pengaruh rekan kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta
 - g. Menjelaskan pengaruh jadwal kerja fleksibel terhadap kinerja karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta
2. Sedangkan kegunaan dari hasil penelitian ini adalah:
 - a. Bagi Akademisi
 - 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melatih berfikir secara ilmiah dan membandingkan antara teori yang diterima di bangku kuliah

dengan praktek yang ada di perbankan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

2) Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan informasi perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Bagi peneliti

1) Untuk mengasah kemampuan peneliti dalam menjawab permasalahan nyata dalam bidang Manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Kompesasi yang diberikan perusahaan

2) Meningkatkan dan memperluas, serta membangun pemahaman keilmuan peneliti secara keseluruhan.

c. Bagi BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga, diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan atau pertimbangan dalam pemberian kompensasi finansial dan non finansial terhadap karyawan, agar bisa meningkatkan dan memotivasi kinerjanya di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk membuat sistematika penulisan laporan penelitian ini dalam bentuk skripsi. Sistematika pembahasan ini menggambarkan alaur pemikiran penulisan dan ide awal hingga kesimpulan akhir.

Adapun rencana sistematika pembahasan dalam skripsi ini dari awal hingga kesimpulan akhir sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan, berisi latar belakang masalah yang menjelaskan alasan dan motivasi penelitian, rumusan masalah sebagai inti dari penelitian, tujuan dan kegunaan penelitian untuk mengetahui pentingnya penelitian.

Bab II: Landasan Teori, berisi telaah pustaka yang dijadikan sebagai referensi. teori yang melandasi penelitian ini, meliputi: teori komunikasi, teori komunikasi interpersonal, komponen-komponen komunikasi interpersonal, lima sikap yang mendukung komunikasi interpersonal, komunikasi interpersonal menurut perspektif islam, teori kualitas pelayanan, kualitas pelayanan menurut perspektif islam, pengertian nasabah dan proses pengambilan keputusan.

Bab III: Metode Penelitian, berisi metode penelitian yang di dalamnya memaparkan mengenai cara atau teknik yang akan digunakan dalam penelitian meliputi: model penelitian, populasi, waktu dan tempat penelitian, alat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

Bab IV: hasil dan analisa, akan dipaparkan data penelitian serta hasil pengolahan data selanjutnya akan dipaparkan analisis, yang berisi interpretasi peneliti terhadap hasil penelitian baik tentang profil responden maupun hasil pengolahan data.

Bab V: Penutup, Bab lima berisi penutup yang memuat kesimpulan dari penelitian yang telah dipaparkan dalam pembahasan dan hasil analisis data serta memuat saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dijelaskan pada bab 4, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel gaji memiliki signifikansi $0.021 < 0,05$ yang berarti variabel gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hal ini karena para karyawan merasa puas, kinerjanya meningkat dan produktif jika perusahaan memberikan gaji yang sesuai dan tepat waktu.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel tunjangan memiliki signifikansi $0.225 > 0,05$ yang berarti variabel tunjangan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hal ini karena karyawan merasa tunjangan yang diberikan pada karyawan yang baru beberapa tahun bergabung, dirasakan kurang memotivasi karyawan. Tunjangan untuk berlibur atau wisata dirasa juga kurang. Sehingga karyawan kurang termotivasi oleh kompensasi finansial berupa tunjangan yang diberikan perusahaan
3. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel bonus memiliki signifikansi $0.148 > 0,05$ yang berarti variabel bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hal ini karena bahwa bonus yang diberikan kepada karyawan yang bekerja di BPR

4. Syari'ah Bangun Drajat Warga ketika mereka sudah mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan dirasa kurang menarik bagi karyawan. Sehingga karyawan kurang termotivasi dari kompensasi yang sudah diberikan selama ini oleh perusahaan berupa bonus.
5. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel kebijakan organisasional memiliki signifikansi $0.894 > 0,05$ yang berarti variabel kebijakan organisasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hal ini karena perusahaan dalam mencoba ide-ide baru dari karyawan masih kurang, dan penyelenggaraan training untuk karyawan baik yang diselenggarakan dari internal maupun eksternal masih kurang didapatkan oleh karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Sehingga tidak disadari faktor itu juga mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang pada BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga.
6. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel manajer yang berkualitas memiliki signifikansi $0.606 > 0,05$ yang berarti variabel manajer yang berkualitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hal ini karena menejer kurang memberikan arahan maupun dorongan kepada karyawannya, ketika karyawan mempunyai masalah dalam pekerjaannya maupun diluar pekerjaannya. Oleh karena itu berdampak dengan kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga yang dimana karyawan kurang termotivasi dalam melakukan aktifitas pekerjaannya.

7. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel Rekan kerja memiliki signifikansi $0.000 < 0,05$ yang berarti variabel Rekan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hal ini karena Rekan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Diteori sudah dijelaskan bahwa manusia tidak bisa hidup sendiri dan membutuhkan orang lain. Oleh karena itu para karyawan menjaga hubungan baik satu sama lain dan sangat menjaga keharmonisan dalam organisasinya.
8. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel jadwal kerja fleksibel memiliki signifikansi $0.192 > 0,05$ yang berarti variabel jadwal kerja fleksibel tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Hal ini karena perusahaan dirasa kurang memberikan kelonggaran saat karyawan mengajukan cuti untuk kepentingan pribadi misalkan acara keluarga, perkawinan dan lain-lain. dan tambahan jam lembur bagi karyawan. Sehingga hal ini juga berpengaruh terhadap karyawan yang kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga

- a. Diharapkan perusahaan tidak terfokus memberikan kompensasi dari segi finansial, tetapi juga harus memperhatikan kompensasi non finansial juga. Karena kompensasi non finansial juga memberikan andil bagi kinerja karyawan.
- b. Diharapkan untuk memperhatikan hak-hak bagi karyawan yang dimana karyawan merupakan salah satu pilar utama perusahaan. Keberlangsungan suatu perusahaan dikatakan bagus atau tidak itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada diperusahan tersebut.
- c. Diharapkan menejer meningkatkan kontroling dan komunikasi dengan karyawan. Agar mendapatkan kemistri dan keharmonisan didalam perusahaan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Memiliih indikator yang lebih banyak dan bervariasi disesuaikan dengan situasi dan kondisi objek penelitian yang bersangkutan.
- b. Menambahkan jumlah sampel agar hasil yang didapat lebih akurat dan bervariasi.
- c. Pastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuisisioner yang akan diisi, misalnya dengan cara peneliti memberikan penjelasan secara langsung kepada responden agar data yang diperoleh tidak bias dan sesuai dengan yang diharapkan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrida, Zairina, dkk, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan Departemen Produksi PT. Ekamas Fortuna Malang”, jurnal *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 12, No. 1 Juli 2014.
- Al Fajar, Siti, dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, (UPP STIM YKPN, 2010).
- Amrullah, Asriyanti “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non finansial terhadap Kinerja Karyawan”, (PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) TBK. Wilayah Makasar, *skripsi* Unversitas Hasanudin Makasar, (2012)
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).
- At-Taubah (9): 105.
- An-Nahl (16): 93
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: erlangga 2012).
- Darendele, Albert, “Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKSES (PERSERO) Cabang Manado”, Jurnal, *EMBA Vol.1 No.4* (desember2013).
- Demokrat, Satria Negara, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Kantor Pelayanan Perbedaharaan

- Negara Sejava Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)”, *Skripsi* Universitas Sebelas Maret Surakarta, (2011).
- Firmandari, Nuraini, “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderasi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta”, *skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2014).
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Cet Ke-5, (Semarang: Universitas Diponegoro.2011).
- Ghazali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, cet. Ke-4, (Semarang: Badan Penerbit Diponegoro, 2006)
- Hadi, Sutrisno, *Statistik*, jilid 2 (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2004).
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi. Ke-2 (Yogyakarta, BPFE-YOGYAKARTA, 2014).
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000).
- Hernawan, Firman “Pengaruh Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank BPD DIY Cabang Syariah Cik Ditiro Yogyakarta”, *skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2014).
- Ibnu Majah, Hafid Abi Abdillah Muhammad Ibn Yazid al-Qozwiny, *Sunah Ibnu Majah*, Juz 2, Beirut Lebanon: Darul Fikr, tt.
- Indianto, Nur, dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akutansi dan Menejemen*, cet. Ke-4 (Yogyakarta: BPFE, 2012).

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).

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

Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali pers, 2012).

Khoirunnasir Dkk, *Praktikum SPSS Ver. 17* (Yogyakarta: Fakultas syariah dan hukum. 2013).

Magfiroh, Siti, Pengaruh Kepemimpinan Islam dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syariah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS dikecamatan Rowosari dan Weleri)”, *Skripsi*, Fakultas Syariah, IAIN Walisongo Semarang, (2012)

Mahmudah, Siti, “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY), *skripsi* Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2014).

Murcitaningrum, Surya, *Metode Penelitian Ekonomi Islam* (Bandar Lampung: Ta’lim Perss, 2013).

Mustaqa, Zainal, *Mengurai Variabel Hingga Instrumen*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009).

Nawawi, H. Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011).

Pujiastuti, “Pengaruh Penghargaan, Stres Kerja, dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Skripsi*, FITB Universitas Teknologi Yogyakarta.

Q. s. al-Baqarah (2): 200.

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

Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Menejemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta; Bumi Aksara, 2005).

Schuler, Randall s. dan Susan E. Jackson, *menejemen sumber daya manusia menghadapi abad ke-21 sedisi keenam jilid 1*, (Jakarta: Erlangga 1997).

Sekaran, Uma, *Research Methods for Busines - Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Buku 1 (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

Setyorini, Cristina Tri, Siti Magfiroh, Dan Yusriyati Nur Farida, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT”, *Jurnal Media Riset Akuntansi Vol. 2 No. 1*, (Februari 2012).

Simamora, Henry, *Menejemen Sumber Daya Manusia* Edisi ke-3, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004).

Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007).

Sukandarrumidi dan haryono, *Dasar-Dasar Penulisan Proposal Penelitian*, (Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PERSS, 2008).

- Suseno, Eta Setyawan dkk, “ Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Jember”. Jurnal *Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 2 Maret 2014
- Sutono dan Fuad Ali Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS KMT di Kecamatan Rembang”, Jurnal, *Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1*, (Desember 2009).
- Sutrisno, Edi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009)
- Sudarmanto, R Gunawan, *Analisis Regresi Linier Ganda dengan SPSS*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005).
- Veithzal, Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke praktik*, (Jakarta: murai kencana, 2004).
- Winarni, F. dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006).



**PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
BANGUN DRAJAT WARGA**



Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389877 Fax (0274) 452424 Email: bprs.bd@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No.79, Bantul Telp. (0274) 6480543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngjipik : Jl. Manggisari, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
Kantor Kas Sedayu : Jl. Raya Wates Km. 10, Argosari, Bantul Telp. (0274) 6498425

SURAT KETERANGAN
NO: 344/BDW/Ops/XI/2015

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

Nama : M. Syarief Mufty
TTL : Bengkulu Utara, 15 Maret 1993
No. Mhs : 11390103
Fakultas : Syariah & Hukum
Jurusan : Keuangan Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul :
"Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta"

Yang dilaksanakan pada tanggal 10 September 2015 sampai dengan 10 Oktober 2015.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 November 2015

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH BDW

Mardiyana, S.Pd
Direktur

Lampiran 2

Terjemahan ayat Al-quran

NO	HAL	TERJEMAHAN
1	27	Mereka itulah orang-orang yang mendapat bagian dari pada orang mereka usahakan; dan Alloh sangat cepat perhitungannya.
2	31	Dan kalau Alloh menghendaki,niscaya Dia menjadikan satu umat (saja), tetapi Alloh menyesatkan siapa yang dikehendaki-Nya, dan member petunjuk siapa yang dikehendaki-Nya. Dan sesungguhnya kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan
3	35	Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Alloh dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Alloh) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

Terjemahan Hadits

NO	HAL	TERJEMAHAN
1	27	Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering” (HR Ibnu Majah). 45.



Lampiran 3

Profil BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga

Berawal usulan/ide dari Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan Syari'at Islamiyah, yang selama itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau disebut Bank dengan sistim bunga masih dihukumi "Musytabihat" (perkara yang masih meragukan, karena tidak jelasnya antara halal dan haram). Dalam hal ini yang dimaksud adalah lembaga keuangan /Bank milik Pemerintah sementara Bank swasta dihukumi riba atau haram. Alasan tersebut merupakan titik tolak mulai dirintis berdirinya lembaga keuangan syari'ah di Yogyakarta. Maka terbentuklah tim pendiri yang beranggotakan 42 orang yang merupakan aktivis Muhammadiyah, kemudian berazzam/berniat untuk mewujudkan apa yang menjadi cita-cita/usulan tersebut.

Alhamdulillah, berkat rahmat Allah SWT pada hari Rabu, 02 Pebruari 1994 telah berdiri PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga yang berkedudukan di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul dan diresmikan oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah waktu itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA.

PT. Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga (BPR Syari'ah BDW) didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No.33 tanggal 24 Pebruari 1993, dengan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.HT.01.01.1993 tanggal 10 juni 1993. Pada tanggal 7 Desember 1992 Ijin prinsip dari Menteri Keuangan turun dan persyaratan yang ditentukan telah lengkap, maka pada tanggal 30 Nopember 1993 Ijin Operasional dikeluarkan dengan No. 275/KM17/1993.

Perubahan Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009 nama **Bank Perkreditan Rakyat Syari'ah** dirubah menjadi **Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah BANGUN DRAJAT WARGA**

VISI

1. Menjadikan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Sebagai Lembaga Keuangan Syari'ah yang unggul Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.
2. Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu.
3. Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.
4. Menciptakan suasana Ukhuwah Islamiyah dilingkungan perusahaan.
5. Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.
6. Kompak dan saling menghormati dalam team work yang utuh dan terpercaya.

MISI

1. Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syari'ah.
2. Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.
3. Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.

4. Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.

BUDAYA KERJA

Pengurus PT.BPR Syariah Bangun Drajat Warga

PERIODE AWAL TAHUN 1994

I. DEWAN PENGAWAS SYARIAH

1. H.A.R Fachrudin.
2. Prof. Drs. H. Husein Yusuf
3. H. M. Suprpto Ibnu Djuraimi

II. DEWAN KOMISARIS

Komisaris Utama : Drs. H. Ali Warsito

Komisaris : H. Herry Zudiyanto, SE. Akt.

Komisaris : H. A.R. Iskandar

Komisaris : H. Lanang Supriyadi

Komisaris : Hartoyo

III. DEWAN DIREKSI

Direktur Utama : H. Ramli Sabar

Direktur : HM. Murwah Hudi

Direktur : Muhammad Saleh

PERIODE TAHUN 2010 – 2014

I. DEWAN PENGAWAS SYARI'AH

Ketua : Prof. Dr. Syamsul Anwar, MA

Anggota : Drs. H. Zaini Munir, M.Ag.

Anggota : Dr. Khairudin Hamsin, MA

II. DEWAN KOMISARIS

Komisaris Utama : Gita Danupranata, S.E., M.M.

Anggota : Muhammad Saleh, S.E.

Anggota : Muhammad Ridwan, S.E., M.Ag.

III. DEWAN DIREKSI

Direktur Utama : Dana Suswati, SE

Direktur : Mardiyana, S.Pd

Lampiran 4

Data Mentah Responden

G1	G2	G3	G4	G5	X1	T1	T2	T3	T4	T5	X2	B1	B2	B3	B4	B5	X3
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16	4	4	3	3	3	17	2	3	3	2	3	13
4	3	4	3	3	17	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18
4	3	3	3	3	16	3	4	4	2	3	16	3	4	3	2	3	15
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18
4	4	3	3	4	18	2	3	3	3	3	14	2	2	3	2	3	12
3	3	3	3	4	16	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18
3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	2	3	3	3	4	15
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	16	4	4	3	3	4	18
4	3	2	2	2	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	4	3	4	3	17
4	3	3	3	2	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	2	3	3	15	3	4	4	2	3	16	3	4	3	2	3	15
4	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	3	17	4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15

K1	K2	K3	K4	K5	X4	M1	M2	M3	M4	M5	X5	R1	R2	R3	R4	R5	X6
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	3	4	3	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
2	3	4	3	2	14	3	3	2	2	3	13	4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	2	16	4	3	3	3	2	15	4	3	3	2	3	15
4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18
4	4	3	3	4	18	3	4	3	4	3	17	4	4	4	4	3	19
3	3	4	3	3	16	3	4	3	4	4	18	4	4	4	3	3	18
3	4	3	4	3	17	4	4	3	4	3	18	4	3	4	4	4	19
3	4	3	4	3	17	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	17
4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18
3	4	4	3	3	17	4	3	2	3	3	15	4	3	3	4	4	18
4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
3	2	3	2	2	12	3	3	2	2	2	12	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	4	18	4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	4	4	3	2	16	4	3	3	3	2	15	4	3	3	2	3	15
4	3	4	4	4	19	4	3	3	3	3	16	4	3	4	3	4	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15

KUESIONER

Penelitian Skripsi dengan judul

“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”

(Studi Kasus Pada Karyawan BPR Syariah BDW Yogyakarta)

Responden yang terhormat,

Dalam rangka menyusun tugas skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada BPR Syariah BDW Yogyakarta (Studi Kasus Pada Karyawan BPR Syariah BDW Yogyakarta), maka penulis mengharapkan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini. Peneliti berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa sesuai dengan yang Bapak/Ibu rasakan dan diharapkan menjawab dengan jujur serta terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner ini, penulis mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya

(M. Syarief Mufty)

Petunjuk pengisian:

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu pada titik yang telah tersedia.
2. Berilah tanda (X) pada jawaban yang sesuai dengan identitas Bapak/Ibu sebenarnya.
3. Perhatikan pertanyaan-pertanyaan dalam angket berikut kemudian isilah jawaban anda sesuai dengan pendapat anda yang sebenarnya dengan pendapat anda yang sebenarnya dengan cara memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang tersedia.

B. TUNJANGAN (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan tunjangan berupa fasilitas kesehatan untuk keluarga				
2	Saya mendapat tunjangan hari raya (THR) setiap tahun				
3	Saya senang perusahaan memberikan tunjangan tepat pada waktunya				
4	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan perusahaan				
5	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya				

C. BONUS (X3)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah mengerjakan pekerjaan tepat waktu				
2	Saya mendapatkan bonus apabila bisa mencapai target yang telah ditentukan perusahaan				
3	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan jika kinerja perusahaan meningkat				
4	Saya merasa puas dengan bonus yang diberikan perusahaan				
5	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan kinerja saya				

2. Non Finansial

A. KEBIJAKAN ORGANISASIONAL (X4)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Visi dan misi perusahaan mencerminkan nilai-nilai perusahaan dengan jelas				
2	Di perusahaan ini, adanya perbedaan pendapat antar karyawan diperbolehkan				
3	Saya secara aktif mengikuti program-program training yang dijalankan perusahaan ini				

4	Perusahaan memberikan kompensasi yang adil kepada karyawanya				
5	Perusahaan tempat saya bekerja berani mengambil resiko untuk mendapatkan ide-ide baru				

B. MANAJER YANG BERKUALITAS (X5)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Manajer memiliki hubungan baik dengan karyawan				
2	Manajer dapat menciptakan kinerja yang kondusif				
3	Manajer selalu memberikan bimbingan kepada karyawan				
4	Manajer memberi keputusan yang tepat pada setiap masalah yang ada di perusahaan				
5	Kebijakan Manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan				

C. REKAN KERJA (X6)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mempunyai hubungan baik dengan rekan kerja				
2	Saya merasa senang satu lingkungan kerja bersama teman-teman saya				
3	Saya berkomunikasi dengan baik di lingkungan kerja bersama teman-teman saya				
4	Saya dan teman-teman saling membantu jika kami mempunyai kesulitan dalam pekerjaan				
5	Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan dapat membantu saya dalam bekerja				

D. JADWAL KERJA FLEKSIBEL (X7)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya senang karena perusahaan memberikan waktu istirahat yang cukup				
2	Saya senang perusahaan memberikan waktu yang fleksibel untuk beribadah				
3	Saya senang perusahaan memberikan kebebasan untuk mengajukan cuti				
4	Saya senang perusahaan memberikan waktu lembur untuk menyelesaikan tugas pekerjaan saya				
5	Saya senang perusahaan memberikan cuti hari besar agama saya				

E. KINERJA KARYAWAN

	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	saya bekerja secara baik untuk mendapatkan kompensasi				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
3	Kinerja saya didukung oleh lingkungan kerja yang baik				
4	Saya menjunjung kredibilitas terhadap aturan perusahaan				
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>Standar Operating Procedures (SOP)</i>				
6	Saya dapat memenuhi rencana kerja/target yang telah ditetapkan atasan/pimpinan perusahaan				
7	Saya selalu memiliki gagasan dan inisiatif dalam pekerjaan				
8	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain (<i>team</i>) dalam melaksanakan pekerjaannya				
9	Kinerja saya semakin meningkat apabila perusahaan memberikan penghargaan				
10	Saya semakin produktif apabila mendapatkan motivasi dari perusahaan				
11	Kinerja saya semakin meningkat karena perusahaan menerima gagasan dari karyawannya				
12	Saya telah melakukan pekerjaan sesuai job Description				



Lampiran 6

Uji Validitas

1. Gaji

Correlations

		GAJI1	GAJI2	GAJI3	GAJI4	GAJI5	X1
GAJI1	Pearson Correlation	1	.373*	.070	.079	.128	.460**
	Sig. (2-tailed)		.021	.678	.638	.445	.004
	N	38	38	38	38	38	38
GAJI2	Pearson Correlation	.373*	1	.541**	.613**	.407*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.021		.000	.000	.011	.000
	N	38	38	38	38	38	38
GAJI3	Pearson Correlation	.070	.541**	1	.883**	.495**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.678	.000		.000	.002	.000
	N	38	38	38	38	38	38
GAJI4	Pearson Correlation	.079	.613**	.883**	1	.561**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.638	.000	.000		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
GAJI5	Pearson Correlation	.128	.407*	.495**	.561**	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.445	.011	.002	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38
X1	Pearson Correlation	.460**	.795**	.815**	.852**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

2. Tunjangan

Correlations

		TUNJANGA N1	TUNJANGA N2	TUNJANGA N3	TUNJANGA N4	TUNJANGA N5	X2
TUNJANGA N1	Pearson Correlation	1	.563**	.397*	.366*	.264	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.014	.024	.110	.000
	N	38	38	38	38	38	38
TUNJANGA N2	Pearson Correlation	.563**	1	.557**	.372*	.282	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.022	.086	.000
	N	38	38	38	38	38	38
TUNJANGA N3	Pearson Correlation	.397*	.557**	1	.199	.475**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000		.231	.003	.000
	N	38	38	38	38	38	38
TUNJANGA N4	Pearson Correlation	.366*	.372*	.199	1	.459**	.693**
	Sig. (2-tailed)	.024	.022	.231		.004	.000
	N	38	38	38	38	38	38
TUNJANGA N5	Pearson Correlation	.264	.282	.475**	.459**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.110	.086	.003	.004		.000
	N	38	38	38	38	38	38
X2	Pearson Correlation	.746**	.786**	.697**	.693**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

3. Bonus

Correlations

		BONUS1	BONUS2	BONUS3	BONUS4	BONUS5	X3
BONUS1	Pearson Correlation	1	.462**	.676**	.246	.113	.831**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.137	.501	.000
	N	38	38	38	38	38	38
BONUS2	Pearson Correlation	.462**	1	.385*	.284	-.092	.688**
	Sig. (2-tailed)	.003		.017	.083	.581	.000
	N	38	38	38	38	38	38
BONUS3	Pearson Correlation	.676**	.385*	1	.027	.167	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000	.017		.874	.318	.000
	N	38	38	38	38	38	38
BONUS4	Pearson Correlation	.246	.284	.027	1	.029	.516**
	Sig. (2-tailed)	.137	.083	.874		.862	.001
	N	38	38	38	38	38	38
BONUS5	Pearson Correlation	.113	-.092	.167	.029	1	.342*
	Sig. (2-tailed)	.501	.581	.318	.862		.035
	N	38	38	38	38	38	38
X3	Pearson Correlation	.831**	.688**	.711**	.516**	.342*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.035	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

4. Kebijakan Organisasional

Correlations

		KEBIJAK ANORGA NISASIO NAL1	KEBIJAK ANORGA NISASIO NAL2	KEBIJAK ANORGA NISASIO NAL3	KEBIJAK ANORGA NISASIO NAL4	KEBIJAK ANORGA NISASIO NAL5	X4
KEBIJAKANORGANISASIO NAL1	Pearson	1	.199	.204	.400 [*]	.506 ^{**}	.741 ^{**}
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.232	.220	.013	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38
KEBIJAKANORGANISASIO NAL2	Pearson	.199	1	.136	.283	.030	.526 ^{**}
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.232		.417	.085	.858	.001
	N	38	38	38	38	38	38
KEBIJAKANORGANISASIO NAL3	Pearson	.204	.136	1	.476 ^{**}	-.090	.541 ^{**}
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.220	.417		.003	.589	.000
	N	38	38	38	38	38	38
KEBIJAKANORGANISASIO NAL4	Pearson	.400 [*]	.283	.476 ^{**}	1	.434 ^{**}	.802 ^{**}
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.013	.085	.003		.006	.000
	N	38	38	38	38	38	38
KEBIJAKANORGANISASIO NAL5	Pearson	.506 ^{**}	.030	-.090	.434 ^{**}	1	.574 ^{**}
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.001	.858	.589	.006		.000
	N	38	38	38	38	38	38
X4	Pearson	.741 ^{**}	.526 ^{**}	.541 ^{**}	.802 ^{**}	.574 ^{**}	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

5. Manajer yang Berkualitas

Correlations

		MENEJER YANGBER KUALITAS 1	MENEJER YANGBER KUALITAS 2	MENEJE RYANGB ERKUALI TAS3	MENEJE RYANGB ERKUALI TAS4	MENEJE RYANGB ERKUALI TAS5	X5
MENEJERYANGBERKUALI TAS1	Pearson	1	-.005	.344*	.101	.160	.556**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.974	.034	.547	.337	.000
	N	38	38	38	38	38	38
MENEJERYANGBERKUALI TAS2	Pearson	-.005	1	-.018	.788**	.180	.477**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.974		.915	.000	.279	.002
	N	38	38	38	38	38	38
MENEJERYANGBERKUALI TAS3	Pearson	.344*	-.018	1	.335*	.667**	.771**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.034	.915		.040	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
MENEJERYANGBERKUALI TAS4	Pearson	.101	.788**	.335*	1	.311	.691**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.547	.000	.040		.058	.000
	N	38	38	38	38	38	38
MENEJERYANGBERKUALI TAS5	Pearson	.160	.180	.667**	.311	1	.745**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.337	.279	.000	.058		.000
	N	38	38	38	38	38	38
X5	Pearson	.556**	.477**	.771**	.691**	.745**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

6. Rekan Kerja

Correlations

		REKANKER JA1	REKANKERJ A2	REKANKER JA3	REKANKER JA4	REKANKER JA5	X6
REKANKERJA1	Pearson Correlation	1	.463**	.760**	.218	.716**	.801**
	Sig. (2-tailed)		.003	.000	.188	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
REKANKERJA2	Pearson Correlation	.463**	1	.512**	.637**	.287	.733**
	Sig. (2-tailed)	.003		.001	.000	.080	.000
	N	38	38	38	38	38	38
REKANKERJA3	Pearson Correlation	.760**	.512**	1	.363*	.823**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.025	.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
REKANKERJA4	Pearson Correlation	.218	.637**	.363*	1	.398*	.682**
	Sig. (2-tailed)	.188	.000	.025		.013	.000
	N	38	38	38	38	38	38
REKANKERJA5	Pearson Correlation	.716**	.287	.823**	.398*	1	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.080	.000	.013		.000
	N	38	38	38	38	38	38
X6	Pearson Correlation	.801**	.733**	.877**	.682**	.824**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

7. Jadwal Kerja Fleksibel

Correlations

		JADWALK ERJAFLEK SIBEL1	JADWALK ERJAFLE KSIBEL2	JADWALK ERJAFLE KSIBEL3	JADWAL KERJAFL EKSIBEL 4	JADWAL KERJAFL EKSIBEL 5	X7
1	Pearson	1	.795**	.539**	-.174	.141	.623**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.296	.398	.000
	N	38	38	38	38	38	38
2	Pearson	.795**	1	.725**	.197	.336*	.842**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.236	.039	.000
	N	38	38	38	38	38	38
3	Pearson	.539**	.725**	1	.344*	.511**	.854**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.035	.001	.000
	N	38	38	38	38	38	38
4	Pearson	-.174	.197	.344*	1	.575**	.558**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.296	.236	.035		.000	.000
	N	38	38	38	38	38	38
5	Pearson	.141	.336*	.511**	.575**	1	.723**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.398	.039	.001	.000		.000
	N	38	38	38	38	38	38
X7	Pearson	.623**	.842**	.854**	.558**	.723**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	38	38	38	38	38	38

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

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

8. Kinerja Karyawan

Correlations

	KINE RJAK ARY AWA N1	KINE RJAK ARY AWA N2	KINE RJAK ARYA WAN 3	KINE RJAK ARYA WAN 4	KINE RJAK ARYA WAN 5	KINE RJAK ARY AWA N6	KINE RJAK ARYA WAN 7	KINE RJAK ARYA WAN 8	KINE RJAK ARYA WAN 9	KINE RJAK ARYA WAN0	KINE RJAK ARYA WAN1	KINER JAKA RYAW AN12	Y
KINERJAKARYAWAN1	1 .000 38	.581** .000 38	.632** .000 38	.451** .005 38	.639** .000 38	.373* .021 38	.272 .098 38	.349* .032 38	.527** .001 38	.203 .221 38	.349* .032 38	.264 .109 38	.709** .000 38
KINERJAKARYAWAN2	.581** .000 38	1 .000 38	.584** .000 38	.887** .000 38	.492** .002 38	.589** .000 38	.079 .638 38	.646** .000 38	.423** .008 38	.780** .000 38	.165 .323 38	.520** .001 38	.821** .000 38
KINERJAKARYAWAN3	.632** .000 38	.584** .000 38	1 .000 38	.535** .001 38	.631** .000 38	.535** .001 38	.473** .003 38	.287 .081 38	.630** .000 38	.420** .009 38	.659** .000 38	.391* .015 38	.830** .000 38
KINERJAKARYAWAN4	.451** .005 38	.887** .000 38	.535** .001 38	1 .000 38	.448** .005 38	.541** .000 38	-.052 .757 38	.593** .000 38	.587** .000 38	.880** .000 38	.186 .264 38	.455** .004 38	.792** .000 38
KINERJAKARYAWAN5	.639** .000 38	.492** .002 38	.631** .000 38	.448** .005 38	1 .000 38	.670** .000 38	.484** .002 38	.125 .456 38	.447** .005 38	.182 .273 38	.555** .000 38	.690** .000 38	.786** .000 38
KINERJAKARYAWAN6	.373* .021 38	.589** .000 38	.535** .001 38	.541** .000 38	.670** .000 38	1 .045 38	.327* .071 38	.296 .149 38	.239 .149 38	.244 .140 38	.541** .000 38	.791** .000 38	.743** .000 38
KINERJAKARYAWAN7	.272 .098 38	.079 .638 38	.473** .003 38	-.052 .757 38	.484** .002 38	.327* .045 38	1 .166 38	.229 .166 38	.298 .069 38	-.112 .503 38	.651** .000 38	.343* .035 38	.477** .002 38
KINERJAKARYAWAN8	.349* .032 38	.646** .000 38	.287 .081 38	.593** .000 38	.125 .456 38	.296 .071 38	.229 .166 38	1 .117 38	.259 .117 38	.494** .002 38	-.086 .609 38	.324* .047 38	.538** .000 38
KINERJAKARYAWAN9	.527** .001 38	.423** .008 38	.630** .000 38	.587** .000 38	.447** .005 38	.239 .149 38	.298 .069 38	.259 .117 38	1 .001 38	.501** .001 38	.587** .000 38	.050 .766 38	.686** .000 38
KINERJAKARYAWAN10	.203 .221 38	.780** .000 38	.420** .009 38	.880** .000 38	.182 .273 38	.244 .140 38	-.112 .503 38	.494** .002 38	.501** .001 38	1 .001 38	.108 .518 38	.170 .308 38	.587** .000 38

KINERJAKARYAWAN1 1	.349* .032 38	.165 .323 38	.659** .000 38	.186 .264 38	.555** .000 38	.541** .000 38	.651** .000 38	-.086 .609 38	.587** .000 38	.108 .518 38	1 .193 38	.193 .245 38	.598** .000 38
KINERJAKARYAWAN1 2	.264 .109 38	.520** .001 38	.391* .015 38	.455** .004 38	.690** .000 38	.791** .000 38	.343* .035 38	.324* .047 38	.050 .766 38	.170 .308 38	.193 .245 38	1 .38 38	.626** .000 38
Y	.709** .000 38	.821** .000 38	.830** .000 38	.792** .000 38	.786** .000 38	.743** .000 38	.477** .002 38	.538** .000 38	.686** .000 38	.587** .000 38	.598** .000 38	.626** .000 38	1 .000 38

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

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

Lampiran 7

Uji Reliabilitas

1. Gaji

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	5

2. Tunjangan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	5

3. Bonus

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.612	5

4. Kebijakan Organisasional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.634	5

5. Menejer yang Berkualitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	5

6. Rekan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	5

7. Jadwal Kerja Fleksibel

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.763	5

8. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	12

Lampiran 8

Uji Asumsi Klasik

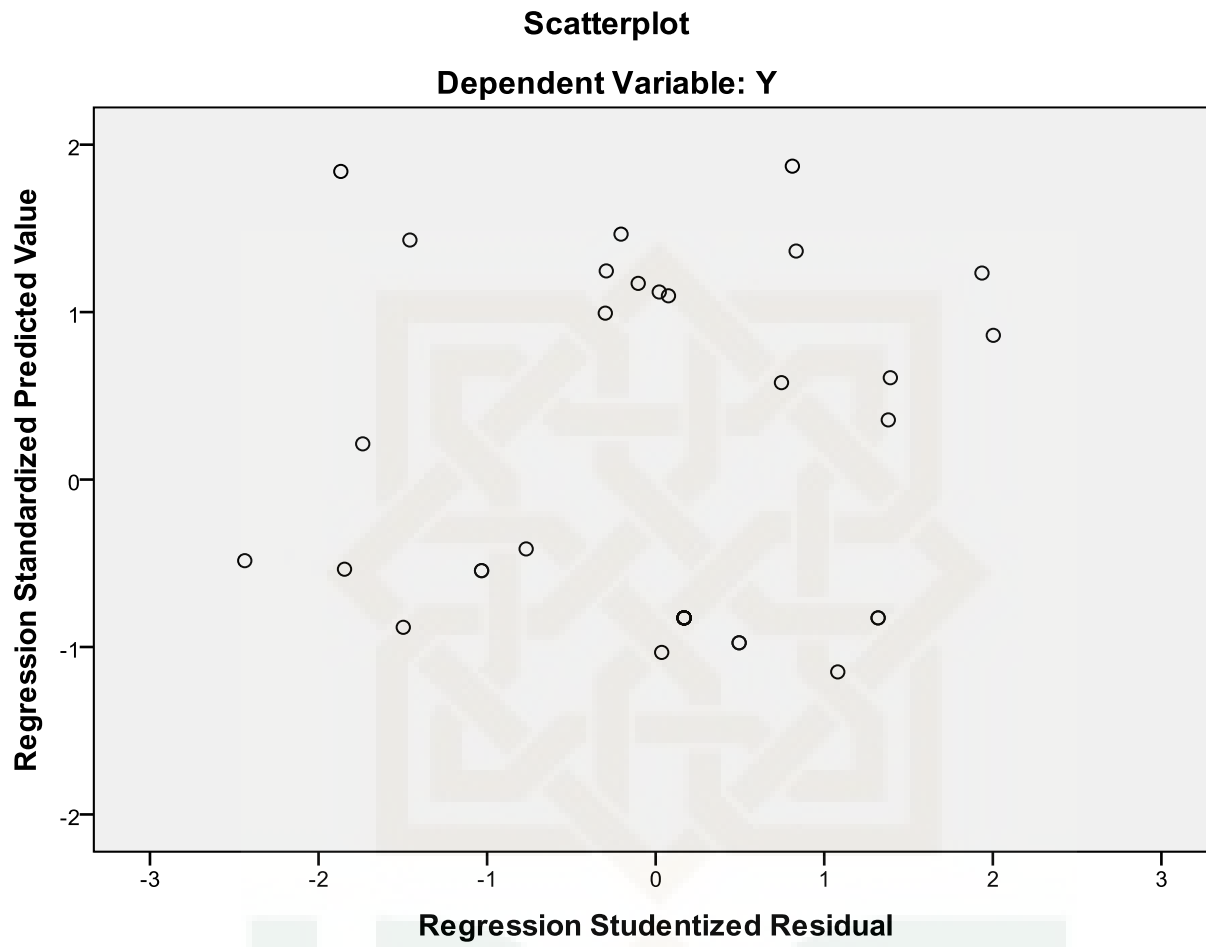
1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

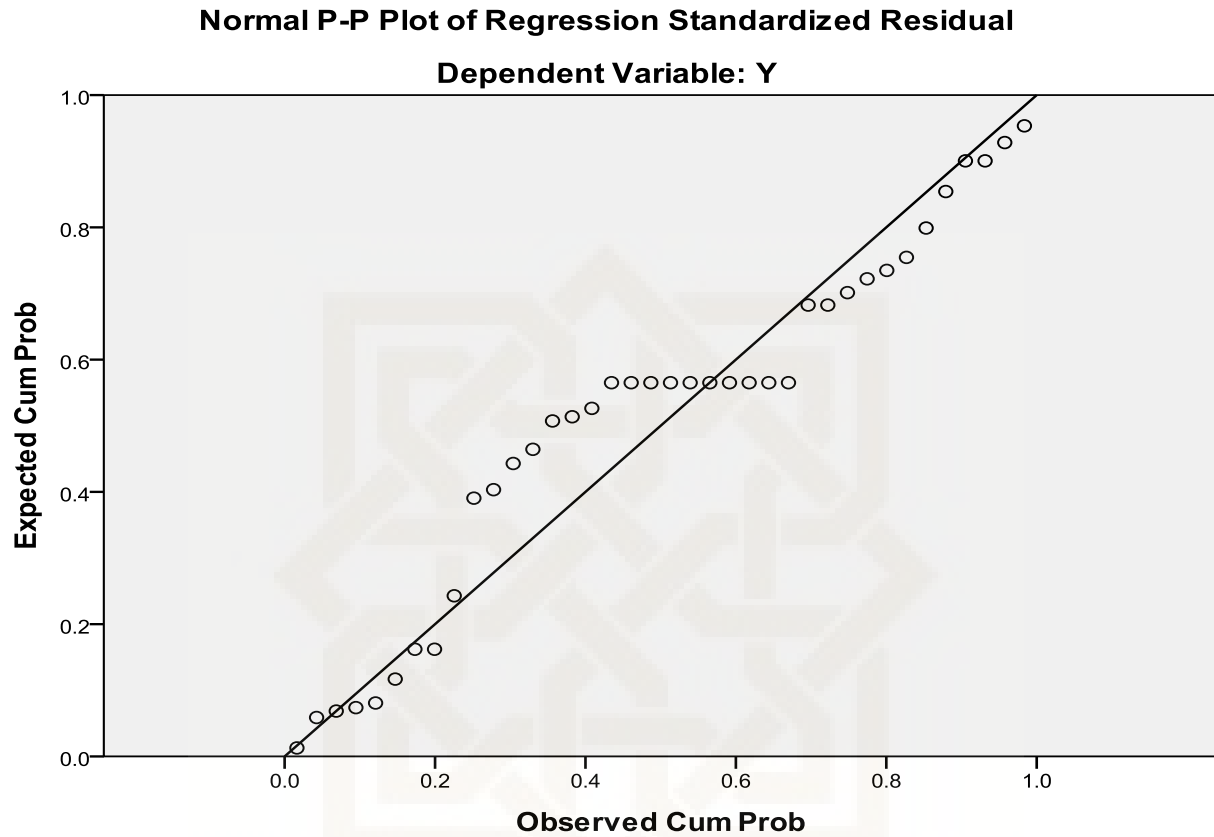
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-1.132	4.881					
	X1	.768	.314	.328	2.445	.021	.291	3.442
	X2	-.277	.224	-.114	-1.239	.225	.612	1.633
	X3	.499	.336	.173	1.483	.148	.382	2.618
	X4	.068	.505	.025	.134	.894	.145	6.886
	X5	-.179	.344	-.059	-.521	.606	.411	2.432
	X6	1.220	.287	.573	4.253	.000	.287	3.481
	X7	.358	.268	.132	1.334	.192	.534	1.872

a. Dependent Variable: Y

2. Uji Heteroskedasitas



3. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.60707512
Most Extreme Differences	Absolute	.166
	Positive	.112
	Negative	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		1.023
Asymp. Sig. (2-tailed)		.246

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Lampiran 9

Hasil Uji Analisis Data

1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	514.756	7	73.537	23.086	.000 ^a
	Residual	95.560	30	3.185		
	Total	610.316	37			

a. Predictors: (Constant), X7, X3, X2, X5, X1, X6, X4

b. Dependent Variable: Y

2. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.807	1.785

a. Predictors: (Constant), X7, X3, X2, X5, X1, X6, X4

b. Dependent Variable: Y

3. Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.132	4.881		-.232	.818		
	X1	.768	.314	.328	2.445	.021	.291	3.442
	X2	-.277	.224	-.114	-1.239	.225	.612	1.633
	X3	.499	.336	.173	1.483	.148	.382	2.618
	X4	.068	.505	.025	.134	.894	.145	6.886
	X5	-.179	.344	-.059	-.521	.606	.411	2.432
	X6	1.220	.287	.573	4.253	.000	.287	3.481
	X7	.358	.268	.132	1.334	.192	.534	1.872

a. Dependent Variable: Y

CURICULUM VITAE



Nama : M. Syarief Mufty
Tempat Tanggal Lahir : Bengkulu Utara, 15 Maret
1993
Agama : Islam
Alamat : Mruwut, RT. 002/RW. 002,
Semambung, Kanor,
Bojonegoro

Email : Muftysyarief@yahoo.com

No. HP : 085878773068

Orang Tua

Ayah : Mad in am

Ibu : Supiyati

Alamat : Mruwut, RT. 002/RW. 002, Semambung, Kanor,
Bojonegoro

Riwayat Pendidikan

TK : TK Semambung (1998-1999)
SD : MI Roudloh Semambung (1999-2005)
SLTP : MTS Roudloh Semambung (2005- 2008)
SLTA : MA Ma,arif 7 Lamongan (2008-2011)
PT : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2011-2015)

M. SYARIEF MUFTY

