

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMPENSASI FINANSIAL
TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARI'AH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Strata I**

Disusun Oleh:

Endah Dwi Atmajati

NIM 12240040

Pembimbing :

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.

NIP. 19670104 1993031003

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 725 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP ETOS
KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARI'AH
BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Endah Dwi Atmajati
NIM/Jurusan : 12240040/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 31 Maret 2016
Nilai Munaqasyah : 95 (A)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

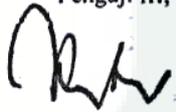
Ketua Sidang/Penguji I,


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Penguji II,


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP 19720719 200003 1 002

Penguji III,


Maryono, S.Ag. M.Pd.
NIP 19701026 200501 1 005

Yogyakarta, 6 April 2016

Dekan,


Dr. Nurjanah, M.Si.

NIP 196003101987032001





SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Endah Dwi Atmajati
Nim : 12240040
Judul skripsi : Pengaruh Religiusitas Dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan/Prodi Studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang Manajemen Dakwah.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum. wr.wb.

Yogyakarta, 5 Maret 2016

Mengetahui

Pembimbing

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 196701041993031003



Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
NIP. 196701041993031003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Endah Dwi Atmajati

Nim : 12240040

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: **“Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”** adalah hasil karya pribadi dan sepanjang pengetahuan penyusun tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan. Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun.

Yogyakarta, 5 Maret 2016
Yang menyatakan



Endah Dwi Atmajati
12240040

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk

JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



MOTTO

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ وَافْعَلُوا
الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Hai orang-orang yang beriman, ruku'lah kamu, sujudlah kamu, sembahlah Tuhanmu dan perbuatlah kebajikan, supaya kamu mendapat kemenangan.¹

(QS. AL-Hajj /22: 77)

وَالْعَصْرِ (١) إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ (٢) إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (٣)

(1)Demi masa (2) Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian (3) kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.²

(QS. AL-Ashr/103:1-3)

¹ Al-Qur'an, 22:77, semua terjemah ayat Al-Qur'an di Skripsi ini diambil dari Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Direktorat Jendral Bimas Islam dan Urusan Haji,1980)

² Al-Qur'an, 103:1-3, semua terjemah ayat Al-Qur'an di Skripsi ini diambil dari Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta: Direktorat Jendral Bimas Islam dan Urusan Haji,1980)

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan serta kelancaran. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Dengan perjuangan yang tidak mudah akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”** telah diselesaikan oleh peneliti.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Dakwah pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini tentu tidak lepas dari bantuan serta bimbingan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Machasin, M.A. selaku Pgs. Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
3. Bapak Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus sebagai dosen pembimbing skripsi.
4. Ibu Dra. Hj. Mikhriani, MM selaku pembimbing akademik beserta seluruh dosen Manajemen Dakwah dan karyawan di lingkungan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

5. Ibu Hj. Tejawati, S.H selaku bagian administrasi Jurusan Manajemen Dakwah. Terima kasih banyak atas bantuan dalam mengurus segala keperluan skripsi.
 6. Ibu Ayu Ida Puspita Sari, S.E selaku Admin dan Personalia serta karyawan PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, terima kasih banyak atas kesediaanya membantu penelitian ini.
 7. Kedua orang tua, adik dan keluarga yang selalu memberi materi dan doa sehingga peneliti bersemangat menyelesaikan skripsi ini.
 8. Kakak Edi selaku ketua SCREMD yang telah membantu dan membimbing penulis dalam pra munaqosah.
 9. Teman-teman MD B yang selalu memberi dan mengobarkan semangat kepada penulis, dan teman-teman Manajemen Dakwah Angkatan 2012.
- Peneliti berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi berbagai pihak. amiin

Yogyakarta, 5 Maret 2016
Penulis

Endah Dwi Atmajati
NIM : 12240040

ABSTRAK

Endah Dwi Atmajati (12240040), “*Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*”

Agama merupakan pedoman hidup manusia yang telah memberikan petunjuk tentang berbagai aspek kehidupan. Salah satunya agama mengajarkan manusia dalam berperilaku. Sikap religius membuat manusia untuk selalu memikirkan norma – norma kebaikan pada setiap tindakan yang akan dilakukan. Religiusitas memiliki pengaruh yang baik pada sikap dan perilaku karyawan dalam beraktifitas dan bekerja. Selain keberagaman, kompensasi finansial juga sangat mempengaruhi etos kerja karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga. Hal tersebut karena kompensasi dibutuhkan untuk mencukupi kebutuhan hidup dan motivasi dalam bekerja.

PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta suatu lembaga Keuangan yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah. BPR Syariah Bangun Drajat Warga sangat memperhatikan dan memberikan keseimbangan dalam pemenuhan kepentingan segenap nasabah dan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh religiusitas dan kompensasi finansial terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Metode penelitian ini dilakukan dengan penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan, dilengkapi dengan dokumentasi dan wawancara. Subyek penelitian yakni karyawan BPR Syariah Bangun Drajat Warga. Obyek penelitian ini dipengaruhi oleh religiusitas dan kompensasi finansial. Dalam menentukan responden, penelitian ini menggunakan teknik populasi. Pengujian statistik dengan analisis uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis (uji t, uji f dan uji koefisien determinasi).

Hasil penelitian uji hipotesis dengan menggunakan uji t ditemukan hasil bahwasannya variabel religiusitas memiliki signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan religiusitas terhadap etos kerja karyawan PT BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, variabel kompensasi finansial memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap etos kerja karyawan. Hasil uji F ditemukan bahwasannya nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan religiusitas dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap etos kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi ditemukan hasil 0,476. Hal ini berarti variabel etos kerja dipengaruhi oleh religiusitas dan kompensasi finansial sebesar 47,6%.

Kata kunci : *religiusitas, kompensasi finansial, dan etos kerja*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang	5
C. Rumusan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	10
E. Kegunaan Penelitian	10
F. Kajian Pustaka	11
G. Kerangka Teori	15
H. Hipotesis	38

BAB II METODE PENELITIAN

A. Jenis Analisis Penelitian.....	40
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
C. Populasi dan Sampel	42
D. Instrumen Penelitian.....	43
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
G. Teknik Uji Asumsi Prasyarat	48
H. Teknik Analisis Data.....	49

BAB III GAMBARAN UMUM PT. BPR SYARI'AH BANGUN DRAJAT

WARGA YOGYAKARTA

A. Letak Geografis BPRS BDW.....	53
B. Sejarah Berdirinya BPRS BDW	54
C. Logo BPRS BDW	58
D. Visi, Misi dan Budaya Kerja BPRS BDW	60
E. Pendiri BPRS BDW	61
F. Dewan Pengawas BPRS BDW	62
G. Kepengurusan BPRS BDW	63
H. Kantor Pelayanan BPRS BDW	64
I. Produk-Produk BPRS BDW	65

BAB IV LAPORAN HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Masing-Masing Variabel	73
B. Analisis Data	89

1. Hasil Uji Prasyarat.....	89
2. Hasil Uji Hipotesis Mayor.....	93
3. Hasil Uji Hipotesis Minor	95
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi	97
C. Pembahasan.....	98
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	104
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107
LAMPIRAN.....	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Instrumen Penelitian Variabel Religiusitas	44
Tabel 2.2	Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi Finansial	45
Tabel 2.3	Instrumen Penelitian Variabel Etos Kerja	45
Tabel 2.4	Tinggi Rendahnya Koefisien Determinasi	52
Tabel 3.1	Pendiri BPRS BDW Yogyakarta	61
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Religiusitas	74
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial.....	75
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja	76
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabiitas	78
Tabel 4.5	Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin.....	79
Tabel 4.6	Distribusi Responden Menurut Usia	80
Tabel 4.7	Distribusi Responden Menurut Lama Bekerja.....	80
Tabel 4.8	Distribusi Responden Menurut Pendidikan	81
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif Variabel Religiusitas	82
Tabel 4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Religiusitas	83
Tabel 4.11	Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi Finansial	84
Tabel 4.12	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial	85
Tabel 4.13	Statistik Deskriptif Variabel Etos Kerja	87
Tabel 4.14	Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja	88
Tabel 4.15	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian	90
Tabel 4.16	Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian	91

Tabel 4.17	Hasil Uji Heteroskedastis Variabel Penelitian	92
Tabel 4.18	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	93
Tabel 4.19	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	95
Tabel 4.20	Hasil Uji Parsial (Uji T)	96
Tabel 4.21	Hasil Uji Koefisien Determinasi	97



DAFTAR LAMPIRAN

Lamp.1	Kuesioner Penelitian	110
Lamp.2	Hasil Penelitian	118
Lamp.3	Data Responden.....	121
Lamp.4	Panduan Wawancara.....	122
Lamp.5	Hasil Analisis Dengan SPSS.....	123
Lamp.6	Surat Perlengkapan Penelitian.....	139
Lamp.7	Surat Perlengkapan Munaqosah.....	145
Lamp.8	Daftar Riwayat Hidup Peneliti.....	151



BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami skripsi yang berjudul “Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta” maka peneliti perlu untuk menegaskan istilah-istilah yang terdapat pada judul sebagai berikut :

1. Pengaruh

Istilah pengaruh dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹ Dalam metodologi penelitian menurut Suharsimi Arikunto pengaruh menunjuk pada korelasi atau hubungan sebab akibat yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (menjadi akibat).²

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah kekuatan yang timbul karena adanya korelasi atau hubungan dari suatu benda atau orang dan gejala yang dapat memberikan perubahan terhadap apa yang ada disekitarnya.

¹ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1989), hlm. 664.

² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 76.

2. Religiusitas

Menurut Jalaludin, Religiusitas sebagai sikap keagamaan yaitu suatu keadaan yang ada dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertingkah laku sesuai dengan kadar ketaatannya terhadap agama.³ Glock dan Stark berpendapat bahwa agama adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan, yang semua itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*). Terdapat 5 dimensi religiusitas yaitu : dimensi keyakinan, dimensi praktik agama, dimensi pengalaman, dimensi pengetahuan agama dan dimensi pengamalan.⁴

Pada judul ini yang dimaksud dengan religiusitas adalah sikap keberagaman seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan agama dalam bertingkah laku.

3. Kompensasi Finansial

Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Adapun menurut Hadari Nawawi “kompensasi bagi organisasi/ perusahaan berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi

³Jalaludin, *Psikologi Agama*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1997), hlm. 109.

⁴Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), hlm. 76.

dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.”⁵ Menurut Simamora kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan non finansial.

Pada judul ini yang dimaksud dengan kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah, tunjangan-tunjangan, bonus atau komisi. Sedangkan tidak langsung terdiri dari liburan, asuransi, jasa perawatan anak maupun keluarga, dan yang lainnya.

4. Etos Kerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos adalah pandangan hidup yang khas dari suatu golongan masyarakat. Sedangkan kerja adalah semangat yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.⁶ Etos Kerja Menurut Max Weber adalah sikap dari masyarakat terhadap makna kerja sebagai pendorong keberhasilan usaha dan pembangunan.⁷

⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), hlm. 182.

⁶ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002), hlm. 39.

⁷ Mubyarto, dkk, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, (Yogyakarta: Aditya Media, 1993), hlm. 3.

Jadi etos kerja adalah spirit, semangat dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan unggul, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

5. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. Lembaga ini sering disebut dengan BPRS BDW, yang beralamat di jalan gedongkuning selatan No.131 Yogyakarta. Bank tersebut memiliki berbagai kantor cabang yang berjalan dengan sukses. Maksud dan tujuan Perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata-mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan masyarakat pedesaan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan yang dimaksud dengan judul skripsi “Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta” adalah kekuatan yang timbul dari dimensi-dimensi religiusitas yaitu dimensi keyakinan, praktik agama,

pengalaman, pengetahuan agama dan pengalaman yang dilakukan oleh karyawan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan, dan kekuatan yang timbul dari kompensasi finansial yaitu terdiri dari gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan dari BPR Syari'ah bangun Drajat Warga Yogyakarta terhadap sikap dan perilaku kerja karyawan.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Keberagamaan atau religiusitas dapat diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktifitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan perilaku ritual (beribadah), melainkan juga ketika melakukan aktifitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya yang berkaitan dengan aktifitas yang tampak dan dapat dilihat mata, tetapi juga aktifitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Dengan demikian agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak. Agama dalam pengertian Glock & Stark adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai dan sistem perilaku yang terlembagakan serta berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).⁸

Tingkat ketaatan setiap orang terhadap agamanya sangat berbeda-beda sesuai dengan keyakinan dan pengetahuannya. Kata *Religiosity* berarti *Religious Feeling or Sentiment* atau perasaan keagamaan. Akar kata

⁸ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islami Solusi Islam atas Problem – Problem Psikologi*,... hlm. 76.

religiosity adalah kata *religion* (religi) bukan agama tetapi lebih luas dari agama.

Religiusitas memiliki pengaruh baik pada sikap dan perilaku manusia, serta religiusitas merupakan nilai penting dalam struktur kognitif individu yang dapat mempengaruhi perilaku individu karena pada dasarnya agama merupakan sumber nilai, kepercayaan dan pola-pola tingkah laku yang akan memberikan tuntunan terhadap tujuan maupun cita-cita serta memegang peranan sebagai penentu dalam proses penyesuaian diri agar berperilaku dan bersikap sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam bekerja. Semakin tinggi sikap religiusitas seseorang, maka etos kerja seseorang juga akan semakin tinggi. Selain religiusitas, kompensasi juga dapat mempengaruhi seseorang dalam menerapkan etos kerja. Kompensasi dibutuhkan karyawan untuk memotivasi dirinya dalam meraih prestasi kerja.

Menurut Hasibuan kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan karyawan untuk mencapai kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran perusahaan.⁹ Pada umumnya, karyawan berharap bahwa kompensasi yang diterimanya mencerminkan kontribusi hasil kerjanya. Selain itu, kompensasi juga ditetapkan perusahaan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan karyawan karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan

⁹ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 126.

kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerja kurang memuaskan. Dengan demikian semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan diharapkan dapat memacu semangat kerja karyawan sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan etos kerja karyawan.

Menurut Handoko, Departemen Personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan.¹⁰ Bila kompensasi yang diberikan secara benar, para karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan akan turun secara dramatis.

PT. BPR Syariah Bangun Drajat Warga, etos kerja menjadi faktor yang penting. Setiap Pimpinan bagian dituntut untuk meningkatkan mutu kerja para karyawannya. Maka, perusahaan memberikan *stimulus* kepada karyawan supaya karyawan dapat meningkatkan jumlah nasabahnya, dengan cara memberikan kompensasi berdasarkan etos kerja.

Menurut Simamora¹¹, kompensasi dapat dibedakan menjadi kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dibedakan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

Karyawan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga merupakan salah satu aset yang memegang peranan penting dalam keberhasilan BPR Syari'ah

¹⁰ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Liberty, 2000), hlm. 10.

¹¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, (Yogyakarta: BP STIE YKPN, 2006), hlm. 442.

Bangun Drajat Warga, agar menjadi Lembaga Keuangan Syari'ah yang lebih baik. Karena dengan karyawan tersebut, kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Karena itu, etos kerja karyawan dituntut untuk lebih profesional guna dapat meraih prestasi dalam pekerjaannya.

Etos kerja karyawan di BPRS BDW memiliki dedikasi yang tinggi, yakni bekerja sesuai dengan apa yang ditargetkan¹², dan mematuhi peraturan dalam perusahaan. Begitu juga dengan religiusitas karyawan. Mereka tidak pernah meninggalkan ajaran agama, terutama dalam hal ibadah. Apabila sudah mulai waktu sholat, para karyawan beristirahat untuk menjalankan ibadah shalat secara berjamaah.¹³ Dengan adanya religiusitas pada diri karyawan, maka karyawan telah membentengi dirinya dalam berbuat kejahatan dan hal-hal yang tidak diharapkan pada perusahaan.

BPR Syariah Bangun Drajat Warga menerapkan manajemen kompensasi yang baik kepada karyawannya, karena kompensasi dianggap sebagai motivasi karyawan dalam bekerja, dan bonus merupakan penghargaan dari perusahaan yang diberikan kepada karyawannya karena menyelesaikan tugas sesuai dengan target dan tepat waktu.¹⁴ Maka dari itu, BPR Syariah Bangun Drajat Warga memberikan kompensasi karyawan berdasarkan etos kerja karyawan, yakni semakin banyak nasabah yang

¹²http://www.krjogja.com/web/news/read/290997/potensi_strategis_lembaga_keuangan_syariah, diakses pada hari Minggu tanggal 14 Februari 2016, pukul 22.00wib di Klaten .

¹³ Wawancara dengan Ibu Ayu Ida Puspita Sari, S.E selaku Admin dan Personalia PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta, Pra penelitian hari Kamis, 10 Desember 2015 pukul 11.30 WIB di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

¹⁴ *Ibid.*, Wawancara pra penelitian hari Kamis, 10 Desember 2015 pukul 11.30 WIB di BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

didapatkan karyawan, maka semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Dalam hal ini, perusahaan dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. 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, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk sebuah penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.”

C. RUMUSAN MASALAH

Dari uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah diatas, maka masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Apakah religiusitas berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

3. Apakah religiusitas dan kompensasi finansial secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

D. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah

1. Mencari bukti empiris pengaruh religiusitas terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Mencari bukti empiris pengaruh kompensasi finansial terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Mencari bukti empiris pengaruh religiusitas dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan pengetahuan yang lebih luas tentang konsep etos kerja karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

2. Bagi lembaga, berguna sebagai dasar pertimbangan dalam kaitannya dengan etos kerja karyawan yang dipengaruhi oleh religiusitas dan kompensasi finansial.
3. Bagi pihak lain, sebagai referensi ilmiah lebih lanjut pada masalah yang berkaitan dengan religiusitas, kompensasi finansial dan etos kerja.

F. KAJIAN PUSTAKA

Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan telaah pustaka yaitu Skripsi Tri Wahyuni, Fakultas Ushuludin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Agama Terhadap Etos Kerja Pengrajin Batik Lurik di Kecamatan Pedan Kabupaten Klaten. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh agama terhadap etos kerja pengrajin batik lurik.¹⁵ Hasil dari penelitian ini yaitu tingginya etos kerja oleh setiap karyawan tidak berpengaruh terhadap religiusitas mereka, begitupun sebaliknya. Didalam pabrik mereka diharuskan untuk fokus terhadap pekerjaan. Tidak mencampurkan masalah agama di dalam pekerjaan mereka, meskipun pihak pabrik memberikan ruang untuk beribadah. Sedangkan perbedaan penelitian ini dan penelitian yang akan dilakukan adalah jumlah variabel, yakni variabel yang akan digunakan oleh peneliti terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen.

¹⁵ Tri Wahyuni, *Pengaruh Agama Terhadap Etos Kerja Pengrajin Batik Lurik di Kecamatan Pedan Kabupaten Klaten*, Skripsi, (Yogyakarta: Fakultas Ushuludin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012).

Skripsi oleh Nuraini Firmandari, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel moderasi (studi kasus Bank Syari'ah Mandiri Kantor cabang Yogyakarta).¹⁶ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaji dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan masing-masing memiliki koefisien regresi sebesar 2,396 dengan signifikansi 0,042 dan tunjangan memiliki koefisien regresi sebesar 2,218 dengan signifikansi 0,022. Variabel bonus tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,394 dengan signifikansi 0,717. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu jumlah variabel independen, yang akan digunakan oleh peneliti terdiri dari dua variabel independen yaitu religiusitas dan kompensasi finansial. Sedangkan persamaan pada penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan variabel kompensasi.

Tesis oleh Tony Renaldy Watimena, program pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga tahun 2012 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Religiusitas Terhadap Etos Kerja dan

¹⁶ Nuraini Firmandari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : Bank Syari'ah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*, Skripsi, (Yogyakarta: Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014).

Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Kristen Satya Wacana. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah pengaruh budaya organisasi dan religiusitas terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap loyalitas karyawan. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu budaya organisasi, religiusitas, etos kerja, dan loyalitas karyawan non akademik Universitas Kristen Satya Wacana termasuk kategori tinggi. Berdasarkan pada hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa budaya organisasi (2,525) dan religiusitas (8,952) > dari t tabel 1,654. Maka budaya organisasi dan religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel independen yang digunakan ialah kompensasi finansial dan diujikan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.¹⁷

Penelitian yang ditulis oleh Vicky Frestiani Dewi¹⁸, dan diterbitkan melalui e-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014 vol.2 (2): 230 – 244 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda. Tujuan dari penelitian ini yaitu adakah pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai

¹⁷ Tony Renaldy Watimena, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Religiusitas Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Kristen Satya Wacana*, Tesis, (Salatiga: Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2012).

¹⁸ Vicky Frestiani Dewi, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014 vol.2 (2): 230 – 244.

korelasi (R) sebesar 0,679 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (X1 dan X2) terhadap variabel terikat (Y). Dari Uji f didapat f hitung $16,287 > f$ tabel 3,24, artinya hipotesis pertama terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi Langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diterima. Adapun perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu menggunakan tiga variabel, yakni religiusitas dan kompensasi finansial terhadap produktivitas kerja. Sedangkan persamaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah tema penelitian, yaitu membahas tentang kompensasi.

Penelitian yang ditulis oleh Angga Putra Samudra dkk, dan diterbitkan melalui e-journal Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) tahun 2014 Vol. 7 No. 2 yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang).¹⁹ Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial (X) memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja (Y). Hal ini ditunjukkan dengan R sebesar 0,749. Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan Signifikansi F atau sig. sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan α sebesar 0,05 sehingga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah variabel

¹⁹ Angga Putra Samudra dkk, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) tahun 2014 Vol. 7 No. 2.

dependen yang digunakan, yakni etos kerja karyawan. Sedangkan persamaan pada penelitian yang akan dilakukan adalah variabel independen, yakni kompensasi finansial.

G. KERANGKA TEORI

1. Tinjauan Tentang Religiusitas

a. Pengertian Religiusitas

Religiusitas berasal dari bahasa latin *religio* yang berarti agama, keshalehan, jiwa keagamaan.²⁰ Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan beberapa istilah yang saling berhubungan, yaitu: Religi (*religion*, kata benda) agama, kepercayaan, penyembahan, penghambaan, terhadap satu kekuatan supernatural yang dianggap sebagai Tuhan yang menentukan nasib manusia. (*Religi*, kata sifat) bersifat agamis, berhubungan dengan agama, sesuai dengan prinsip-prinsip suatu agama. Keberagaman (*religiousness*, kata benda) keadaan atau kualitas seseorang menjadi religius. Religiusitas (*religiosity*, kata benda) ketaatan pada agama atau keberagaman.²¹

Menurut Glock dan Stark sebagaimana dikutip oleh Djameludin Ancok, agama adalah sistem simbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlembagakan dan semua itu

²⁰ Fuad Nashori & Rachmy Diana Mucharom, *Mengembangkan Kreatifitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*, (Yogyakarta : Menara Kudus, 2002), hlm. 77.

²¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi Ketiga,... hlm. 943 – 944.

berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi (*ultimate meaning*).²² Sedangkan menurut Mayer dalam Nashori dan Mucharam, religi adalah seperangkat aturan dan kepercayaan yang pasti untuk membimbing manusia dalam tindakannya terhadap Tuhan, oranglain dan diri sendiri.²³ Selain itu, dalam buku tersebut religiusitas juga dapat diartikan seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa sering melaksanakan ibadah dan akidah, dan seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya. Bagi umat muslim, religiusitas dapat diketahui dari seberapa jauh pengetahuan, keyakinan, pelaksanaan dan penghayatan atas agama islam.

Dari berbagai pendapat diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa religiusitas adalah proses seseorang dalam memahami dan menghayati agama kedalam kehidupan yang mencakup keyakinan, praktik agama, pengalaman, pengetahuan agama dan pengamalan agama dalam bertingkah laku. Untuk dapat mengetahui tinggi rendahnya tingkat religiusitas seseorang, kita dapat mengetahui dari praktik keagamaannya.

²² Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem – Problem Psikologi*,...hlm. 76.

²³ Fuad Nashori & Rachmy Diana Mucharom, *Mengembangkan Kreatifitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*,... hlm. 70.

b. Dimensi Religiusitas

Menurut Glock dan Stark sebagaimana dikutip oleh Djamaludin Ancok, ada lima macam dimensi keberagaman yang dapat dijadikan sebagai indikator religius seseorang. Dimensi tersebut antara lain :

- 1) Dimensi Keyakinan (*Ideological Involvement*), yaitu berisi pengharapan-pengharapan dimana seseorang yang memiliki religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui kebenaran doktrin-doktrin didalam agamanya. Misalnya apakah seseorang yang beragama percaya tentang adanya malaikat, surga, neraka, dan lain-lain yang bersifat dogmatik.
- 2) Dimensi Peribadatan atau Praktek Agama (*Ritual Involvement*) yaitu tingkatan perilaku pemujaan, ketaatan, dan hal-hal yang dilakukan orang untuk menunjukkan komitmen terhadap agama yang dianutnya. Misalnya shalat, puasa, membayar zakat, dan lainnya.
- 3) Dimensi Pengetahuan Agama (*Intellectual Involvement*), yaitu dimensi yang diharapkan orang-orang yang beragama memiliki pengetahuan tentang agama yang dianutnya mengenai dasar-dasar keyakinan, ritus-ritus, kitab suci dan tradisi-tradisi. Jadi dimensi ini mengukur sejauh mana pengetahuan seseorang tentang agama yang dianutnya. Misalnya mengetahui makna

diadakan Nuzulul Qur'an, Hari Raya Idul Adha, Puasa Ramadhan dan sebagainya.

- 4) Dimensi Penghayatan (*Experiential Involvement*), yaitu dimensi yang berisikan pengalaman-pengalaman unik dan spektakuler yang merupakan keajaiban yang datang dari Tuhan. Misalnya apakah seseorang pernah dekat dengan Tuhan, merasa takut berbuat dosa, merasa bahwa doanya dikabulkan Tuhan atau pernah merasakan bahwa jiwanya selamat dari bahaya karena pertolongan Tuhan dan lain-lain.
- 5) Dimensi Pengamalan (*Consequential Involvement*), yaitu dimensi yang mengukur sejauh mana perilaku seseorang dimotivasi oleh ajaran agamanya.²⁴ Dimensi ini mengacu pada identifikasi akibat-akibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman, dan pengetahuan seseorang dari hari ke hari. Seperti menjauhi larangan agama yang dianutnya.

c. Faktor Religiusitas

Dalam berkehidupan religiusitas seseorang tidak hanya dilihat dengan sikap yang tampak saja, melainkan dari yang tidak tampak seperti dalam hati seseorang. Oleh karena itu, faktor-faktor yang dapat menghasilkan sikap keagamaan, seperti : pengaruh

²⁴ Djamaludin Ancok dan Fuat Nashori Suroso, *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem – Problem Psikologi*,...hlm. 77 – 78.

sosial, berbagai pengalaman, kebutuhan, dan proses pemikiran.²⁵ Menurut Siti Partini dalam Psikologi Sosial, menyatakan bahwa terbentuknya suatu sikap itu banyak dipengaruhi oleh rangsangan dari lingkungan sosial maupun kebudayaan, misalnya keluarga, norma, golongan, agama dan adat istiadat.²⁶

Dari berbagai uraian di atas maka dimensi religiusitas yang disebutkan oleh Glock dan Stark merupakan indikator dari religiusitas dalam penelitian ini.

2. Tinjauan Tentang Kompensasi Finansial

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi sering disebut dengan penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Menurut Handoko kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan.²⁷

Kompensasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Adapun menurut

²⁵ Thouless Robert H, *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: Rajawali Press, 2000), hlm. 29.

²⁶ Siti Partini S, *Psikologi Sosial*, (Yogyakarta : Studing, 1980), hlm. 67.

²⁷ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 155.

Hadari Nawawi, kompensasi bagi organisasi/ perusahaan berarti penghargaan kepada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.²⁸ Kompensasi dapat dipahami sebagai keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial dan non finansial.²⁹

Dari berbagai teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, tunjangan dan bonus.

b. Komponen – Komponen Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Simamora kompensasi terdiri dari³⁰ :

- 1) Kompensasi Finansial
 - a) Kompensasi Langsung

²⁸ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Bisnis yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press), hlm. 182.

²⁹ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 208.

³⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), hm. 443.

- (1) Bayaran Pokok (*Base Pay*) yaitu gaji atau upah
 - (2) Bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
 - (3) Bayaran Insentif (*Insetive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
 - (4) Bayaran tertangguh (*Deferred pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham.
- b) Kompensasi Tidak langsung
- (1) Program perlindungan yaitu asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, dan asuransi tenaga kerja.
 - (2) Bayaran diluar jam kerja yaitu liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil.
- 2) Kompensasi Non Finansial
- a) Pekerjaan yaitu tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab pengakuan, dan rasa pencapaian.
 - b) Lingkungan kerja yaitu kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Setelah dijelaskan pembagian dari kompensasi, maka penulis akan mengambil gaji, tunjangan, dan bonus untuk dibahas lebih dalam lagi.

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.³¹ Gaji yang dibayarkan secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Dalam menetapkan gaji karyawan dapat ditentukan dengan dua cara, yaitu waktu dan jumlah produksi. Tingkat gaji di perusahaan sangat penting, karena mempengaruhi kemampuan organisasi memikat dan mempertahankan karyawan-karyawan yang kompeten dan posisi kompetitifnya di pasar produk, kebijakan tingkat gaji yang sehat dapat mencapai tiga tujuan yaitu : memikat *suplay* tenaga kerja yang memadai, mempertahankan karyawan saat ini tetap puas dengan tingkat kompensasi mereka, dan menghindari terjadinya tingkat perputaran karyawan yang mahal.

2. Tunjangan

Tunjangan adalah tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan/ organisasi kepada para karyawannya.³² Pembayaran tunjangan biasanya dibayarkan bersamaan dengan pembayaran gaji setiap bulan yang diterima oleh para karyawan. Tunjangan ini dapat memberikan tambahan penghasilan untuk

³¹ Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 316

³² *Ibid.*, hlm. 230.

karyawan. Pemberian tunjangan pada umumnya terkait dengan upaya perusahaan/ organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawannya akan rasa aman (*security need*), sebagai bentuk pelayanan kepada Karyawan (*employee services*) serta menunjukkan tanggung jawab sosial perusahaan/ organisasi kepada para karyawannya. Jenis-jenis tunjangan antara lain³³ :

- a. Tunjangan Keluarga
- b. Tunjangan Perusahaan
- c. Tunjangan Jabatan
- d. Tunjangan Pembangunan
- e. Tunjangan Kegiatan Khusus
- f. Tunjangan Perbaikan Penghasilan
- g. Tunjangan Transportasi
- h. Tunjangan Pangan
- i. Tunjangan Daerah Terpencil, dan sebagainya.

3. Bonus

Bonus merupakan kompensasi insentif. Bonus tersebut diberikan kepada karyawan yang mampu bekerja sedemikian rupa sehingga tingkat produksi yang baru terlampaui.³⁴ Melampaui tingkat produksi dapat dilakukan dengan salah satu dari tiga bentuk, yaitu :

³³ *Ibid.*, hlm. 268.

³⁴ *Ibid.*, hlm. 210.

- a. Berdasarkan jumlah unit produksi yang dihasilkan dalam satu kurun waktu tertentu. Jika jumlah unit produksi yang dihasilkan melebihi jumlah yang telah ditetapkan, karyawan menerima bonus atas kelebihan jumlah yang dihasilkannya itu.
- b. Apabila terjadi penghematan waktu. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan dalam waktu yang lebih singkat dan waktu yang seharusnya, karyawan yang bersangkutan menerima bonus dengan alasan bahwa dengan menghemat waktu itu lebih banyak pekerjaan yang diselesaikan.
- c. Bonus yang diberikan berdasarkan perhitungan progresif. Artinya jika seorang karyawan makin lama makin mampu memproduksi barang dalam jumlah yang makin besar, makin besar pula bonus yang diterimanya untuk setiap kelebihan produk yang dihasilkannya.

Bonus yang diberikan dalam bentuk kas yang diberikan atas dasar laba atau evaluasi prestasi kerja individual atau perusahaan. Pemberian bonus ini biasanya diberikan bersamaan dengan pembayaran gaji pada periode tersebut.

c. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut buku yang ditulis oleh T.Hani Handoko, tujuan administrasi kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Memperoleh personalia yang qualified
- 2) Mempertahankan para karyawan yang ada sekarang
- 3) Menjamin keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya-biaya
- 6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Sedangkan menurut buku yang ditulis oleh Kadarisman, tujuan dari pemberian kompensasi yaitu :³⁵

- 1) Pemenuhan kebutuhan ekonomi

Karyawan menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan adanya kepastian menerima upah secara periodik, berarti adanya jaminan “*economic security*” bagi dirinya dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

- 2) Meningkatkan produktifitas kerja

Pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif.

- 3) Memajukan organisasi atau perusahaan

Semakin berani suatu organisasi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan betapa makin suksesnya organisasi, sebab pemberian kompensasi yang tinggi

³⁵ T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*,... hlm. 156.

hanya mungkin apabila pendapatan organisasi/ perusahaan yang digunakan untuk itu makin besar.

4) Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatan sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Dari berbagai uraian di atas maka kompensasi finansial yang disebutkan oleh Glock dan Stark merupakan indikator dari religiusitas dalam penelitian ini.

3. Tinjauan Tentang Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Secara etimologis, etos berasal dari bahasa Yunani “ethos” yang berarti karakter, watak kesusilaan, kebiasaan atau tujuan moral seseorang serta pandangan dunia mereka, yakni gambaran, cara bertindak ataupun gagasan yang paling komprehensif mengenai tatanan.³⁶

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara

³⁶Ferry Novliadi, *Hubungan antara Organisasi Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, (Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009), hlm. 4.

optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.³⁷

Menurut Sinamo, etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral.³⁸ Selain itu, menurut Usman Pelly etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja.³⁹ Sedangkan etos kerja profesional adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk meningkatkan mutu kerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja.⁴⁰

Etos kerja muslim dapat didefinisikan sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu

³⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), hlm. 15.

³⁸ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*, (Jakarta: Institut Mahardika, 2011), hlm. 26.

³⁹ Nyoman Sukardewi et al, "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amiapura", (*Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Vol. 4, 2013), hlm. 3.

⁴⁰ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*,...hlm. 26.

manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.⁴¹ Ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan nampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah. Ada semacam panggilan dari hatinya untuk terus menerus memperbaiki diri, mencari prestasi bukan prestise, dan tampil sebagai bagian dari umat yang terbaik (*khairu ummah*).

Secara metaforis, dapat dikatakan bahwa seorang muslim itu sangat kecanduan untuk beramal shaleh. Jiwanya gelisah apabila dirinya hampa tidak berbuat keshalehan. Ada semacam dorongan yang sangat luar biasa untuk memenuhi hasrat memuaskan dahaga jiwanya yang hanya terpenuhi bila dia berbuat keshalehan tersebut.

Adapun 25 ciri etos kerja muslim menurut Toto Tasmara, sebagai berikut :

- 1) Mereka kecanduan terhadap waktu
- 2) Mereka memiliki moralitas yang bersih (Ikhlas)
- 3) Mereka kecanduan kejujuran
- 4) Mereka memiliki komitmen (Aqidah, Aqad, I'tiqad)
- 5) Istiqomah, Kuat Pendirian
- 6) Mereka kecanduan disiplin
- 7) Konsekuen dan berani menghadapi tantangan (Challenge)

⁴¹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami* ,(Jakarta : Gema Insani Press, 2002), hlm. 27.

- 8) Mereka memilih sikap percaya diri
- 9) Mereka orang yang kreatif
- 10) Mereka tipe orang yang bertanggung jawab
- 11) Mereka bahagia karena melayani
- 12) Mereka memiliki harga diri
- 13) Memiliki jiwa kepemimpinan (Leadership)
- 14) Mereka berorientasi ke masa depan
- 15) Hidup berhemat dan efisien
- 16) Memiliki jiwa wiraswasta (Entrepreneurship)
- 17) Memiliki insting bertanding (Fastabiqul Khairat)
- 18) Keinginan untuk mandiri (Independent)
- 19) Mereka kecanduan belajar dan haus mencari ilmu
- 20) Memiliki semangat perantauan
- 21) Memperhatikan kesehatan dan gizi
- 22) Tangguh dan pantang menyerah
- 23) Berorientasi pada produktivitas
- 24) Memperkaya jaringan silaturahmi
- 25) Mereka memiliki semangat perubahan (Spirit of Change)

Sedangkan menurut Anoraga yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau suatu umat terhadap kerja.⁴² Anoraga juga memaparkan secara eksplisit

⁴² Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hlm. 29.

beberapa sikap yang seharusnya mendasar bagi seseorang dalam memberi nilai pada kerja yang disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Bekerja adalah hakikat kehidupan manusia
- 2) Pekerjaan adalah suatu berkat Tuhan
- 3) Pekerjaan merupakan sumber penghasilan yang halal dan tidak amoral
- 4) Pekerjaan merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti
- 5) Pekerjaan merupakan sarana pelayanan dan perwujudan kasih.

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan etos kerja adalah spirit, semangat dan mentalitas yang mewujudkan menjadi seperangkat perilaku kerja yang khas dan unggul, sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

- 1) Agama

Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berfikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianutnya. Etos kerja

yang rendah secara tidak langsung dipengaruhi oleh rendahnya kualitas keagamaan dan orientasi nilai budaya yang konservatif turut menambah kokohnya tingkat etos kerja yang rendah.

2) Budaya

Sikap mental, tekad dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya juga disebut etos kerja. Kualitas etos kerja ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.

3) Sosial Politik

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh. Etos kerja harus dimulai dengan kesadaran akan pentingnya arti tanggung jawab kepada masa depan bangsa dan negara.

4) Kondisi Lingkungan/ Geografis

Etos kerja dapat muncul dikarenakan faktor kondisi geografis. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaatnya.

5) Pendidikan

Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Meningkatnya kualitas penduduk dapat tercapai

apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan.

6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka.

7) Motivasi Intrinsik Individu

Individu yang memiliki etos kerja tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang. Keyakinan inilah yang dipengaruhi oleh motivasi seseorang.⁴³

c. Aspek – Aspek Etos Kerja

Sedangkan menurut Petty etos kerja memiliki tiga aspek atau karakteristik,⁴⁴ yaitu :

1) Keahlian Interpersonal

Keahlian interpersonal adalah aspek yang berkaitan mengenai hubungan kerja dengan oranglain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lainnya dilingkungan kerjanya. Keahlian interpersonal yang digunakan individu pada

⁴³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*,...hlm. 52.

⁴⁴ Jansen Sinamo, *Delapan Etos Kerja Profesional*,...hlm. 34.

saat berada disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain.

Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal seorang pekerja adalah meliputi karakteristik pribadi yang dapat memfasilitasi terbentuknya hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam performansi kerja seseorang, dimana kerjasama merupakan suatu hal yang sangat penting. Terdapat 17 sifat yang dapat menggambarkan keahlian interpersonal seorang pekerja yaitu : sopan, bersahabat, gembira, perhatian, menyenangkan, kerjasama, menolong, disenangi, tekun, loyal, rapi, sabar, apresiatif, kerja keras, rendah hati, emosi yang stabil, dan keras kemampuan.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan karakteristik yang dapat memfasilitasi seseorang agar terdorong untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak langsung merasa puas dengan kinerja yang biasa. Aspek ini dihubungkan dengan situasi ditempat kerja yang tidak lancar. Hal-hal seperti penundaan pekerjaan, hasil yang buruk, kehilangan kesempatan karena tidak dimanfaatkan dengan baik dan kehilangan pekerjaan, dapat muncul jika individu tidak memiliki inisiatif dalam bekerja.

Terdapat 16 sifat yang dapat menggambarkan inisiatif seorang pekerja yaitu: cerdas, produktif, banyak ide, berinisiatif, ambisius, efisien, antusias, dedikasi, daya tahan kerja, akurat, teliti, mandiri, mampu beradaptasi, gigih dan teratur.

3) Dapat Diandalkan

Dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan adanya harapan terhadap hasil kerja seorang pekerja dan merupakan suatu perjanjian implisit pekerja untuk melakukan beberapa fungsi dalam kerja. Seorang pekerja diharapkan dapat memuaskan harapan minimum perusahaan, tanpa perlu terlalu berlebihan sehingga melakukan pekerjaan yang bukan tugasnya. Aspek ini merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh pihak perusahaan terhadap pekerjanya.

Terdapat 7 sifat yang dapat menggambarkan seorang pekerja yang dapat diandalkan yaitu: mengikuti petunjuk, mematuhi peraturan, dapat diandalkan, dapat dipercaya, berhati-hati, jujur dan tepat waktu.

Dari berbagai uraian di atas maka karakteristik etos kerja yang disebutkan oleh Petty merupakan indikator dari etos kerja dalam penelitian ini.

4. Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja

Tingkat kesadaran religius seseorang dapat menimbulkan dorongan yang kuat dan dapat menjadi motivator untuk mengarahkan seseorang dalam bekerja. Salah satu faktor yang terpenting dari dasar etos kerja adalah faktor religius atau agama. Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari.⁴⁵ Dalam bekerja diperlukan landasan moral yang berasal dari ajaran-ajaran agama sehingga tidak melakukan hal-hal yang dapat merugikan orang lain dan organisasi. Seseorang yang bekerja dengan baik dan disiplin dalam bekerja serta mempunyai etos kerja yang baik dikarenakan juga tingkat kesadaran religius orang tersebut, karena bekerja dianggap sebagai ibadah maka ini juga menimbulkan semangat kerja bagi para pekerja dan selain itu juga mereka bekerja secara jujur dan ulet.

Religiusitas berpengaruh terhadap etos kerja seseorang, dan salah satu faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah keimanan. Sebagai makhluk ciptaan Tuhan, potensi untuk bersikap religius sudah ada pada setiap manusia sejak ia dilahirkan. Potensi yang dimaksud berupa dorongan untuk mengabdikan kepada Sang Pencipta. Semakin

⁴⁵ Evi Aviyah, Muhammad Farid, "Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja", *Jurnal Pesona, Psikologi Indonesia Tahun 2014*, Vol. 3, No. 02, hlm. 127.

tinggi sikap religiusitas seseorang, maka meminimalisir tingkat kecenderungan untuk berperilaku yang ditentang oleh norma agama. Dengan keimanan yang begitu mendalam terhadap ajaran agamanya tersebut akan menimbulkan rasa percaya diri, optimis dan ketenangan.

Selain religiusitas, yang menjadi faktor seseorang bekerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang dalam menjalankan etos kerja, dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.⁴⁶ Kompensasi dapat dipahami sebagai keseluruhan bentuk pembayaran kepada karyawan yang bersifat finansial dan non finansial.⁴⁷

Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, upah, tunjangan, bonus atau komisi. Kompensasi tidak langsung terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi

⁴⁶ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011, hlm. 40.

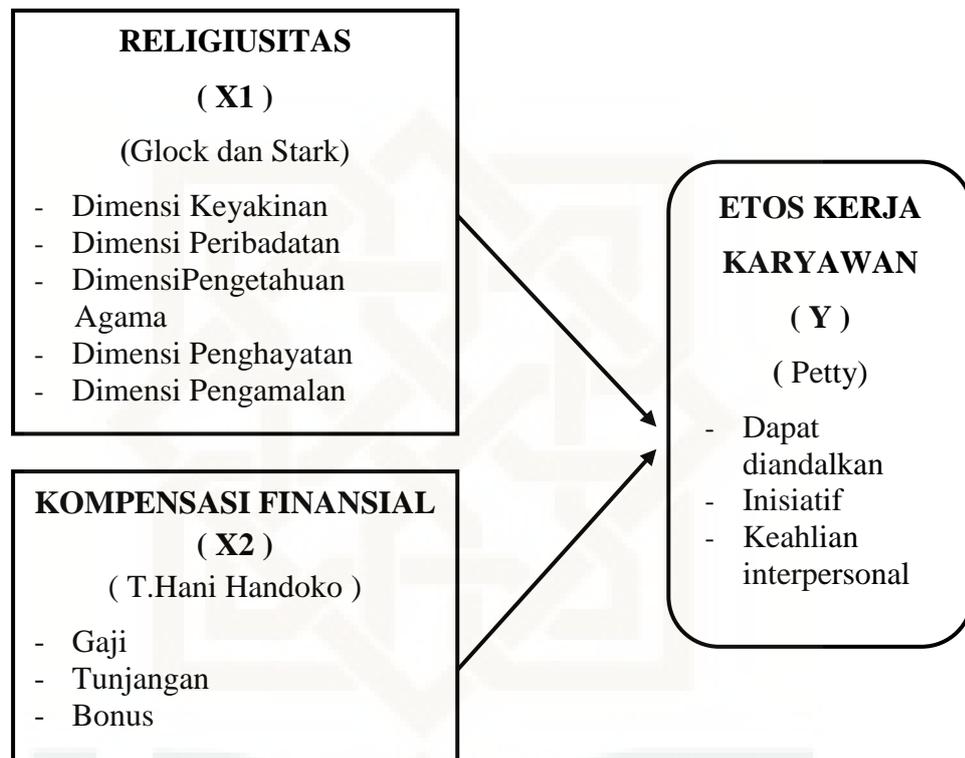
⁴⁷ Muhammad Ismail Yusanto dan Muhammad Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*,...hlm. 208.

liburan, asuransi, jasa perawatan anak maupun keluarga dan sebagainya.

Kompensasi yang berwujud finansial kemudian menjadi sesuatu yang dianggap penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya jumlah finansial ini masih sering dianggap dapat mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Akhirnya timbul persepsi bahwa besarnya etos kerja akan mempengaruhi besarnya kompensasi yang akan didapatkan oleh seorang karyawan. Kompensasi dipandang memberikan semangat untuk bekerja. Timbal balik karyawan berupa prestasi kerja terhadap perusahaan disebabkan karyawan memiliki kepuasan terhadap kompensasi. Semakin kompetitifnya kualitas dan kuantitas kompensasi yang diberikan perusahaan maka akan meningkatkan etos kerja dari karyawan. Kompensasi yang baik dan peningkatan yang lebih besar akan membantu mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat keluar masuknya karyawan. Seorang karyawan yang diberi imbalan atas etos kerja yang baik akan lebih terus bekerja dengan baik daripada orang yang tidak diberi imbalan semestinya.⁴⁸

⁴⁸ Siti Al Fajar dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010), hlm. 180.

Gambar 1.1
Hubungan Religiusitas dan Kompensasi Finansial
Terhadap Etos Kerja



H. HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan religiusitas terhadap etos kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi finansial terhadap etos kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan religiusitas dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap etos kerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.



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 religiusitas memiliki signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini dikarenakan karyawan BPR Syari'ah selalu memikirkan norma-norma kebaikan pada setiap tindakan, sikap dan perilaku baik saat di rumah, di kantor, di jalan dan di manapun mereka berada.
2. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) variabel kompensasi finansial memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif signifikan terhadap etos kerja karyawan pada PT BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini karena karyawan merasa puas dengan adanya gaji pokok, tunjangan dan bonus yang diberikan secara tepat oleh PT BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Berdasarkan hasil uji simultan (uji f) variabel religiusitas dan kompensasi finansial memiliki signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

religiusitas dan kompensasi finansial secara bersama-sama terhadap etos kerja karyawan pada PT BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini karena religiusitas dan kompensasi finansial merupakan kebutuhan yang paling penting bagi karyawan baik rohani maupun jasmani.

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. PT BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta
 - a. Diharapkan perusahaan memperhatikan religiusitas para karyawannya, sehingga dapat meningkatkan etos kerja. Religiusitas yang dapat ditingkatkan seperti meningkatkan keyakinan beragama, ibadah, pengamalan, pengetahuan, dan penghayatan terhadap ajaran agama melalui pengajian, ziarah ke makam wali, dan lainnya.
 - b. Diharapkan untuk memperhatikan hak-hak bagi karyawan, yang mana karyawan merupakan salah satu pilar utama perusahaan. Keberlangsungan suatu perusahaan dikatakan bagus atau tidak tergantung dari sumber daya manusia yang ada diperusahaan tersebut.

c. Diharapkan masih perlu meningkatkan jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan, khususnya pemberian tunjangan dan bonus yang lebih menarik, yang disesuaikan dengan jam lembur karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan etos kerja karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya

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



DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, dan Riduwan, *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Anoraga, Panji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, Edisi ke III, 2002.
- Dewi, Vicky Frestiani, “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UMKM Samarinda*”, *Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014 vol.2.
- Farid, Muhammad dan Evi Aviyah “*Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja*” *Jurnal Pesona, Psikologi Indonesia Tahun 2014*, Vol. 3, No. 02.
- Firmandari, Nuraini, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : Bank Syari’ah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*, Skripsi, Yogyakarta: Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2014.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset, 1999.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2008.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, 2002.
- Heru, Tri dan Siti Al Fajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010.
- <http://www.bprs-bdw.co.id>
- Jalaludin, *Psikologi Agama*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1997.
- Mubyarto dkk, *Etos Kerja dan Kohesi Sosial*, Yogyakarta: Aditya Media, 1993.

- Mucharom, Rachmy Diana & Fuad Nashori, *Mengembangkan Kreativitas Dalam Perspektif Psikologi Islami*, Yogyakarta : Menara Kudus, 2002.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005.
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, Edisi Pertama, Jakarta: Kencana, 2012.
- Novliadi, Ferry, *Hubungan antara Organisasi Based Self Esteem dengan Etos Kerja*, Medan: Skripsi Tidak Diterbitkan, 2009.
- Partini S, Siti, *Psikologi Sosial*, Yogyakarta : Studing, 1980.
- Priyatno, Duwi, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*, Yogyakarta: ANDI, 2009.
- Priyatno, Duwi, *SPSS : Untuk Analisis, Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Riyadi, Slamet, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.13, No. 1, Maret 2011.
- Robert H, Thouless, *Pengantar Psikologi Agama*, Jakarta: Rajawali Press, 2000.
- Samudra dkk, Angga Putra, *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* tahun 2014 Vol. 7 No. 2.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: BP STIE YKPN, 2006 .
- Sinamo, Jansen, *Delapan Etos Kerja Profesional*, Jakarta: Institut Mahardika, 2011.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 1994.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2003.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukardewi et all, Nyoman. "Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota

Amiapura”, *jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, volume 4, 201

Supranto, *Metode Penelitian Sosial*, Yogyakarta: Universitas Gajah Mada, 2001.

Suroso, Fuat Nashori dan Djamaludin Ancok, *Psikologi Islam Solusi Islam atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994.

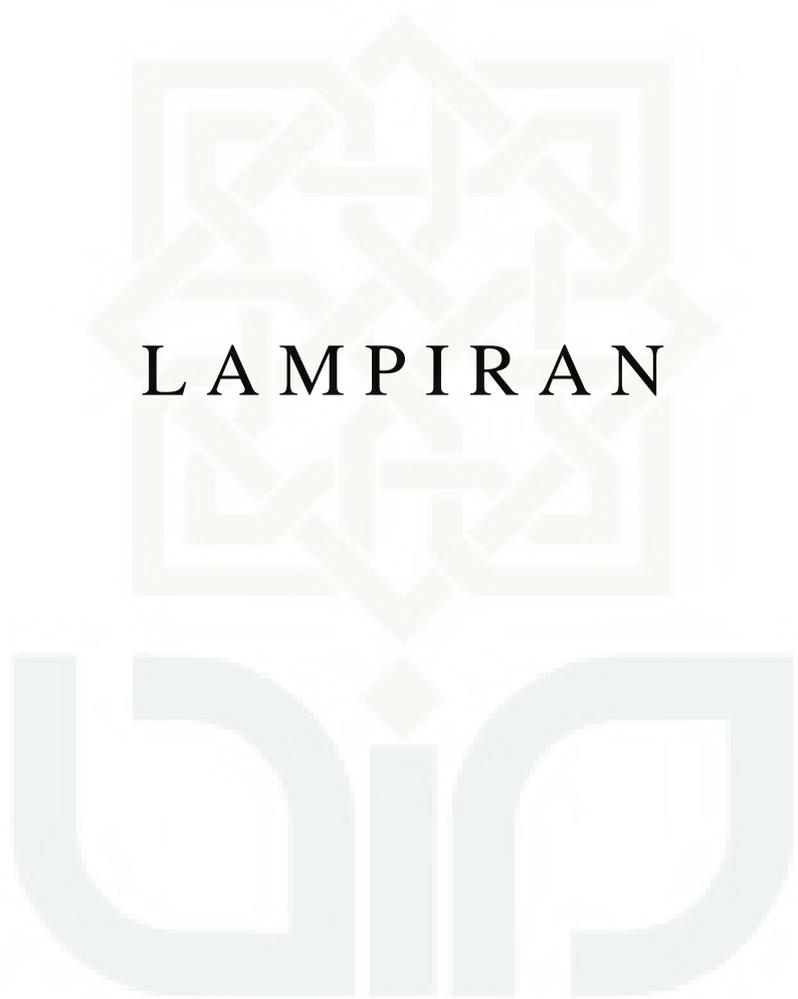
Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.

Umar, Husein, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi Kedua, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013.

Wahyuni, Tri, “*Pengaruh Agama Terhadap Etos Kerja Pengrajin Batik Lurik di Kecamatan Pedan Kabupaten Klaten*”, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ushuludin UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2012.

Watimena, Tony Renaldy, “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Religiusitas Terhadap Etos Kerja dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan Universitas Kristen Satya Wacana*”, Tesis, Salatiga: Program Pascasarjana Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, 2012.

Widjajakusuma, Muhammad Karebet dan Muhammad Ismail Yusanto, *Menggagas Bisnis Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.



LAMP IRAN

Lampiran 1

Kuesioner

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Terimakasih saya ucapkan atas kesediaan Bapak/Ibu untuk menerima dan mengisi angket ini. Sehubungan dengan penelitian yang saya lakukan guna penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan PT Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”**, maka dengan kerendahan hati saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Isilah angket ini dengan sebaik – baiknya, angket ini bukan alat tes sehingga tidak ada jawaban yang salah. Segala jawaban yang Bapak/Ibu berikan kami jamin kerahasiaannya. Bantuan serta partisipasi Bapak/Ibu sangat berarti untuk saya dan semoga menjadi amal kebaikan serta diterima Allah SWT. Atas kerjasama dan kesetiaan Bapak/Ibu saya mengucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Hormat saya

Endah Dwi Atmajati
N I M : 12240040

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
4	Ketika perilaku saya melanggar larangan Allah, saya percaya bahwa hal itu nantinya akan dimintai pertanggungjawaban.					
5	Bagi saya Surga dan Neraka adalah suatu yang pasti ada meskipun saya belum pernah melihatnya.					
6	Janji dan ancaman Allah pasti akan dilaksanakan.					
7	Ketika saya puasa, perilaku saya menjadi lebih terkontrol					
8	Saya tetap melaksanakan sholat meskipun sedang jam kerja					
9	Saya melaksanakan sholat diawal waktu					
10	Sholat membuat hati saya menjadi tenang, sabar dan menjauhi perilaku buruk.					
11	Ketika saya sangat letih dan tertidur sebelum sholat isya', lalu terbangun ditengah malam saya segera melaksanakan sholat.					
12	Saya mengerjakan shalat hanya disaat ingat dan menyadari kesalahan.					
13	Ketika bulan Ramadhan, saya membatasi diri untuk melakukan perbuatan yang dilarang agama.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
14	Saya sering merasa Allah memberi petunjuk bahwa perbuatan saya merupakan tidak tepat dan tidak sesuai dengan ajaran agama islam.					
15	Saya yakin Allah selalu melindungi dan membantu saya dimanapun saya berada.					
16	Dengan banyak berdzikir saya merasa pikiran dan hati saya menjadi jernih.					
17	Saya sering memikirkan dan merenungkan kebesaran Allah					
18	Ketika saya melakukan perbuatan yang merugikan oranglain (mencuri/memaki) saya merasa berdosa.					
19	Ketika saya melakukan perbuatan yang merugikan oranglain (mencuri/memaki) saya merasa tidak berdosa					
20	Saya tidak merasa dekat dengan Allah, ketika saya melakukan judi, mencuri, atau memakai narkoba maupun minum alkhohol.					
21	Saya selalu berusaha untuk menyelaraskan segala kegiatan saya dengan keislaman saya.					
22	Saat saya berperilaku tidak baik/menyimpang, hati saya selalu teringat Allah.					
23	Dengan pakaian muslim/ muslimah, saya merasa lawan jenis/ pasangan saya kurang tertarik dengan saya.					
24	Saya lebih mengutamakan keinginan/nafsu saya, dibandingkan dengan norma agama					
25	Saat saya sedang bekerja, hati saya selalu mengingat Allah SWT					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
26	Saya sering berbagi (sedekah) kepada sesama					
27	Saya sering membaca buku keagamaan.					
28	Al- qur'an dan Sunnah adalah pedoman hidup bagi umat islam.					
29	Saya mampu membaca al-Quran sesuai dengan kaidah ilmu tajwid					
30	Saya sering mendengarkan ceramah agama					
31	Saya menerapkan pengetahuan keagamaan dalam kehidupan sehari-hari termasuk ketika saya berperilaku					
32	Seks merupakan hal yang dilarang oleh agama dengan zina sebagai rambu - rambunya					

2. Kompensasi Finansial

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
2	Saya menerima gaji pokok setiap bulan					
3	gaji yang saya peroleh dapat memenuhi biaya kebutuhan hidup saya					
4	Saya mendapatkan hak kenaikan gaji setiap tahun (1 tahun sekali)					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
6	Gaji yang saya terima dapat meningkatkan etos kerja saya					
7	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
8	Saya mendapat tunjangan berupa fasilitas kesehatan untuk keluarga					
9	Saya mendapat tunjangan Hari Raya (THR) setiap tahun					
10	Saya mendapat tunjangan berupa dana pensiun					
11	Saya mendapat tunjangan bayaran cuti tahunan					
12	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan Perusahaan					
13	Tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan etos kerja saya					
14	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
15	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan apabila saya telah menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan target yang ditentukan					
16	Saya mendapatkan bonus berupa uang lembur bila melaksanakan pekerjaan tambahan diluar jam kerja reguler/normal					
17	Bonus diberikan secara adil kepada pegawai yang hasil kerjanya mencapai target					
18	Bonus yang diberikan dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat					
19	Saya merasa puas dengan imbalan bonus kerja yang diberikan perusahaan					
20	Bonus yang diberikan dapat meningkatkan etos kerja saya					

3. Etos Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat untuk beribadah hanya kepada Allah Swt					
2	Setiap pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah BDW Yogyakarta mempunyai hubungan baik Dengan sesama pegawai					
3	Setiap pegawai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah BDW Yogyakarta mempunyai hubungan baik dengan semua nasabah.					
4	Saya mampu membedakan antara tujuan yang benar dan salah, baik dan buruk.					
5	Saya bekerja hanya pada bidang yang saya bisa saja					
6	Saya mengedepankan efisien dan efektifitas dalam bekerja					
7	Saya mengembangkan sikap hidup kritis konstruktif (disiplin, profesional, dan menjaga amanah)					
8	Saya merasa tidak canggung berada diantara teman – teman kerja yang memiliki prestasi kerja					
9	Saya menjunjung tinggi kode etik profesi sebagai pegawai					
10	Setiap pekerjaan perlu adanya tindakan reflektif sebagai evaluasi atas pekerjaan tersebut.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
11	Dalam bekerja, seorang karyawan harus bekerja keras dengan penuh semangat.					
12	Setiap tugas maupun pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu.					



VARIABEL RELIGIUSITAS																																		
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	J	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	128	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	118	
3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	4	5	145	
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	146	
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128	
6	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	138	
7	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	123	
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	1	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	141	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	4	149	
10	5	4	5	4	4	5	2	5	3	4	4	5	1	3	4	3	4	5	4	2	4	2	5	4	3	4	4	5	4	4	4	1	120	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	139	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	156
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	133	
14	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	142	
15	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	128	
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	139	
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	5	132	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	146	
19	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	139	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	146	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	137	
22	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	148	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	154
24	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	123	
25	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	156	
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	143	
28	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	126	
29	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
30	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	154	
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	5	128	
33	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	143	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	135	
35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	128	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	125	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	143	
38	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	138	

VARIABEL KOMPENSASI FINANSIAL																					
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	J
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	75
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	91
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
6	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	81
7	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	76
8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	2	3	4	67
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
10	2	4	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	63
11	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	67
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	77
14	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	69
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	76
16	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	67
17	5	4	2	3	3	3	3	5	5	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	4	67
18	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	80
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	75
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	92
21	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
24	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	64
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
26	4	2	1	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	2	42
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	63
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	75
29	4	4	3	2	3	3	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	67
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	76
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
32	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	76
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	71
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	75

NO	VARIABEL ETOS KERJA												J
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	56
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
7	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	52
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	46
11	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	43
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
16	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
17	5	3	5	5	4	5	5	4	4	3	1	3	47
18	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	48
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	47
20	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	54
21	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	47
22	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	51
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
24	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	45
25	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
26	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	50
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	47
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	58
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
33	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	52
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
36	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
38	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	46

Data Responden					KET :		
No	JK	USIA	Lama	Pddkn			
1	1	2	3	3	Jenis Kelamin	PEREMPUAN	1
2	2	2	4	1		LAKI-LAKI	2
3	1	2	2	3	Usia	< 20 Tahun	1
4	2	2	1	3		20-29 Tahun	2
5	1	2	2	3		30-39 Tahun	3
6	1	4	4	1		> 40 Tahun	4
7	2	3	4	1	Lama Bekerja	< 1 Tahun	1
8	2	4	4	3		1-2 Tahun	2
9	1	3	4	3		2-3 Tahun	3
10	1	2	3	3		> 3 Tahun	4
11	1	2	3	3	Pendidikan	SLTA	1
12	2	2	3	1		DIPLOMA	2
13	2	2	4	1		S1	3
14	1	2	3	3		S2	4
15	2	3	4	1			
16	2	3	4	2			
17	2	4	4	2			
18	1	2	3	3			
19	2	4	4	1			
20	1	2	3	3			
21	1	2	3	3			
22	2	3	4	3			
23	2	2	3	1			
24	2	3	4	3			
25	2	3	2	1			
26	2	3	2	1			
27	2	3	2	1			
28	2	4	4	1			
29	2	3	2	1			
30	2	4	4	1			
31	1	2	1	3			
32	2	3	2	1			
33	2	3	2	1			
34	2	2	1	1			
35	2	3	3	3			
36	2	3	2	3			
37	1	2	3	3			
38	1	2	3	3			

Lampiran 4

Panduan Wawancara

Jumat, 11 Maret 2016, Pukul 09.30 WIB

“Pengaruh Religiusitas Dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT.
BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta”

1. Seksi bidang keagamaan

- a. Bagaimana tingkat keagamaan karyawan di BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
- b. Apa saja kegiatan keagamaan yang ada di BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
- c. Apakah etos kerja karyawan sesuai dengan tingkat keagamaan karyawan di BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

2. Bidang penggajian atau kompensasi

- a. Berapakah rata-rata gaji tiap bulan yang diperoleh karyawan di BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
- b. Apakah gaji tersebut sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan karyawan di BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
- c. Apakah gaji karyawan dapat berubah – ubah setiap tahun sesuai dengan etos kerja dan kinerja karyawan di BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
- d. Adakah tunjangan yang diberikan dari BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta kepada karyawan?
- e. Apakah terdapat perbedaan tunjangan yang berikan untuk karyawan baru dan lama?
- f. Adakah bonus yang diberikan BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta kepada karyawannya?
- g. Apa sajakah bentuk bonus yang diberikan BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta kepada karyawan?
- h. Adakah rencana baru BPR Syari’ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta untuk menaikkan dan menambah gaji, tunjangan dan bonus untuk karyawan?

variabel Religiusitas

Correlations

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18
item_1	Pearson	1	,480**	,766**	,713**	,597**	,576**	,219	,589**	,317	,584**	,336*	,295	,163	,295	,223	,245	,289	,382*
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,186	,000	,053	,000	,039	,072	,329	,072	,179	,139	,078
item_2	Pearson	,480**	1	,667**	,744**	,872**	,594**	,447**	,593**	,454**	,836**	,504**	,247	,289	,458**	,553**	,538**	,359*	,338*
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,002	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,004	,000	,001	,135	,079	,004	,000	,000	,027	,038
item_3	Pearson	,766**	,667**	1	,667**	,809**	,672**	,214	,574**	,248	,676**	,438**	,261	,134	,288	,375*	,403*	,258	,372*
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,000	,000	,000	,000	,000	,198	,000	,133	,000	,006	,114	,422	,080	,020	,012	,118	,021
item_4	Pearson	,713**	,744**	,667**	1	,872**	,693**	,447**	,593**	,363*	,715**	,405**	,247	,343*	,458**	,553**	,538**	,359*	,338*
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,025	,000	,012	,135	,035	,004	,000	,000	,027	,038
item_5	Pearson	,597**	,872**	,809**	,872**	1	,693**	,447**	,593**	,363*	,836**	,504**	,247	,289	,458**	,553**	,644**	,359*	,338*
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,000	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,025	,000	,001	,135	,079	,004	,000	,000	,027	,038
item_6	Pearson	,576**	,594**	,672**	,693**	,693**	1	,120	,522**	,111	,548**	,246	,203	,058	,193	,414**	,309	,212	,266
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,000	,000	,000	,000	,000	,473	,001	,506	,000	,137	,223	,728	,245	,010	,059	,202	,106
item_7	Pearson	,219	,447**	,214	,447**	,447**	,120	1	,456**	,654**	,573**	,592**	,113	,418**	,426**	,503**	,565**	,387*	,225
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,186	,005	,198	,005	,005	,473	,004	,000	,000	,000	,500	,009	,008	,001	,000	,016	,175
item_8	Pearson	,589**	,593**	,574**	,593**	,593**	,522**	,456**	1	,422**	,739**	,479**	,358*	,072	,314	,464**	,425**	,364*	,426**
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,008	,000	,002	,027	,667	,054	,003	,008	,025	,008	,008
item_9	Pearson	,317	,454**	,248	,363*	,363*	,111	,654**	,422**	1	,473**	,522**	,290	,147	,274	,315	,384*	,245	,225
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,053	,004	,133	,025	,025	,506	,000	,008	,003	,001	,077	,379	,096	,054	,017	,138	,175
item_10	Pearson	,584**	,836**	,676**	,715**	,836**	,548**	,573**	,739**	,473**	1	,578**	,357*	,275	,522**	,611**	,671**	,457**	,436**
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,028	,094	,001	,000	,000	,004	,006	,006
item_11	Pearson	,336*	,504**	,438**	,405**	,504**	,246	,592**	,479**	,522**	,578**	1	,267	,155	,286	,512**	,600**	,543**	,497**
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,039	,001	,006	,012	,001	,137	,000	,002	,001	,000	,106	,354	,082	,001	,000	,000	,001
item_12	Pearson	,295	,247	,261	,247	,247	,203	,113	,358*	,290	,357*	,267	1	-,173	,248	,282	,325*	,452**	,369*
	Correlation																		
	Sig. (2-N)	38	,072	,135	,114	,135	,135	,223	,500	,027	,077	,028	,106	,300	,133	,086	,046	,004	,023

item_13	Pearson	,163	,289	,134	,343*	,289	,058	,418**	,072	,147	,275	,155	-,173	1	,379*	,374*	,291	-,018	,034
	Sig. (2-N)	,329	,079	,422	,035	,079	,728	,009	,667	,379	,094	,354	,300	38	,019	,021	,076	,914	,838
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_14	Pearson	,295	,458**	,288	,458**	,458**	,193	,426**	,314	,274	,522**	,286	,248	,379*	1	,640**	,625**	,367*	,479**
	Sig. (2-N)	,072	,004	,080	,004	,004	,245	,008	,054	,096	,001	,082	,133	,019	38	,000	,000	,024	,002
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_15	Pearson	,223	,553**	,375*	,553**	,553**	,414**	,503**	,464**	,315	,611**	,512**	,282	,374*	,640**	1	,717**	,491**	,469**
	Sig. (2-N)	,179	,000	,020	,000	,000	,010	,001	,003	,054	,000	,001	,086	,021	,000	38	,000	,002	,003
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_16	Pearson	,245	,538**	,403*	,538**	,644**	,309	,565**	,425**	,384*	,671**	,600**	,325*	,291	,625**	,717**	1	,597**	,387*
	Sig. (2-N)	,139	,000	,012	,000	,000	,059	,000	,008	,017	,000	,000	,046	,076	,000	,000	38	,000	,017
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_17	Pearson	,289	,359*	,258	,359*	,359*	,212	,387*	,364*	,245	,457**	,543**	,452**	-,018	,367*	,491**	,597**	1	,397*
	Sig. (2-N)	,078	,027	,118	,027	,027	,202	,016	,025	,138	,004	,000	,004	,914	,024	,002	,000	38	,013
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_18	Pearson	,382*	,338*	,372*	,338*	,338*	,266	,225	,426**	,225	,436**	,497**	,369*	,034	,479**	,469**	,387*	,397*	1
	Sig. (2-N)	,018	,038	,021	,038	,038	,106	,175	,008	,175	,006	,001	,023	,838	,002	,003	,017	,013	38
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_19	Pearson	,102	,218	,152	,139	,218	,049	-,024	,059	,034	,281	,075	,535**	-,146	,120	,156	,249	,058	,117
	Sig. (2-N)	,541	,189	,361	,405	,189	,772	,888	,726	,841	,087	,657	,001	,381	,474	,350	,131	,731	,484
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_20	Pearson	-,042	,037	-,089	-,007	,037	-,220	,219	,088	,084	,103	,152	,101	-,295	,044	,098	,116	,387*	,099
	Sig. (2-N)	,803	,827	,594	,967	,827	,185	,187	,600	,616	,537	,363	,545	,072	,793	,559	,489	,016	,556
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_21	Pearson	,260	,313	,253	,313	,313	,123	,482**	,332*	,537**	,374*	,720**	,303	-,012	,303	,396*	,500**	,449**	,565**
	Sig. (2-N)	,115	,056	,125	,056	,056	,461	,002	,042	,001	,021	,000	,064	,942	,064	,014	,001	,005	,000
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_22	Pearson	,152	,363*	,148	,363*	,363*	,041	,589**	,258	,427**	,558**	,382*	,290	,262	,490**	,483**	,682**	,321*	,311
	Sig. (2-N)	,363	,025	,375	,025	,025	,808	,000	,118	,007	,000	,018	,077	,112	,002	,002	,000	,049	,057
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_23	Pearson	,309	,270	,376*	,270	,270	,158	-,048	,247	,143	,318	,211	,381*	-,202	,216	,314	,280	,170	,323*
	Sig. (2-N)	,059	,101	,020	,101	,101	,343	,774	,136	,392	,052	,204	,018	,224	,192	,055	,089	,307	,048
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_24	Pearson	,116	,149	-,011	,056	,056	-,050	,108	,171	,284	,289	,194	,321*	-,128	,383*	,220	,309	,347*	,348*
	Sig. (2-N)	,488	,372	,948	,738	,738	,768	,519	,303	,084	,078	,243	,049	,444	,018	,185	,059	,033	,032
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_25	Pearson	,200	,420**	,111	,326*	,326*	,062	,585**	,279	,538**	,519**	,601**	,280	,116	,410*	,436**	,566**	,557**	,478**
	Sig. (2-N)	,229	,009	,509	,046	,046	,711	,000	,090	,000	,001	,000	,088	,490	,011	,006	,000	,000	,002
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_26	Pearson	,243	,271	,166	,165	,166	-,024	,405*	,372*	,412*	,369*	,600**	,221	-,139	,279	,271	,340*	,455**	,529**
	Sig. (2-N)	,147	,105	,326	,328	,325	,886	,013	,023	,011	,024	,000	,190	,411	,094	,105	,040	,005	,001
		37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
item_27	Pearson	-,009	,159	-,072	,065	,065	-,144	,344*	,295	,365*	,271	,439**	,262	-,233	,115	,162	,111	,171	,428**

	Sig. (2- N	,957	,340	,668	,700	,700	,390	,034	,072	,024	,099	,006	,112	,158	,490	,332	,506	,304	,007	
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_28	Pearson	,346*	,324*	,286	,324*	,324*	,305	,227	,418**	,272	,477**	,329*	,288	-,026	,157	,204	,187	,205	,684**	
	Sig. (2- N	,033	,047	,082	,047	,047	,062	,171	,009	,099	,002	,044	,080	,876	,348	,219	,260	,216	,000	
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_29	Pearson	-,061	,054	-,060	,054	,054	,225	,320	,244	,123	,271	,371*	,088	-,269	,166	,379*	,327*	,298	,327*	
	Sig. (2- N	,715	,749	,722	,749	,749	,175	,050	,139	,462	,100	,022	,599	,103	,319	,019	,045	,069	,045	
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_30	Pearson	,129	,232	,062	,136	,136	-,055	,241	,184	,431**	,294	,504**	,247	-,243	,202	,197	,247	,305	,338*	
	Sig. (2- N	,440	,160	,712	,414	,414	,742	,144	,268	,007	,073	,001	,135	,141	,224	,236	,135	,062	,038	
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_31	Pearson	,159	,180	,180	,180	,180	-,023	,444**	,300	,291	,293	,556**	,135	-,051	,397*	,400*	,367*	,402*	,578**	
	Sig. (2- N	,342	,281	,280	,281	,281	,889	,005	,067	,076	,075	,000	,419	,761	,013	,013	,024	,012	,000	
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_32	Pearson	-,145	,066	-,074	,006	,066	-,032	,242	-,191	,121	,074	,079	,039	,289	,008	-,053	,126	-,003	-,148	
	Sig. (2- N	,387	,692	,659	,970	,692	,848	,144	,252	,471	,657	,637	,818	,079	,964	,753	,452	,987	,374	
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
Total	Pearson Correlation	,512**	,684**	,507**	,667**	,678**	,378*	,679**	,630**	,603**	,816**	,728**	,486**	,202	,606**	,700**	,740**	,624**	,633**	
	Sig. (2- tailed)	,001	,000	,001	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,224	,000	,000	,000	,000	,000	
		38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	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).



item_19	item_20	item_21	item_22	item_23	item_24	item_25	item_26	item_27	item_28	item_29	item_30	item_31	item_32	Total
,102	-,042	,260	,152	,309	,116	,200	,243	-,009	,346*	-,061	,129	,159	-,145	,512**
,541	,803	,115	,363	,059	,488	,229	,147	,957	,033	,715	,440	,342	,387	,001
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,218	,037	,313	,363*	,270	,149	,420**	,271	,159	,324*	,054	,232	,180	,066	,684**
,189	,827	,056	,025	,101	,372	,009	,105	,340	,047	,749	,160	,281	,692	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,152	-,089	,253	,148	,376*	-,011	,111	,166	-,072	,286	-,060	,062	,180	-,074	,507**
,361	,594	,125	,375	,020	,948	,509	,326	,668	,082	,722	,712	,280	,659	,001
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,139	-,007	,313	,363*	,270	,056	,326*	,165	,065	,324*	,054	,136	,180	,006	,667**
,405	,967	,056	,025	,101	,738	,046	,328	,700	,047	,749	,414	,281	,970	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,218	,037	,313	,363*	,270	,056	,326*	,166	,065	,324*	,054	,136	,180	,066	,678**
,189	,827	,056	,025	,101	,738	,046	,325	,700	,047	,749	,414	,281	,692	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,049	-,220	,123	,041	,158	-,050	,062	-,024	-,144	,305	,225	-,055	-,023	-,032	,378*
,772	,185	,461	,808	,343	,768	,711	,886	,390	,062	,175	,742	,889	,848	,019
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
-,024	,219	,482**	,589**	-,048	,108	,585**	,405*	,344*	,227	,320	,241	,444**	,242	,679**
,888	,187	,002	,000	,774	,519	,000	,013	,034	,171	,050	,144	,005	,144	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,059	,088	,332*	,258	,247	,171	,279	,372*	,295	,418**	,244	,184	,300	-,191	,630**
,726	,600	,042	,118	,136	,303	,090	,023	,072	,009	,139	,268	,067	,252	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,034	,084	,537**	,427**	,143	,284	,538**	,412*	,365*	,272	,123	,431**	,291	,121	,603**
,841	,616	,001	,007	,392	,084	,000	,011	,024	,099	,462	,007	,076	,471	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,281	,103	,374*	,558**	,318	,289	,519**	,369*	,271	,477**	,271	,294	,293	,074	,816**
,087	,537	,021	,000	,052	,078	,001	,024	,099	,002	,100	,073	,075	,657	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,075	,152	,720**	,382*	,211	,194	,601**	,600**	,439**	,329*	,371*	,504**	,556**	,079	,728**
,657	,363	,000	,018	,204	,243	,000	,000	,006	,044	,022	,001	,000	,637	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,535**	,101	,303	,290	,381*	,321*	,280	,221	,262	,288	,088	,247	,135	,039	,486**
,001	,545	,064	,077	,018	,049	,088	,190	,112	,080	,599	,135	,419	,818	,002
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38

-,146	-,295	-,012	,262	-,202	-,128	,116	-,139	-,233	-,026	-,269	-,243	-,051	,289	,202
,381	,072	,942	,112	,224	,444	,490	,411	,158	,876	,103	,141	,761	,079	,224
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,120	,044	,303	,490**	,216	,383*	,410*	,279	,115	,157	,166	,202	,397*	,008	,606**
,474	,793	,064	,002	,192	,018	,011	,094	,490	,348	,319	,224	,013	,964	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,156	,098	,396*	,483**	,314	,220	,436**	,271	,162	,204	,379*	,197	,400*	-,053	,700**
,350	,559	,014	,002	,055	,185	,006	,105	,332	,219	,019	,236	,013	,753	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,249	,116	,500**	,682**	,280	,309	,566**	,340*	,111	,187	,327*	,247	,367*	,126	,740**
,131	,489	,001	,000	,089	,059	,000	,040	,506	,260	,045	,135	,024	,452	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,058	,387*	,449**	,321*	,170	,347*	,557**	,455**	,171	,205	,298	,305	,402*	-,003	,624**
,731	,016	,005	,049	,307	,033	,000	,005	,304	,216	,069	,062	,012	,987	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,117	,099	,565**	,311	,323*	,348*	,478**	,529**	,428**	,684**	,327*	,338*	,578**	-,148	,633**
,484	,556	,000	,057	,048	,032	,002	,001	,007	,000	,045	,038	,000	,374	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
1	,332*	-,006	,368*	,459**	,282	,075	-,042	,160	,155	,054	,159	-,118	-,059	,308
38	,042	,972	,023	,004	,087	,654	,805	,339	,354	,749	,341	,480	,727	,060
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,332*	1	,039	,084	-,069	,188	,145	,259	,423**	,123	,164	,156	,279	-,144	,261
,042	38	,818	,616	,681	,259	,384	,122	,008	,463	,325	,349	,090	,388	,113
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
-,006	,039	1	,537**	,317	,337*	,782**	,734**	,434**	,465**	,415**	,583**	,697**	,190	,709**
,972	,818	38	,001	,052	,039	,000	,000	,006	,003	,010	,000	,000	,253	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,368*	,084	,537**	1	,286	,480**	,738**	,485**	,298	,354*	,392*	,363*	,452**	,418**	,730**
,023	,616	,001	38	,082	,002	,000	,002	,069	,029	,015	,025	,004	,009	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,459**	-,069	,317	,286	1	,343*	,200	,274	,150	,061	,202	,406*	,240	-,350*	,392*
,004	,681	,052	,082	38	,035	,230	,101	,369	,714	,224	,012	,146	,031	,015
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,282	,188	,337*	,480**	,343*	1	,535**	,641**	,404*	,443**	,228	,659**	,538**	,060	,531**
,087	,259	,039	,002	,035	38	,001	,000	,012	,005	,168	,000	,000	,722	,001
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,075	,145	,782**	,738**	,200	,535**	1	,745**	,492**	,461**	,495**	,656**	,649**	,280	,784**
,654	,384	,000	,000	,230	,001	,000	,002	,004	,004	,002	,000	,000	,088	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
-,042	,259	,734**	,485**	,274	,641**	,745**	1	,571**	,471**	,424**	,631**	,912**	,124	,679**
,805	,122	,000	,002	,101	,000	,000	,000	,003	,009	,000	,000	,000	,465	,000
37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37
,160	,423**	,434**	,298	,150	,404*	,492**	,571**	1	,533**	,431**	,679**	,540**	-,005	,503**

,339	,008	,006	,069	,369	,012	,002	,000		,001	,007	,000	,000	,978	,001
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,155	,123	,465**	,354*	,061	,443**	,461**	,471**	,533**	1	,237	,440**	,408*	,178	,581**
,354	,463	,003	,029	,714	,005	,004	,003	,001		,151	,006	,011	,284	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,054	,164	,415**	,392*	,202	,228	,495**	,424**	,431**	,237	1	,276	,464**	-,031	,407*
,749	,325	,010	,015	,224	,168	,002	,009	,007	,151		,093	,003	,851	,011
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,159	,156	,583**	,363*	,406*	,659**	,656**	,631**	,679**	,440**	,276	1	,521**	-,024	,556**
,341	,349	,000	,025	,012	,000	,000	,000	,000	,006	,093		,001	,887	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
-,118	,279	,697**	,452**	,240	,538**	,649**	,912**	,540**	,408*	,464**	,521**	1	,082	,641**
,480	,090	,000	,004	,146	,000	,000	,000	,000	,011	,003	,001		,626	,000
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
-,059	-,144	,190	,418**	-,350*	,060	,280	,124	-,005	,178	-,031	-,024	,082	1	,155
,727	,388	,253	,009	,031	,722	,088	,465	,978	,284	,851	,887	,626		,352
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38
,308	,261	,709**	,730**	,392*	,531**	,784**	,679**	,503**	,581**	,407*	,556**	,641**	,155	1
,060	,113	,000	,000	,015	,001	,000	,000	,001	,000	,011	,000	,000	,352	
38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38



Variabel Kompensasi Finansial

Correlations

	item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	item_13	item_14	item_15	item_16	item_17	item_18	item_19	item_20	total	
item_1	Pearson Correlation	1	,665**	,457**	,527**	,490**	,464**	,443**	,499**	,656**	,603**	,349*	,542**	,490**	0,218	0,22	,367*	0,297	,507**	,528**	,399*	,619**
	Sig. (2-tailed)		0	0,004	0,001	0,002	0,003	0,005	0,001	0	0	0,032	0,001	0,002	0,189	0,2	0,024	0,07	0,001	0	0,013	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_2	Pearson Correlation	,665**	1	,664**	,700**	,684**	,653**	,665**	,770**	,812**	,505**	0,233	,520**	,549**	,359*	,587*	,729**	,744**	,737**	,689**	,707**	,831**
	Sig. (2-tailed)	0		0	0	0	0	0	0	0	0,001	0,16	0,001	0	0,027	0	0	0	0	0	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_3	Pearson Correlation	,457**	,664**	1	,839**	,881**	,583**	,740**	,604**	,507**	,688**	,334*	,683**	,524**	0,316	,535*	,548**	,667**	,565**	,781**	,535**	,815**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0		0	0	0	0	0	0,001	0	0,041	0	0,001	0,053	0	0	0	0	0	0,001	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_4	Pearson Correlation	,527**	,700**	,839**	1	,808**	,689**	,783**	,635**	,593**	,835**	,425**	,631**	,433**	0,236	,405*	,548**	,591**	,530**	,729**	,525**	,812**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0		0	0	0	0	0	0,008	0	0,007	0,153	0,01	0	0	0,001	0	0,001	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_5	Pearson Correlation	,490**	,684**	,881**	,808**	1	,746**	,781**	,669**	,606**	,691**	,365*	,682**	,621**	,441**	,562*	,530**	,587**	,567**	,800**	,611**	,853**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0	0	0		0	0	0	0	0,024	0	0	0,006	0	0,001	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_6	Pearson Correlation	,464**	,653**	,583**	,689**	,746**	1	,685**	,571**	,571**	,559**	,390*	,576**	,779**	,606**	,686*	,464**	,571**	,697**	,735**	,595**	,821**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0	0	0	0		0	0	0	0,016	0	0	0	0	0,003	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_7	Pearson Correlation	,443**	,665**	,740**	,783**	,781**	,685**	1	,667**	,571**	,686**	0,249	,669**	,579**	,421**	,572*	,505**	,681**	,618**	,748**	,648**	,828**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0	0	0	0	0		0	0	0	0,131	0	0	0,008	0	0,001	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_7	Pearson Correlation	,499**	,770**	,604**	,635**	,669**	,571**	,667**	1	,877**	,546**	,354*	,436**	,524**	,388*	,526*	,724**	,623**	,736**	,685**	,765**	,805**

item_8	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0	0	0	0	0	0	0	0,029	0,007	0,001	0,016	0	0	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,656**	,812**	,507**	,593**	,606**	,571**	,571**	,877**	1	,591**	,352*	,474**	,525**	,412*	,448*	,588**	,490**	,634**	,604**	,656**	,758**
item_9	Sig. (2-tailed)	0	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0,03	0,003	0,001	0,01	0,01	0	0,002	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,603**	,505**	,688**	,835**	,691**	,559**	,686**	,546**	,591**	1	,538**	,633**	,399*	0,139	0,25	,389*	,362*	,448**	,706**	,368*	,714**
item_10	Sig. (2-tailed)	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,013	0,404	0,13	0,016	0,026	0,005	0	0,023	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
	Pearson Correlation	,349*	0,233	,334*	,425**	,365*	,390*	0,249	,354*	,352*	,538**	1	,524**	,405*	0,277	0,22	,324*	0,159	0,268	,383*	0,114	,494**
item_11	Sig. (2-tailed)	0,032	0,16	0,041	0,008	0,024	0,016	0,131	0,029	0,03	0	0,001	0,012	0,092	0,18	0,047	0,34	0,104	0,02	0,495	0,002	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
	Pearson Correlation	,542**	,520**	,683**	,631**	,682**	,576**	,669**	,436**	,474**	,633**	,524**	1	,700**	,456**	,530*	,419**	,600**	,481**	,685**	,477**	,771**
item_12	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0	0	0	0	0,007	0,003	0	0,001	0	0,005	0	0,01	0	0,003	0	0,003	0		
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	37	
	Pearson Correlation	,490**	,549**	,524**	,433**	,621**	,779**	,579**	,524**	,525**	,399*	,405*	,700**	1	,682**	,714*	,462**	,571**	,747**	,724**	,593**	,782**
item_13	Sig. (2-tailed)	0,002	0	0,001	0,007	0	0	0	0,001	0,001	0,013	0,012	0	0	0,003	0	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
	Pearson Correlation	0,218	,359*	0,316	0,236	,441**	,606**	,421**	,388*	,412*	0,139	0,277	,456**	,682**	1	,770*	,340*	,488**	,553**	,491**	,502**	,590**
item_14	Sig. (2-tailed)	0,189	0,027	0,053	0,153	0,006	0	0,008	0,016	0,01	0,404	0,092	0,005	0	0,036	0,002	0	0	0,001	0		
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
	Pearson Correlation	0,215	,587**	,535**	,405*	,562**	,686**	,572**	,526**	,448**	0,249	0,223	,530**	,714**	,770**	1	,536**	,758**	,809**	,726**	,740**	,758**
item_15	Sig. (2-tailed)	0,195	0	0,001	0,012	0	0	0	0,001	0,005	0,132	0,179	0,001	0	0	0,001	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	
	Pearson Correlation	,367*	,729**	,548**	,548**	,530**	,464**	,505**	,724**	,588**	,389*	,324*	,419**	,462**	,340*	,536*	1	,749**	,732**	,695**	,716**	,733**

item_16	Sig. (2-tailed)	0,024	0	0	0	0,001	0,003	0,001	0	0	0,016	0,047	0,01	0,003	0,036	0	0	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	0,297	,744**	,667**	,591**	,587**	,571**	,681**	,623**	,490**	,362*	0,159	,600**	,571**	,488**	,758*	,749**	1	,765**	,766**	,783**	,800**	
item_17	Sig. (2-tailed)	0,07	0	0	0	0	0	0	0	0,002	0,026	0,34	0	0	0,002	0	0	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,507**	,737**	,565**	,530**	,567**	,697**	,618**	,736**	,634**	,448**	0,268	,481**	,747**	,553**	,809*	,732**	,765**	1	,868**	,823**	,847**	
item_18	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0	0,001	0	0	0	0	0	0,005	0,104	0,003	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,528**	,689**	,781**	,729**	,800**	,735**	,748**	,685**	,604**	,706**	,383*	,685**	,724**	,491**	,726*	,695**	,766**	,868**	1	,776**	,920**	
item_19	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0	0	0	0	0	0	0	0,018	0	0	0,002	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,399*	,707**	,535**	,525**	,611**	,595**	,648**	,765**	,656**	,368*	0,114	,477**	,593**	,502**	,740*	,716**	,783**	,823**	,776**	1	,791**	
item_20	Sig. (2-tailed)	0,013	0	0,001	0,001	0	0	0	0	0	0,023	0,495	0,003	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,619**	,831**	,815**	,812**	,853**	,821**	,828**	,805**	,758**	,714**	,494**	,771**	,782**	,590**	,758*	,733**	,800**	,847**	,920**	,791**	1	
total	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,002	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	37	38	38	38	38	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).

Variabel Etos Kerja

Correlation

		item_1	item_2	item_3	item_4	item_5	item_6	item_7	item_8	item_9	item_10	item_11	item_12	total
item_1	Pearson Correlation	1	,527**	,648**	,561**	,410*	,546**	,388*	,502**	,461**	,335*	0,236	,454**	,672**
	Sig. (2-tailed)		0,001	0	0	0,011	0	0,016	0,001	0,004	0,04	0,154	0,004	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_2	Pearson Correlation	,527**	1	,766**	,474**	,321*	,462**	,442**	,513**	,705**	,794**	,715**	,734**	,828**
	Sig. (2-tailed)	0,001		0	0,003	0,049	0,004	0,005	0,001	0	0	0	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_3	Pearson Correlation	,648**	,766**	1	,683**	0,297	,678**	,668**	,556**	,652**	,541**	0,275	,594**	,810**
	Sig. (2-tailed)	0	0		0	0,071	0	0	0	0	0	0,095	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_4	Pearson Correlation	,561**	,474**	,683**	1	,352*	,737**	,617**	,528**	,580**	,489**	0,221	,454**	,733**
	Sig. (2-tailed)	0	0,003	0		0,03	0	0	0,001	0	0,002	0,183	0,004	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_5	Pearson Correlation	,410*	,321*	0,297	,352*	1	,322*	0,164	,364*	,412*	,336*	0,24	,322*	,501**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0,049	0,071	0,03		0,048	0,326	0,025	0,01	0,039	0,147	0,048	0,001
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_6	Pearson Correlation	,546**	,462**	,678**	,737**	,322*	1	,806**	,645**	,783**	,524**	0,258	,517**	,790**
	Sig. (2-tailed)	0	0,004	0	0	0,048		0	0	0	0,001	0,118	0,001	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_7	Pearson Correlation	,388*	,442**	,668**	,617**	0,164	,806**	1	,660**	,775**	,529**	0,25	,507**	,736**
	Sig. (2-tailed)	0,016	0,005	0	0	0,326	0		0	0	0,001	0,13	0,001	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
item_8	Pearson Correlation	,502**	,513**	,556**	,528**	,364*	,645**	,660**	1	,703**	,639**	,496**	,645**	,795**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,001	0	0,001	0,025	0	0		0	0	0,002	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,461**	,705**	,652**	,580**	,412*	,783**	,775**	,703**	1	,811**	,613**	,783**	,902**

item_9	Sig. (2-tailed)	0,004	0	0	0	0,01	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,335*	,794**	,541**	,489**	,336*	,524**	,529**	,639**	,811**	1	,746**	,746**	,821**
item_10	Sig. (2-tailed)	0,04	0	0	0,002	0,039	0,001	0,001	0	0	0	0	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	0,236	,715**	0,275	0,221	0,24	0,258	0,25	,496**	,613**	,746**	1	,851**	,660**
item_11	Sig. (2-tailed)	0,154	0	0,095	0,183	0,147	0,118	0,13	0,002	0	0	0	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,454**	,734**	,594**	,454**	,322*	,517**	,507**	,645**	,783**	,746**	,851**	1	,843**
item_12	Sig. (2-tailed)	0,004	0	0	0,004	0,048	0,001	0,001	0	0	0	0	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38	38
	Pearson Correlation	,672**	,828**	,810**	,733**	,501**	,790**	,736**	,795**	,902**	,821**	,660**	,843**	1
total	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	38	38	38	38	38	38	38	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).



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856
Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa proposal skripsi Saudara:

Nama : Endah Dwi Atmajati
NIM : 12240040
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Proposal : Pengaruh Religiusitas dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

telah dapat diajukan dan didaftarkan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (Bagian Pelayanan Seminar dan Munaqasyah). Dengan ini kami mengharap agar proposal skripsi tersebut di atas dapat segera diseminarkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Januari 2016

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah



Pembimbing

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 1993031003



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.c.id

BUKTI SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Nomor : UIN.02/Kajur MD/PP.08.1/06/1/2016

Dengan ini, Jurusan/Program Studi MD (Manajemen Dakwah) menerangkan bahwa:

1. Nama : Endah Dwi Atmajati
2. NIM/Jurusan : 12240040/MD
3. Judul Proposal : PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA .

mahasiswa tersebut di atas telah melaksanakan seminar proposal pada hari Kamis, 14 Januari 2016; dan proposal tersebut telah diperbaiki serta siap untuk dilakukan penelitian.



Ketua Jurusan,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003

Pembimbing,

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP 19670104 199303 1 003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Fax. 0274-552230 Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

Nomor : UIN.02/DD.I/PN.01.1/194/2016
Lamp. : 1 (satu) eks proposal penelitian
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

Yogyakarta, 1 Februari 2016

Kepada Yth.
Gubernur Pemerintah DIY
C.q. Kabiro Administrasi Pembangunan
Sekretaris Daerah Istimewa Yogyakarta
Kepatihan, Danurejan
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Disampaikan dengan hormat bahwa terkait dengan bahan penulisan skripsi, dengan ini kami mengajukan permohonan ijin mengadakan riset/penelitian bagi mahasiswa Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan data sebagai berikut:

Nama : Endah Dwi Atmajati;
NIM/Jurusan : 12240040/MD;
Alamat : Banjaran, 23/12 Dompoyongan, Jogonalan, Klataen

Judul Skripsi : PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMPENSASI
FINANSIAL TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN
PADA PT BANK PERKREDITAN RAKYAT SYARIAH
BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA ;

Pembimbing : Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.;
Metode Penelitian : Kuantitatif / Kualitatif *
Waktu : 28 Januari 2016 – 28 Maret 2016
Lokasi Penelitian : Jln. Gedongkuning Selatan No 131 Banguntapan Bantul

Sebagai bahan pertimbangan, bersama ini kami sampaikan desain penelitian dimaksud sebagaimana terlampir.

Demikian surat kami, atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum wr. wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Drs. Lathiful Khulug, MA., BSW., Ph.D.
NIP 19680610 199203 1 003

Tembusan:

1. Dekan (sebagai laporan);
2. Mahasiswa yang bersangkutan;
3. Peringgal.



**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**

Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN

070/REG/VI/65/2/2016

Membaca Surat : **WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK** Nomor : **UIN.02/DD.I/PN.01.1/194/2016**
Tanggal : **1 FEBRUARI 2016** Perihal : **IJIN PENELITIAN/RISET**

- Mengingat :
1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011, tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
 3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
 4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

Nama : **ENDAH DWI ATMAJATI** NIP/NIM : **12240040/MD**
Alamat : **FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI, MANAJEMEN DAKWAH , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**
Judul : **PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**
Lokasi :
Waktu : **2 FEBRUARI 2016 s/d 2 MEI 2016**

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang berwenang mengeluarkan ijin dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprovo.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuhi cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprovo.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal **2 FEBRUARI 2016**
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan



Drs. Tri Muliono, MM

NIP. 19620830 198903 1 006

Tembusan :

1. GUBERNUR DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA (SEBAGAI LAPORAN)
2. BUPATI BANTUL C.Q BAPPEDA BANTUL
3. WAKIL DEKAN BIDANG AKADEMIK , UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
4. YANG BERSANGKUTAN



PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(B A P P E D A)

Jln. Robert Wolter Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796
Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN/IZIN

Nomor : 070 / Reg / 0424 / S1 / 2016

Menunjuk Surat : Dari : Sekretariat Daerah DIY Nomor : 070/REG/M/65/2/2016
Tanggal : 02 Februari 2016 Perihal : Ijin Penelitian/riset

Mengingat :

- Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
- Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
- Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.

Diizinkan kepada

Nama : **ENDAH DWI ATMAJATI**
P. T / Alamat : **Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

NIP/NIM/No. KTP : **3310085808930001**
Nomor Telp./HP : **08562868634**

Tema/Judul Kegiatan : **PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**

Lokasi : **PT BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**

Waktu : **02 Februari 2016 s/d 02 Mei 2016**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
- Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundangan yang berlaku;
- Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
- Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk *softcopy* (CD) dan *hardcopy* kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan;
- Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;
- Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan, dan
- Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah.

Dikeluarkan di : Bantul
Pada tanggal : 02 Februari 2016



Tembusan disampaikan kepada Yth.

- Bupati Kab. Bantul (sebagai laporan)
- Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Bantul
- Dir. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Madina Mandiri Sejahtera
- Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga



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.bdw@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No.79, Bantul Telp. (0274) 6460543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngipik : Jl. Manggisan, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp/Fax (0274) 373584
Kantor Kas Sedayu : Jl. Raya Wates Km. 10, Argosari, Bantul Telp. (0274) 6498425

SURAT KETERANGAN NO: 076/BDW/Ops/III/2016

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Endah Dwi Atmajati
TTL : Klaten, 18 Agustus 1993
No. Mhs : 12240040
Fakultas : Dakwah Dan Komunikasi
Jurusan : Manajemen Dakwah
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

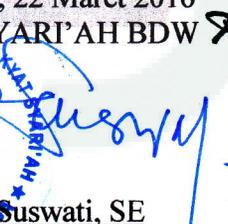
Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan skripsi dengan judul :
"Pengaruh Religiusitas Dan Kompensasi Finansial Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta"

Yang dilaksanakan pada tanggal 28 Januari 2016 sampai dengan 28 Maret 2016

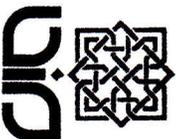
Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Maret 2016
PT. BPR SYARI'AH BDW



Dana Suswati, SE
Direktur Utama



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALIJAGA**

Nomor: UIN.02/R.3/PP.00.9/2753.C/2012

Sertifikat

diberikan kepada:

Nama : ENDAH DWI ATMAJATI
NIM : 12240040
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah

Sebagai Peserta

atas keberhasilannya menyelesaikan semua tugas dan kegiatan
SOSIALISASI PEMBELAJARAN DI PERGURUAN TINGGI
Bagi Mahasiswa Baru UIN Sunan Kalijaga Tahun Akademik 2012/2013
(Tanggal 10 s.d. 12 September 2012 (20 jam pelajaran))

Yogyakarta, 19 September 2012

a.n. Rektor

Pembantu Rektor Bidang Kemahasiswaan



[Signature]
Dr. Akhmad Rifai, M.Phil.

NIM 19600905 198603 1006

Sertifikat

PELATIHAN TEKNOLOGI INFORMASI DAN KOMUNIKASI

diberikan kepada



P K S I

Pusat Komputer & Sistem Informasi

Nama : ENDAH DWI ATMAJATI
 NIM : 12240040
 Fakultas : DAKWAH
 Jurusan/Prodi : MANAJEMEN DAKWAH
 Dengan Nilai :

No	Materi	Nilai	
		Angka	Huruf
1	Microsoft Word	90	A
2	Microsoft Excel	100	A
3	Microsoft Power Point	85	B
4	Internet	50	D
Total Nilai		81.25	B
Predikat Kelulusan		Memuaskan	

Yogyakarta, 31 Desember 2012

Kepala PKSI

Dr. Agung Fatwanto, S.Si., M.Kom.



19770103 200501 1 003

Standar Nilai:

Nilai	Huruf	Predikat
Angka		
86 - 100	A	Sangat Memuaskan
71 - 85	B	Memuaskan
56 - 70	C	Cukup
41 - 55	D	Kurang
0 - 40	E	Sangat Kurang



49

**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
LEMBAGA PENELITIAN DAN
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (LP2M)**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SERTIFIKAT

Nomor : UIN.02/L.2/PP.06/P3.856/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memberikan sertifikat kepada :

Nama : Endah Dwi Atmajati
Tempat, dan Tanggal Lahir : Klaten, 18 Agustus 1993
Nomor Induk Mahasiswa : 12240040
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

yang telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Integrasi-Interkoneksi Tematik Posdaya Berbasis Masjid Semester Khusus, Tahun Akademik 2014/2015 (Angkatan ke-86), di :

Lokasi : Jetis
Kecamatan : Saptosari
Kabupaten/Kota : Kab. Gunungkidul
Propinsi : D.I. Yogyakarta

dari tanggal 25 Juni 2015 s.d. 31 Agustus 2015 dan dinyatakan LULUS dengan nilai 97,88 (A). Sertifikat ini diberikan sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) dengan status intrakurikuler dan sebagai syarat untuk dapat mengikuti ujian Munaqasyah Skripsi.



Yogyakarta, 09 Oktober 2015



شهادة اختبار كفاءة اللغة العربية

الرقم: UIN.02/L4/PM.03.2/6.24.14.9341/2016

تشهد إدارة مركز التنمية اللغوية بأن

الاسم : Endah Dwi Atmajati :

تاريخ الميلاد : ١٨ أغسطس ١٩٩٣

قد شاركت في اختبار كفاءة اللغة العربية في ١٥ مارس ٢٠١٦، وحصلت
على درجة :

٤٩	فهم المسموع
٥٣	التراكيب النحوية و التعبيرات الكتابية
٢٥	فهم المقروء
٤٢٣	مجموع الدرجات

هذه الشهادة صالحة لمدة سنتين من تاريخ الإصدار

جوكجاكرتا، ١٥ مارس ٢٠١٦

مدير



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ág.

رقم التوظيف : ١٩٦٨.٠٩١٥١٩٩٨.٠٣١٠٠٥





TEST OF ENGLISH COMPETENCE CERTIFICATE

No: UIN.02/L4/PM.03.2/2.24.11.7459/2016

Herewith the undersigned certifies that:

Name : **ENDAH DWI ATMAJATI**
Date of Birth : **August 18, 1993**
Sex : **Female**

took Test of English Competence (TOEC) held on **March 11, 2016** by Center for Language Development of State Islamic University Sunan Kalijaga and got the following result:

CONVERTED SCORE	
Listening Comprehension	41
Structure & Written Expression	41
Reading Comprehension	35
Total Score	390

Validity: 2 years since the certificate's issued



Yogyakarta, March 11, 2016
Director,



Dr. Sembodo Ardi Widodo, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19680915 199803 1 005





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

I J A Z A H

SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN PROGRAM 3 TAHUN

Program Studi Keahlian : Keuangan
Kompetensi Keahlian : Akuntansi

TAHUN PELAJARAN 2011/2012

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan
Negeri 1 Klaten menerangkan bahwa:

nama : ENDAH DWI ATMAJATI
tempat dan tanggal lahir : Klaten, 18 Agustus 1993
nama orang tua : Nata
nomor induk : 11693
nomor peserta : 4-12-03-18-003-295-2

LULUS

dari satuan pendidikan berdasarkan hasil Ujian Nasional dan Ujian Sekolah serta telah memenuhi seluruh kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan.



Klaten, 26 Mei 2012
Kepala Sekolah,
Drs. M. Sami, M.Pd.
NIP. 19550417 198603 1008



No. DN-03 Mk 0140041

Lampiran 8**DAFTAR RIWAYAT HIDUP****A. Identitas Diri**

Nama : Endah Dwi Atmajati
Tempat, Tgl lahir : Klaten, 18 Agustus 1993
Alamat : Banjaran, Dompokan, Jogonalan, Klaten
Nama Ayah : N A T A
Nama Ibu : Lasiyem

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD Negeri I Tonggalan Klaten, Tahun Lulus 2006
 - b. MTs Negeri Prambanan Klaten, Tahun Lulus 2009
 - c. SMK Negeri I Klaten, Tahun Lulus 2012
 - d. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Tahun Lulus 2016

C. Pengalaman Organisasi

1. Studi Club Research Manajemen Dakwah (SCREMD)

D. Karya Ilmiah

1. Penelitian Hibah Manajemen Dakwah tahun 2015 dengan judul Pengaruh Strategi Pemasaran Terhadap Kepuasan Mahasiswa di Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

E. Contact Person :

08562868634

enda_tome1@yahoo.co.id

Klaten, 17 Maret 2016

Endah Dwi Atmajati