

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA BMT BINA DHUafa BERINGHARJO DAN
BMT MULTAZAM YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

MUHAMMAD ROM ISNAINI

NIM: 00390193

PEMBIMBING:

- 1. PROF. DR. H. SYAMSUL ANWAR, MA.**
- 2. MISNEN ARDIANSYAH, SE., M.Si.**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2005

Prof. DR. H. Syamsul Anwar, M.A.
Dosen Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal: Skripsi Saudara Muhammad Rom Isnaini

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di _____
Yogyakarta

Asslamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan memberikan pengarahan serta mengadakan koreksi seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Rom Isnaini
NIM : 00390193
Jurusan-Prodi : Muamalah-Kepuasan Islam
Judul : **Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin
Kerja Karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo
dan BMT Multazam Yogyakarta**

Telah dapat segera diajukan di depan sidang Munaqasah dalam waktu secepatnya.
Atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 19 Agustus 2005 M
14 Jumadil Akhir 1426 H

Pembimbing I


Prof. DR. H. Syamsul Anwar, M.A.
NIP. 150 215 881

Misnen Ardiansyah, SE., M.Si.
Dosen Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal: Skripsi Saudara Muhammad Rom Isnaini

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di_ _____
Yogyakarta

Asslamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti dan memberikan pengarahannya serta mengadakan koreksi seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Rom Isnaini
NIM : 00390193
Jurusan-Prodi : Muamalah-Kuangan Islam
Judul : **Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta**

Telah dapat segera diajukan di depan sidang Munaqasah dalam waktu secepatnya. Atas Perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 31 Agustus 2005 M
26 Jumadil Akhir 1426 H

Pembimbing II


Misnen Ardiansyah, SE., M.Si.
NIP. 150 300 993

PENGESAHAN

Skripsi Berjudul:

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA BMT BINA DHUFA BERINGHARJO DAN
BMT MULTAZAM YOGYAKARTA**

Yang Disusun Oleh:

Muhammad Rom Isnaini

NIM: 00390193

Telah dimunaqasahkan di depan sidang Munaqasah pada hari Senin, 12 Desember 2005/ 10 Dzulqa'dah 1426 H dan telah dinyatakan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 20 Desember 2005 M.
18 Dzulqa'dah 1426 H.



Ketua Sidang

Sekretaris Sidang

Drs. H. Fuad Zein, MA.
NIP. 150 228 207

Sunarsih, SE., M.Si.
NIP. 150 292 259

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. DR. H. Syamsul Anwar, MA.
NIP. 150 215 881

Misnen Ardiansyah, SE., M.Si.
NIP. 150 300 993

Penguji I

Penguji II

Prof. DR. H. Syamsul Anwar, MA.
NIP. 150 215 881

Sunarsih, SE., M.Si.
NIP. 150 292 259

ABSTRAK

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA BMT BINA DHUafa BERINGHARJO DAN BMT MULTAZAM YOGYAKARTA

Muhammad Rom Isnaini

00390193

Kompensasi merupakan salah satu faktor utama untuk mempertahankan dan membina karyawan dalam bekerja, besar kecilnya kompensasi merupakan pencerminan dari tingkat pekerjaan karyawan. Besar kecilnya kompensasi juga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya prestasi karyawan dan berakibat pada tingkat disiplin kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan sistem kompensasi terutama mengenai sistem kompensasi syariah dan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT BD Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta, berdasarkan data-data dan indikator-indikator yang ada, kemudian menguji hipotesa tentang ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel dengan metode *simple random sampling*. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan statistik dengan menggunakan Regresi berganda dan pendekatan ilmu ekonomi Islam.

Berdasarkan data yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa nilai signifikan t hitung variabel kompensasi dibawah nilai 0,05. Dari hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa hanya 27,4 % disiplin kerja dijelaskan oleh variabel sistem kompensasi dan variabel lama kerja. Hal ini berarti ada sekitar 73,6 % disiplin kerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain. Faktor-faktor lain tersebut adalah faktor pengalaman kerja, motivasi dan peran pimpinan dalam mengatur perusahaan.

Penelitian ini menyimpulkan, bahwa di kedua BMT sudah menerapkan sistem kompensasi syariah, meskipun masih ada penerapan sistem kompensasi umum. Dari hasil olah data regresi berganda menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan variabel lama kerja terhadap variabel disiplin kerja pada karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo maupun BMT Multazam Yogyakarta.

MOTTO

*Work is the purpose of life
Work is the pious that never end
Work has had been destined
Let's us kept on working.....!
(Duan Fals)*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PERSEMBAHAN



❧ Ibu Jami'atun dan Bapak Panut Iswadi yang telah membesarkan

dengan limpahan kasih, cinta, sayang, kesabaran

dan untaian doa yang tak pernah berhenti

❧ Mas Rofi', Dék Tanto, Laila dan Dék Datik yang selalu

memberikan semangat dan harapan

❧ Orang-orang yang selalu ikhlas memberikan cinta, kasih dan sayang

KATA PENGANTAR

الحمد لله رب العالمين، أشهد أن لا اله الا الله وأشهد أن محمدا رسول الله
والصلاة والسلام على أشرف الانبياء والمرسلين وعلى اله واصحابه اجمعين،

أما بعد

Puji Syukur Alhamdulillah, atas berkat rahmat dan hidayah-Nya, penyusun dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini Shalawat dan salam disanjungkan kepada Nabi Muhammad saw. Skripsi yang berjudul "Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dengan mengkorelasikan keadaan manajerial karyawan kedua BMT tersebut. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam jenjang Starata Satu dalam Ilmu Keuangan Islam pada Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Untuk itu penulis merasa perlu menghaturkan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Drs. H. Malik Madany, MA. selaku Dekan Fakultas Syariah, Ketua Jurusan Muamalah, Ketua Program Studi Keuangan Islam, seluruh dosen dan karyawan Tata Usaha Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,

2. Bapak Drs. Ibnu Qizam, SE. Akt., M.Si. selaku Penasihat Akademik yang selalu memberikan bimbingan dan arahan selama ini,
3. Bapak Prof. DR. Syamsul Anwar, MA. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan Skripsi ini,
4. Bapak Misnen Ardiansyah, SE., M.Si. selaku Pembimbing II, yang telah meluangkan waktu untuk membimbing penulisan Skripsi ini,
5. Pihak UPT Perpustakaan UIN Sunan Kalijaga, atas bantuannya menyediakan bahan-bahan Skripsi,
6. Seluruh pimpinan dan karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta yang telah memberikan tempat untuk objek penelitian,
7. Keluarga Besar KSR PMI UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan sebuah pengalaman hidup lebih humanis, Mbak Iin, Pak Seven, Mbak Nyun, dan Mas Said (alumni setia) Togel (*let's kept on business*), Jenggot (inspirasi nulis), Pokmen-Jarwo (*nge-troof friends*), Yunus (8 tahun *gelut*) Andi, Sigit, terutama sepeda balapnya (yang sering mengantar mengurus perijinan dan penelitian), Gendut (Operator) Cakim, Ipul dua-duanya, Babel, Haris, Mamuk, Rahma, Sedeng (syukuran terus), Neno ("mantan"), Ifah ("mantan" juga), Sulis, Lisa, Erna-ndut, dan terutama d'Datik yang sering menjadi inspirasi, solusi dan pencerahan dalam menghadapi semua hal dalam hidup ini. Serta semua temen-temen KSR PMI Se-Indonesia dan Relawan Se-Dunia. SIAMO TUTTI FRATELLI,

8. Keluarga Besar GASANDRO 2000 atas kekompakan dan kebersamaan yang telah terjalin selama ini,

9. Semua Wadya Bala KUI 1: Desik, Nasroel, Titin, Gepeng, Yung-Pret, Imron, Imam, Isal, Fajar, Mujib, Haris, Farhan, Rubi, Fakih, Amri, Raudah, Anis, Iswatun, Zana, Siti, Diah, Zinuri, Dian, Iin, Abir, dan lain-lain yang belum disebutkan, selamat berjuang semoga menemukan jati diri,

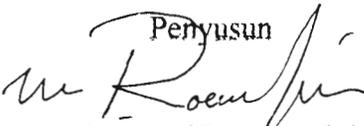
10. Terima kasih yang tak terhingga kepada Ibu, Bapak serta keluarga atas cinta, kasih sayang, kepercayaan dan doa yang tak terhingga,

Semoga seluruh bantuan, dukungan dan kebaikan mereka, serta semua yang memberikan kontribusi namun tidak sempat disebutkan satu persatu, menjadi amal salih dan mendapatkan balasan yang lebih dari Allah swt. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan segala kekurangan dan keterbatasan. Kritik dan saran dari berbagai pihak, sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, terutama bagi penulis dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

8. Keluarga Besar GASANDRO 2000 atas kekompakan dan kebersamaan yang telah terjalin selama ini,
9. Semua Wadya Bala KUI 1: Desik, Nasroel, Titin, Gepeng, Yung-Pret, Imron, Imam, Isal, Fajar, Mujib, Haris, Farhan, Rubi, Fakhri, Amri, Raudah, Anis, Iswatun, Zana, Siti, Diah, Zinuri, Dian, Iin, Abir, dan lain-lain yang belum disebutkan, selamat berjuang semoga menemukan jati diri,
10. Terima kasih yang tak terhingga kepada Ibu, Bapak serta keluarga atas cinta, kasih sayang, kepercayaan dan doa yang tak terhingga,
Semoga seluruh bantuan, dukungan dan kebaikan mereka, serta semua yang memberikan kontribusi namun tidak sempat disebutkan satu persatu, menjadi amal salih dan mendapatkan balasan yang lebih dari Allah swt. Skripsi ini dapat diselesaikan dengan segala kekurangan dan keterbatasan. Kritik dan saran dari berbagai pihak, sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, terutama bagi penulis dan para pecinta ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, 12 Agustus 2005 M
7 Jumadil Akhir 1426 H

Penyusun

Muhammad Rom Isnaini
00390193

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Rom Isnaini

NIM : 00390193

Jurusan-Prodi : Muamalah-Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *footnote* maupun daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini maka tanggungjawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Mengetahui,

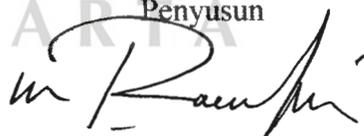
Ka. Prodi. Keuangan Islam



Drs. A. Yusuf Khoirudin, S.E., M.Si.

NIP. 150 253 887

Penyusun



Muhammad Rom Isnaini

NIM.00390193

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Tanggal 10 September No. 158 dan No. 0543 b/U/1987.

Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es (titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	Ha (titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Šad	Š	Es (titik di bawah)
ض	Đad	Đ	De (titik di bawah)

ط	Ta	Ṭ	Te (titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap

Konsonan rangkap yang disebabkan *Syaddah* ditulis rangkap.

Contoh : نَزَلَ ditulis *nazzala*.

بِهِنَّ ditulis *bihinna*.

C. Vokal Pendek

Fathah () ditulis a, *Kasrah* () ditulis i, dan *Dammah* () ditulis u.

Contoh : أَحْمَدُ ditulis *aḥmada*.

رفيق ditulis *rafiqa*

صلح ditulis *ṣaluha*.

D. Vokal Panjang

Bunyi a panjang ditulis a, bunyi I panjang ditulis I dan bunyi u panjang ditulis u, masing-masing dengan tanda hubung (-) di atasnya.

1. Fathah + Alif ditulis a

فلا ditulis *falā*

2. Kasrah + Ya' mati ditulis i

ميثاق ditulis *mīṣaq*

3. Dammah + Wawu mati ditulis u

أصول ditulis *uṣūl*

E. Vokal Rangkap

1. Fathah + Ya' mati ditulis ai

الزحيلي ditulis *az-Zuḥailī*

2. Fathah + Wawu mati ditulis au

طوق ditulis *ṭauq*.

F. Ta' Marbutah di Akhir Kata

Kalau pada kata yang terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang “al” serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan ha/h.

Contoh : روضة الجنة : ditulis *Rauḍah al-Jannah*

G. Hamzah

1. Bila terletak di awal kata, maka ditulis berdasarkan bunyi vokal yang mengiringinya.

إن ditulis *inna*

2. Bila terletak di akhir kata, maka ditulis dengan lambang apostrof (').

وطءه ditulis *waṭ'un*

3. Bila terletak di tengah kata dan berada setelah vokal hidup, maka ditulis sesuai dengan bunyi vokalnya.

ربائبه ditulis *rabâ'ib*

4. Bila terletak di tengah kata dan dîmatikan, maka ditulis dengan lambang apostrof (').

تأخذون ditulis *ta'khuzûna*.

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* ditulis al.

البقرة ditulis *al-Baqarah*.

2. Bila diikuti huruf *syamsiyah*, huruf ا diganti dengan huruf *syamsiyah* yang bersangkutan.

النساء ditulis *an-Nisa'*.

Catatan: yang berkaitan dengan ucapan-ucapan bahasa Persi disesuaikan dengan yang berlaku di sana seperti: *Kazi (qadi)*.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
SURAT PERNYATAAN	xii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR ISI	xix
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR BAGAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka.....	8
E. Kerangka Teoretik.....	11
F. Hipotesis.....	13
G. Metode Penelitian.....	13
H. Sistematika Pembahasan.....	23

BAB II TINJAUAN UMUM SISTEM KOMPENSASI DAN DISIPLIN

KERJA	25
A. Sistem Kompensasi.....	25
1. Pengertian.....	25
2. Bentuk-bentuk.....	27
3. Tujuan.....	30
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.....	32
5. Kompensasi Perspektif Syariah.....	34
B. Disiplin Kerja.....	38
1. Pengertian.....	38
2. Tujuan.....	39
3. Jenis-jenis.....	40
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi.....	41
5. Pengukuran.....	42
6. Disiplin Kerja Perspektif Syariah.....	43
BAB III GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN	46
A. Definisi dan Fungsi BMT.....	46
B. BMT Bina Dhuafa Beringharjo.....	48
1. Sejarah Berdirinya.....	48
2. Visi dan Misi Organisasi.....	49
3. Struktur Organisasi.....	49
4. Bentuk Badan Hukum.....	51
5. Cakupan Operasional.....	51

6. Cakupan Wilayah.....	54
7. Divisi Maal BMT.....	54
C. BMT Multazam.....	56
1. Sejarah Berdirinya.....	56
2. Visi dan Misi Organisasi.....	57
3. Aspek Manajemen.....	58
4. Aspek Teknis.....	60
5. Aspek Pemasaran.....	61
BAB IV ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA BMT BINA DHUAF BERINGHARJO DAN BMT MULTAZAM.....	62
A. Gambaran Umum Responden.....	62
B. Analisis Kuantitatif.....	66
1. Uji Instrumen.....	66
2. Uji Asumsi Regresi.....	70
3. Uji Hipotesis.....	72
C. Analisis Kualitatif.....	73
1. Kompensasi Syariah di BMT Bina Dhuafa Beringharjo.....	74
2. Kompensasi Syariah di BMT Multazam.....	76
3. Analisis Kualitatif Pengaruh Sistem Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada BMT BD Beringharjo dan BMT Multazam.....	79

BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran-saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
TERJEMAHAN.....	I
BIOGRAFI TOKOH.....	III
ANGKET.....	V
DATA RESPONDEN.....	VIII
HASIL ANGKET VARIABEL KOMPENSASI.....	IX
HASIL ANGKET VARIABEL DISIPLIN KERJA.....	X
<i>OUTPUT</i> VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI.....	XI
<i>OUTPUT</i> VALIDITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA.....	XII
<i>OUTPUT</i> RELIABILITAS.....	XIII
<i>OUTPUT REGRESSION</i>	XV
SURAT IJIN PENELITIAN BAPEDA GUBERNUR D I YOGYAKARTA..	XVIII
SURAT IJIN PENELITIAN BAPPEDA KOTA YOGYAKARTA.....	XIX
SERTIFIKAT KKN.....	XX
<i>CURRICULUM VITAE</i>	XXI

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Ciri-ciri Operasional Bait al-Mal dan Bait al-Tamwil.....	48
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	62
Tabel 4.2	Kelompok Usia Responden.....	64
Tabel 4.3	Lama Kerja Responden.....	64
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan Responden.....	65
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Kompensasi.....	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	68
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Sistem Kompensasi	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4.9	Coefficients.....	71
Tabel 4.8	Tabel Hasil Uji Regresi Berganda.....	72

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR BAGAN

Bagan 1	Struktur Organisasi BMT Bina Dhuafa Beringharjo	50
Bagan 2	Struktur Organisasi BMT Multazam	58



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Baitul Maal wat Tamwil yang selanjutnya disingkat dengan BMT adalah salah satu lembaga keuangan non bank. Kinerja BMT seperti halnya koperasi yang lebih memfokuskan target pasarnya pada bisnis skala kecil, seperti pedagang kecil, petani, dan bisnis usaha kecil lainnya.¹

BMT merupakan lembaga keuangan yang bersifat informal karena lembaga ini didirikan oleh Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM) yang berbeda dengan lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan formal lainnya. Walaupun demikian keberadaan BMT selain dianggap sebagai media penyalur pendayagunaan harta ibadah seperti zakat, infaq dan shadaqah, juga bisa dianggap sebagai institusi yang bergerak di bidang investasi yang bersifat produktif selayaknya bank. Selain berfungsi sebagai lembaga keuangan, BMT juga bisa berfungsi sebagai lembaga ekonomi, sehingga BMT juga berhak melakukan kegiatan ekonomi seperti perdagangan, industri dan pertanian.²

Sampai saat ini perkembangan BMT sangat pesat dan cukup menggembirakan bagi kalangan umat Islam pada khususnya. Perkembangan ini baru pada dataran kuantitas dengan banyak berdirinya BMT-BMT baru. Akan tetapi dari segi kualitas perkembangan usaha yang berlabel Islam ini kurang

¹ Zainul Arifin, *Memahami Bank Syariah: Lingkup Peluang, Tantangan dan Porspek*, cet. I, (Jakarta: Alfabet, 1999), hlm. 172

² Ahmad Djazuli dan Yani Janwari, *Lembaga-lembaga Perekonomian Syariah: Sebuah Pengenalan*, ed. I, cet. I, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2002), hlm. 183-184

terlihat. Hal tersebut terbukti dengan banyaknya BMT yang tidak dapat berkembang dengan baik, bahkan harus gulung tikar ditengah jalan.

Dalam lembaga-lembaga keuangan berlabel syari'ah, termasuk BMT, ternyata ciri khas "syari'ah" ini tidak serta merta dapat menarik nasabah, tepatnya dari masyarakat muslim, tetapi sama rentannya terhadap adanya persaingan antar perusahaan. Persaingan ini berkaitan dengan kepuasan nasabah, sehingga setiap lembaga atau perusahaan secara umum memiliki tuntutan untuk memberikan pelayanan dan kinerja sebaik mungkin. Salah satu faktor penting dalam memberikan kepuasan pada nasabah adalah kinerja karyawan yang berperan secara langsung pada operasionalisasi lembaga tersebut.

Terdapat hubungan yang erat antara karyawan dengan kinerja perusahaan. Karyawan merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.³ Karena itu, suatu perusahaan dengan pengelolaan yang profesional akan berusaha meningkatkan kinerja karyawan agar nasabah yang mereka jaring semakin luas dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Mengenai kinerja karyawan, T. Hani Handoko berpendapat bahwa karyawan bekerja dengan produktif atau tidak, tergantung pada motivasi kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis, serta keperilakuan lainnya.⁴ Oleh

³ Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), hlm. 2.

⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi II (Yogyakarta: BPFU UGM, 1997), hlm. 190.

karena itu, sebagai bagian yang sangat penting dalam organ perusahaan, karyawan harus diperhatikan hak-haknya. Dalam kenyataan yang sering terjadi, lembaga keuangan cenderung memfokuskan pada kepuasan nasabah sehingga kepentingan karyawan sendiri terabaikan. Padahal motivasi kerja setiap karyawan berkaitan erat dengan kepuasan yang diberikan perusahaan, dan motivasi kerja mereka ini mempengaruhi kinerja perusahaan.

Salah satu yang mempengaruhi puas tidaknya karyawan adalah kompensasi atau balas jasa. Kompensasi merupakan apa saja yang diterima oleh karyawan sebagai ganti kontribusi mereka pada perusahaan.⁵ Kompensasi merupakan timbal balik berupa finansial, jasa-jasa tak berwujud atau tunjangan-tunjangan yang diterima karyawan. Apabila sistem kompensasi dijalankan dengan baik maka besar kemungkinan karyawan akan merasa terpuaskan dan termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan ini nantinya akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai salah satu tolok ukur untuk menentukan perkembangan organisasi. Akan tetapi usaha perusahaan untuk mewujudkan hal tersebut tidaklah mudah. Kompensasi dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terwujudnya disiplin kerja para karyawan. Besar kecilnya jumlah kompensasi itu sendiri bahkan dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja tersebut.

⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, cet. II* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1999), hlm. 539.

Kurangnya tingkat pemberian fasilitas ataupun kesejahteraan terhadap karyawan dapat berakibat menurunnya disiplin kerja karyawan. Adapun lemahnya kedisiplinan kerja karyawan akan mempengaruhi kegagalan kinerja perusahaan, karena tidak berhasilnya suatu perusahaan selain dipengaruhi oleh keuangan yang kurang optimal juga dipengaruhi oleh manajemen yang kurang teratur, yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan dan ketrampilan SDM dalam mengelola perusahaan serta lemahnya pelaksanaan maupun pengawasan.

Untuk dapat meningkatkan disiplin kerja, perusahaan mencoba menerapkan sistem kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Kompensasi ini diberikan jika pekerjaan telah mencapai target yang diinginkan perusahaan. Terdapat bermacam-macam bentuk kompensasi yang ditawarkan perusahaan untuk membuat karyawan lebih giat dan disiplin dalam bekerja. Antara lain kompensasi yang berbentuk finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi finansial misalnya: upah atau gaji, insentif, dan tunjangan lain. Sedangkan kompensasi nonfinansial misalnya: fasilitas kerja, penghargaan (*reward*), keselamatan kerja, dan lain-lain. Dari sekian banyak BMT di Yogyakarta BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam adalah BMT yang melaksanakan sistem kompensasi sejak berdiri sampai saat ini.

BMT Bina Dhuafa Beringharjo lahir dilatarbelakangi oleh sebuah cita-cita yang dalam dan keinginan yang kuat serta komitmen tinggi yang dilandasi oleh kesungguhan dalam menegakkan prinsip-prinsip berusaha yang sesuai dengan syariah. Selain itu, motivasi yang kuat untuk mengubah kondisi masyarakat yang hanyut dalam perekonomian kapitalis dengan metode rente yang terus-menerus

"menghisap darah" para pedagang kecil Pasar Beringharjo merupakan salah satu alasan yang melatarbelakangi berdirinya BMT Bina Dhuafa Beringharjo. Dengan bermodalkan satu juta rupiah pada tahun 1994, BMT Bina Dhuafa Beringharjo mencoba untuk membangun cita-cita demi tercapainya sebuah alternatif lembaga keuangan sesuai syariah. Tahun demi tahun ternyata usaha ini mulai menampakkan hasil. Sampai saat ini *assets*-nya mencapai tujuh milyar, dan memiliki satu kantor pusat dengan tiga kantor cabang.⁶

Sedangkan yang melatarbelakangi berdirinya BMT Multazam adalah para Jamaah Haji yang tergabung dalam Yayasan Multazam melihat keadaan ekonomi masyarakat kecil dan menengah yang terjepit. Sehingga pada tahun 2000, muncul gagasan untuk mendirikan lembaga keuangan yang dapat mengentaskan atau paling tidak membantu mereka yang hidup dalam garis kemiskinan. Sampai saat ini BMT ini memiliki tiga kantor operasional, dengan *total assets* mencapai 5 milyar Rupiah.

Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa pemahaman. Suatu perusahaan berlabel syariah Islam tidak demikian serta merta mendapatkan kepercayaan dari para nasabah karena kompensasi tampak tidak saja sebagai usaha mensejahterakan karyawan tetapi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, dan secara umum mempengaruhi kinerja perusahaan.

Atas dasar tersebut penulis tertarik untuk meneliti pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada beberapa perusahaan berlabel

⁶ *Keikhlasan untuk Tumbuh Bersama, 10 Tahun BMT Bina Dhuafa Beringharjo*, (Yogyakarta: BMT Bina Dhuafa Beringharjo, 2004), hlm. 9.

B. Pokok Masalah

Untuk membahas skripsi ini secara fokus, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana karakteristik atau kelebihan sistem kompensasi syariah pada karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta?
2. Adakah pengaruh antara variabel pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui karakteristik atau kelebihan dari sistem kompensasi syariah pada karyawan BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta.
- b. Untuk menjelaskan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

- a. Bersifat ilmiah/teoritis
Sebagai referensi yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan khasanah keilmuan khususnya ekonomi Islam.
- b. Bersifat terapan/praktis

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan serta gambaran mengenai pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan, yang pada akhirnya akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan sebagai bahan pertimbangan dalam hal pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan

D. Telaah Pustaka

Permasalahan mengenai kompensasi dan disiplin kerja kepada karyawan merupakan hal yang sudah banyak diteliti oleh para pakar ekonomi, baik secara teori konvensional maupun teori ekonomi Islam. Akan tetapi karya tulis tentang sistem kompensasi syariah pada perusahaan, sejauh pengamatan penulis, belum ditemukan. Teori yang memuat tentang kompensasi dan manajemen sumber daya manusia diantaranya diungkapkan oleh T. Hani Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.⁷ Pembahasan buku ini lebih menitikberatkan pada teori kompensasi dan disiplin kerja secara konvensional atau umum.

Demikian pula dalam buku, *Manajemen Personalia* yang ditulis oleh Alex. S. Nitisemito juga dijelaskan mengenai kompensasi sekaligus disiplin kerja, di mana kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.⁸ Dalam buku ini ia mengemukakan bahwa disiplin

⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, BPFE. UGM, 1997).

⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 1996).

E. Kerangka Teoretik

Pemberian kompensasi dalam perusahaan sering menjadi permasalahan perusahaan, baik perusahaan kecil maupun besar. Besarnya kompensasi yang diterima karyawan tidak imbang dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Sehingga sering terjadi pemogokan dan unjuk rasa menuntut gaji dinaikkan. Kenyataan seperti itu sudah menjadi permasalahan antara perusahaan dengan karyawannya.

Perusahaan sebagai pihak yang bertanggung jawab seharusnya memperhatikan masalah kompensasi ini pada karyawannya. Semua balas jasa dan insentif, akan membantu implementasi strategi dengan membentuk tingkah laku individu dan kelompok.¹⁴ Setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari pekerjaan karyawan itu, akan menentukan hasil kerja yang menjadi tujuan perusahaan.¹⁵ Di tinjau dari teorinya, Kompensasi adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan waktu yang akan datang.¹⁶ T. Hani Handoko menggolongkan kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu: Upah dan gaji, insentif finansial dan kompensasi pelengkap (*fringer benefits*).¹⁷

¹⁴ Stoner dan Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm. 363.

¹⁵ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenhallindo, 1998), hlm. 85.

¹⁶ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*: 241

¹⁷ *Ibid*, hlm. 161-185.

Dalam suatu masyarakat muslim hubungan antara buruh dan majikan idealnya penuh dengan rasa kasih dan persaudaraan. Majikan bersikap murah hati, penuh perhatian dan simpatik kepada buruh, sementara itu buruh menjadi pekerja ulet dan jujur. Baik Rasulullah, sahabat, maupun para pengikutnya telah memberikan contoh tentang pemberian hak bagi pegawai atau buruhnya.

Disiplin kerja pegawai adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan dalam bekerja yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Disiplin, menurut KH. Toto Tasmara adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih (*achievements*), sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang.

Ciri lain dari pribadi muslim yang memiliki budaya kerja adalah keberaniannya menerima konsekuensi dari keputusannya. Percaya diri, kreatif, dan rasa tanggung jawab yang mendorong kepada perilaku yang dinamis, sehingga menjadi sebuah motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan dan menjaga apa yang telah menjadi keputusannya.¹⁸

Menurut pendapat D.S. Widodo, tujuan pembentukan disiplin kerja yaitu menyiapkan suasana dimana *self* disiplin itu berkembang dan mengambil tindakan tegas terhadap minoritas yang tidak mematuhi peraturan. Setiap organisasi

¹⁸ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 88-91.

dituntut adanya disiplin dari setiap karyawan atau pegawainya sendiri berdasarkan kesadaran atau dorongan dari dirinya tanpa ada pengaruh dari pihak lain. Disiplin diharapkan menjadi suatu kebiasaan setiap karyawan agar segala tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai. Disiplin mempunyai maksud untuk mencegah terjadinya penyelewengan-penyelewengan serta memperbaiki dan menghindari terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut.¹⁹

F. Hipotesis

1. Terdapat kelebihan tersendiri mengenai sistem kompensasi syariah BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

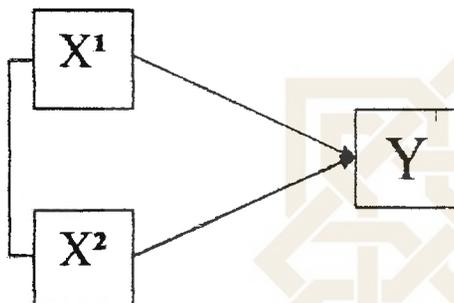
Jenis penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah penelitian studi lapangan (*field study*) yaitu penelitian yang dilakukan dengan mencari data melalui survei lapangan.

2. Sifat Penelitian

Adapun sifat penelitian ini adalah *asosiatif analitik*, yaitu penelitian yang berusaha menganalisis dengan mencari hubungan antara variabel-variabel

¹⁹ Purwani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Bumiputera Surakarta," skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi UNS Surakarta (2004), hlm. 13.

dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini sistem kompensasi adalah sebagai variabel independen (X^1) dan lama kerja (X^2) sedangkan disiplin kerja sebagai variabel dependen (Y).



X^1 : Sistem kompensasi

X^2 : Lama kerja

Y : Disiplin kerja karyawan

Sistem kompensasi sebagai variabel independen (X^1) dalam penelitian ini diukur dari :

- a. Pemberian gaji atau upah
- b. Jaminan kesehatan
- c. Jaminan keselamatan kerja
- d. Tunjangan hari raya
- e. Pemberian cuti
- f. Program pelayanan administrasi

Faktor lama kerja sebagai variabel independen (X^2) dalam penelitian ini diukur dari segi lama karyawan yang telah bekerja di BMT.

Sedangkan Disiplin kerja sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diukur dari:

- a. Ketaatan dalam penggunaan waktu kerja
 - b. Ketaatan dalam menjalankan perintah atasan
 - c. Ketaatan penggunaan fasilitas kerja
 - d. Ketaatan dalam mengikuti petunjuk cara kerja
5. Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yakni metode wawancara, observasi dan metode angket atau kuisioner. Diharapkan data yang terkumpul dapat memberikan gambaran yang lengkap. Metode pengumpulan data ini diharapkan menyumbang data yang lengkap dan sistematis.

a. Wawancara

Wawancara atau *interview* merupakan suatu teknik komunikasi langsung, yakni teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan tanya jawab secara langsung dengan subyek penelitian, baik dalam situasi sebenarnya ataupun dalam situasi buatan.²⁰ Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *interview* mendalam, yaitu mencari keterangan sebanyak-banyaknya atau pengumpulan data dengan jalan tanya jawab langsung kepada pihak pimpinan, manajer, bagian keuangan, dan para karyawan.

²⁰Winarno Surakhmat, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, (Bandung: Tarsito, 1990), hlm. 162.

b. Observasi

Yaitu pengamatan dan pencatatan dengan sistematis terhadap fenomena-fenomena yang diselidiki.²¹ Observasi digunakan untuk mendapatkan data tentang situasi dan kondisi BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta.

c. Angket atau kuisisioner

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Caranya yaitu dengan menyebarkan angket yang berisikan pertanyaan kepada responden yang terlibat.²²

6. Sumber Data

Adapun sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden yaitu melalui daftar pertanyaan yang diisi oleh responden. Pertanyaan tersebut dimaksudkan untuk mendapat data tentang asumsi para karyawan tentang variabel-variabel kompensasi yang mempengaruhi eksistensi kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari informasi, dokumen yang ada pada perusahaan yang menjadi obyek penelitian, berbagai literatur, dan data lain yang mendukung dan berhubungan dengan penelitian ini.

²¹Sutrisno Hadi, *Metode Penelitian Research I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1990), hlm. 136.

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2003), hlm.234.

7. Pendekatan

Teori-teori dan analisis yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu ekonomi Islam dan statistik. Pendekatan ilmu ekonomi Islam digunakan untuk mengetahui karakteristik atau kelebihan sistem kompensasi syariah. Sedangkan pendekatan statistik untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan, dengan menggunakan Regresi berganda.

8. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti. Yaitu untuk mengukur pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner atau angket yang berisi pertanyaan-pertanyaan untuk responden, yaitu karyawan BMT. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.²³ Penelitian ini menggunakan alat ukur instrumen uji validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan kreteria kesahihan yang harus dipenuhi sebelum instrumen digunakan dan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* dari pearson.²⁴

²³ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*: 86

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1998), hlm.160.

$$r = \frac{n\sum(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n\sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Status validitas pada masing-masing variabel diperoleh dengan mengkonsultasi jumlah r observasi $>$ r tabel, maka statusnya dikatakan valid dan sebaliknya jika r observasi $<$ r tabel, maka statusnya dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu instrumen cukup untuk dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpulan data karena data instrumen tersebut sudah baik. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan teknik *Alpha Cronbrach* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum ob^2}{ot^2} \right\}$$

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum ob^2$ = Jumlah varian butir

ot^2 = Varians total

9. Teknik Analisis Data

a. Analisis Kualitatif

Analisis yang berdasarkan pada jawaban angket yang diberikan pada karyawan. Klasifikasi identitas pada analisis data kualitatif meliputi:

- (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Tidak Memenuhi Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. maka disebut homoskedastisitas, Jika variannya berbeda maka disebut heterokedastisitas. Heterokedastisitas dapat diuji dengan menggunakan *scatterplot* dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) Jika pada grafik ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heterokedastisitas.
- (2) Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c) Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau tidak. Jika terjadi korelasi maka terjadi multikolinearitas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Untuk mendeteksinya dengan menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Model regresi yang bebas dari multikolinearitas

adalah mempunyai nilai VIF dibawah angka 5 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1.²⁵

2) Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda dengan dua prediktor didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisa regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel dependen dapat diprediksi melalui variabel independen secara individual. Analisa ini dapat digunakan untuk memutuskan naik dan turunnya variabel dependen dilakukan dengan menaikkan dan menurunkan variabel independen. Hal tersebut dianalisis dengan menggunakan alat bantu komputer program *SPSS Versi 11.00 for Windows*.

Persamaan regresi berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin kerja karyawan

a = Harga konstan

b = angka yang menunjukkan peningkatan atau penurunan disiplin kerja yang didasarkan pada sistem kompensasi.

X₁ = Kompensasi

X₂ = Faktor Usia

e = Faktor *error* atau faktor lain

²⁵Singgih Santoso, *SPSS Versi 10*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2001), hlm. 356-357

3) Uji Hipotesis

Tujuan dari uji hipotesis ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Adapun langkah-langkah pengujian ini adalah sebagai berikut:

a) Merumuskan Hipotesis

Apabila $H_0 = 0$, maka variabel independen (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). $H_a \neq 0$, maka variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b) Penentuan tingkat signifikansi 5%

c) Membuat keputusan

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka keputusannya adalah menerima H_0 dan menolak H_a . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_0 dan menerima H_a .

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh suatu karya ilmiah yang sistematis dan konsisten, maka diperlukan adanya pembahasan yang dikelompokkan dalam beberapa bab sehingga mudah dipahami oleh pembaca. Secara keseluruhan hasil penelitian ini dibagi menjadi lima bab.

Bab pertama merupakan pendahuluan, terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua berisi tentang tinjauan umum mengenai sistem kompensasi dan disiplin kerja, yaitu teori-teori yang dijadikan rujukan atau referensi melalui tinjauan teoretis sebagai salah satu bahan acuan penyusun dalam penelitian ini.

Bab ketiga berisi tentang gambaran umum obyek penelitian. Bab ini dimaksudkan untuk mengetahui pengertian dan fungsi BMT, sejarah dan perkembangan, program-program kegiatan, penggunaan dana serta segala sesuatu mengenai objek penelitian, yaitu BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam Yogyakarta.

Bab keempat yaitu analisis pengaruh sistem kompensasi terhadap disiplin kerja pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo dan BMT Multazam, yang memuat semua data dan hasil penelitian baik yang kualitatif maupun hasil kuantitatif sesuai dengan metode penelitian.

Bab kelima yaitu penutup, terdiri dari kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan pada bab ini dimaksudkan untuk menjelaskan dan menjawab permasalahan yang dikemukakan di atas dan memberikan saran-saran bertitik tolak pada kesimpulan di atas.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari uraian pada bab-bab terdahulu, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem kompensasi yang diterapkan atau yang ada pada BMT Beringharjo dan BMT Multazam selain mengacu pada teori-teori kompensasi yang sering diterapkan perusahaan-perusahaan pada umumnya, juga berpedoman pada al-Qur'an dan Hadis serta fatwa-fatwa ulama mengenai pemberian kompensasi pada karyawan. Dengan berprinsip syariah, BMT dapat menjalankan perusahaan menjadi lebih baik dan membawa berkah. Akan tetapi dalam praktiknya, ternyata masih dominan menggunakan sistem kompensasi umum. Hal ini karena mayoritas karyawan ber-*back ground* pendidikan umum, sehingga pemahaman terhadap ekonomi syariah masih kurang.
2. Usaha-usaha yang ditempuh perusahaan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja adalah dengan memberikan hak-hak karyawan. Salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang dapat menyejahterakan karyawan sesuai dengan porsi dan kedudukan masing-masing dengan berprinsip pada keadilan. Harapannya adalah segala kewajiban-kewajiban karyawan dapat terlaksana dengan baik demi untuk tercapainya tujuan perusahaan. Yaitu dapat berkembang kearah yang lebih baik.

3. Hasil regresi berganda dua prediktor diperoleh harga F hitung lebih besar daripada F tabel ($5,092 > 3,32$). Ini berarti variabel kompensasi dan variabel lama kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan atau hipotesis tersebut diterima.
4. Dari hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa hanya 27,4 % disiplin kerja dijelaskan oleh variabel sistem kompensasi dan variabel lama kerja. Hal ini berarti ada sekitar 72,6 % disiplin kerja dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi BMT secara Umum

Dalam menjalankan perusahaan, kesejahteraan karyawan harus diperhatikan dengan baik oleh BMT. Hal ini karena karyawan merupakan salah satu modal yang paling penting dan merupakan sumber daya yang sangat berpengaruh terhadap tujuan organisasi. Pemberian kompensasi, insentif, motivasi, kepercayaan, rasa aman, dan nyaman dalam bekerja dapat meningkatkan disiplin kerja dan akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih optimal. Sehingga dalam memajukan dan meningkatkan kualitas perusahaan BMT lebih mudah untuk dicapai.

2. Bagi Pimpinan dan Manajer BMT

Mengingat begitu pentingnya disiplin kerja, maka dukungan yang lebih besar dan intensif, baik dari segi moril maupun materiil sangat diharapkan agar pelaksanaan disiplin kerja dapat ditingkatkan. Dukungan maupun motivasi sangat

berpengaruh bagi karyawan apabila dilaksanakan dengan baik oleh pimpinan perusahaan.

Menjabat sebagai pimpinan maupun manajer merupakan suatu amanat yang diberikan oleh BMT. Jajaran pimpinan hendaknya secara terus-menerus berperan aktif dalam meningkatkan kualitas perusahaan dan berusaha menjalankan tugas dan kewajiban sebagai pimpinan demi perkembangan dan kemajuan perusahaan.

3. Bagi Karyawan

Sebagai salah satu modal utama untuk memajukan perusahaan, sudah semestinya bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan dengan penuh tanggung jawab. Tugas dan kewajiban tersebut yang dapat dilakukan antara lain kerjasama dan saling menghargai antar bagian kerja, disiplin dan tidak menunda-nunda pekerjaan yang diamanatkan kepada karyawan. Sistem kerja yang demikian itu diharapkan dapat mencerminkan etos kerja setiap karyawan.

Berdasarkan analisis kualitatif pada bab yang terdahulu, pemberian kompensasi pada kedua BMT masih rendah, hal ini karena kompensasi yang diterima karyawan kurang bisa memenuhi kebutuhan dan biaya hidup karyawan. Dari kenyataan tersebut, hendaknya BMT memperhatikan keseimbangan antara kontribusi kerja karyawan terhadap BMT dan pemberian kompensasi kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Al Qur'an

Departemen Agama, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: CV. Kathoda, 1990.

B. Kelompok Hadis

Baihaqi, Abu Bakr Ahmad Ibn al-Husain ibn Ali Al-, *as-Sunān al-Kubrā al-Baihaqī*, 1996.

Majah, Abu Abdullah Muhammad ibn Yazid Ibn, *Sunān Ibn Mājah*, 3 jilid, Beirut: Dar al-Fikr, t.t.

C. Kelompok Fiqh

Mannan, M.Abdul, *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*, Yogyakarta: PT Dana Bhakti Wakaf, 1997.

Muhammad dkk., *Visi Al-Quran tentang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.

Muslich, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: CV Adipura, 2004.

Rahman, Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam II*, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Prima Yasa, 2002.

D. Kelompok Buku Lain

Arifin, Zainul, *Memahami Bank Syariah: Lingkup Peluang, Tantangan dan Prospek*, cet. I, Jakarta: Alfabet, 1999.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenhallindo, 1998.

- Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Yogyakarta: Liberty, 2001.
- Djazuli, Ahmad dan Yani Janwari, *Lembaga-lembaga Perekonomian Syariah: Sebuah Pengenalan*, cet. I, Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2002.
- Flippo, Edwin B. *Manajemen Personalia*, Diterjemahkan oleh Moh. Masud, Edisi VI, Jakarta: Erlangga, 1989.
- Gie, The Liang, *Administrasi Kantor Modern*, Yogyakarta: Nur Cahaya, 1983.
- Gomes, Faustino Cardoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Yogyakarta: Andi Offset, 2002.
- Hadi, Sutrisno, *Metode Penelitian Research I*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen Personalia dan SDM*, Edisi II, Yogyakarta: BPFE UGM, 1997.
- Keikhlasan untuk Tumbuh Bersama, 10 Tahun BMT Bina Dhuafa Beringharjo*, (Yogyakarta: BMT Bina Dhuafa Beringharjo, 2004).
- Martoyo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Masyhuri, "Produktivitas Tenaga Kerja Sektor Aneka Industri: Perspektif Sosial", <http://www.dartmouth-research.com/202.159.18.43/jsi/91masyhuri.htm>. Diakses tanggal 12 Februari 2005.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat, 2002.
- Muwahiddin, Syamsul, "Peranan Kompensasi dalam Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT ASA Yogyakarta," skripsi tidak diterbitkan, STIS Yogyakarta, 2002.
- Muzahidah, Raudatul, "Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di BMT Al-Ikhlas Yogyakarta," skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2004.
- Nawawi, Hadari, *Administrasi Personalia*. Jakarta: Haji Massagung, 1997.
- Nitisemito, Alex. S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaliia Indonesia, 1996.
- Nuraeni, *Kemitraan BMT Bina Dhuafa dengan Bakul Sayur Pasar Beringharjo dalam Peningkatan Usaha (Studi Kasus Nasabah BMT Bina Dhuafa*

- Beringharjo*), skripsi tidak diterbitkan, Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2003.
- Purwani, "Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT. Asuransi Bumiputera Surakarta," skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Ekonomi UNS Surakarta, 2004.
- Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil (PINBUK), *Pedoman Cara Pembentukan BMT, Baitul Maal wat Tamwil Balai-usaha Mandiri Terpadu*, Jakarta: PINBUK, t.t.
- Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cet. II, Yogyakarta: STIE YKPN, 1999.
- Soedjono, Imam, *Metode Statistika*. Bandung: Transito, 1980.
- Sondang, P.S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Burni Aksara, 1996.
- Sudarmo, Gito dan Agus Mulyono, *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi III, Yogyakarta: BPFE, 1996.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2003.
- Surakhmat, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito, 1990.
- Susilo, Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Stoner dan Raymond, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002.
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani Press, 2002.
- Tim Mitra Bestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: UPFE UMY, 2005.
- Wulandari, Asih Marini, "Analisis Produktivitas: Pemanfaatan Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan", *Paradigma*. Yogyakarta, UPN "VETERAN", Volume II, No.5, Maret 1998.



LAMPIRAN-LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

TERJEMAHAN

Halaman	Footnote	Terjemahan
34	41	Tiga orang yang Aku menjadi musuhnya pada hari kiamat ialah orang yang memberi perjanjian dengan nama-Ku kemudian berkhianat, dan orang yang menjual orang merdeka lalu memakan harganya, dan orang yang mempekerjakan seorang pekerja, lalu pekerja itu bekerja dengan baik, namun ia tidak memberikan upahnya.
35	43	Barangsiapa mempekerjakan seorang pekerja hendaknya ia menentukan upahnya
36	47	Berilah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.
37	48	Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.
37	49	Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya.
37	50	Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada orang yang berhak menerimanya.
38 dan 73	51 dan 70	Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.
44	64	Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul-(Nya) dan <i>ulil amri</i> diantara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.
44	65	Tiap-tiap diri bertanggungjawab atas apa yang telah diperbuatnya.

44	66	Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedangkan kamu mengetahui
75	72	Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. Dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BIOGRAFI TOKOH

1. Afzalur Rahman

Afzalur Rahman adalah seorang cendekiawan Muslim dan ahli ekonomi yang terkemuka di dunia. Pada tahun 1992 menjabat sebagai *Deputy Secretary General* dari *The Muslim School Trust*, London. Hasil karya ilmiahnya antara lain: *Doktrin Ekonomi Islam* 4 jilid, dan masih banyak lagi karya-karya lainnya.

2. M. Abdul Mannan

M. Abdul Mannan memperoleh gelar Master dan Doktornya dari Universitas Michigan Amerika Serikat, dan memiliki pengalaman bertahun-tahun sebagai pengajar dan peneliti di universitas-universitas di dunia termasuk di Universitas King Abdul Aziz, Jeddah. DR. Mannan sangat terkenal atas karya-karyanya di bidang Ekonomi Islam dan Keuangan secara umum.

3. T. Hani Handoko

T. Hani Handoko adalah dosen manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada. Beliau mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen (*Cum-Laude*) pada FE UGM pada tahun 1981. *Master of Business Administration (Dean Honor Societ) Award* dan anggota (*Beta Gama Sigma*) dari *School of Business, State University of New York at Albany* pada tahun 1987, dan *Doctor of Philosophy* dalam bidang administrasi Bisnis dari *College of business and economic University of Kuntucky* pada tahun 1991. Bidang-bidang minat dan spesialisasinya antara lain: Manajemen Umum, Organisasi, manajemen dan sistem Informasi Sumber Daya Manusia, dan Metode-metode Kuantitatif untuk manajemen. Buku-buku lain yang ditulisnya: *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, *Latihan Pemecahan Soal*, *Organisasi Perusahaan; Teori, Struktur, dan Perilaku (co-author)*, *Kebijaksanaan Perusahaan; Konsep Dasar dan Studi Kasus (co-author)*, *dasar-dasar Operatioan Research (co-author)*.

4. Muslich

Muslich lahir di Desa Sukojadi Kabat Banyuwangi pada tanggal 8 Januari 1954. Setelah menamatkan kuliahnya di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta tahun 1980, langsung bertugas sebagai staf pengajar di FE UII hingga saat ini. Kemudian melanjutkan S2 di Universitas Gajah Mada mengambil program Megister Manajemen dan tamat tahun 1992. Selain memberikan kuliah juga aktif mengerjakan penelitian dan seminar. Pernah menjadi Direktur Pusat Penelitian dan Pengabdian (P3M) FE UII tahun 1994-1996. Pimpinan Redaksi Jurnal Ekonomi Pembangunan FE UII tahun 1998. Karya-karya ilmiahnya antara lain:

Pengantar Akuntansi (teks book), Manajemen (Suatu Dasar dan Pengantar), Etika Bisnis Islam (Pendekatan Substantif dan Fungsional)

5. Muhammad

Beliau lahir di Pati, 10 April 1966. Gelar Kesarjanaannya diraih di IKIP Yogyakarta (sekarang UNY) tahun 1990 pada keahlian Kurikulum dan Teknologi Pendidikan. Beliau pernah mengikuti short-course Perbankan Islam di *Syariah Banking Institute* Yogyakarta tahun 1995. Gelar Master dicapai di Magister Studi Islam, Universitas Islam Indonesia dalam waktu 17 bulan, dalam bidang Ekonomi Islam. Sekarang sedang menyelesaikan program Doktoral pada Program Doktor Ilmu Ekonomi UIN, konsentrasi Manajemen Keuangan.

Karir pekerjaannya diawali dari *Syariah Banking Institute* Yogyakarta, sebagai Manajer Akademik (1995-1997), Biro Akademik Magister Manajemen STIE Mitra Indonesia (1997-2001), Sekarang menjabat sebagai Direktur Pusat Studi Ekonomi Islam – STIS Yogyakarta. Saat ini aktif sebagai dosen luar biasa di berbagai Perguruan Tinggi, seperti: UIN, STAIN, UIN, UMY, ISID, juga pada Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga, dengan spesialisasi studi Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah.

Buku-buku yang pernah ditulis diantaranya: Lembaga Keuangan Umat (Kontemporer), Sistem & Prosedur Operasional Bank Syariah, Teknik Perhitungan Bagi Hasil di Bank Syariah, Visi Al Qur'an tentang Etika dan Bisnis, dan lain-lain. Beliau juga aktif memberikan ceramah dan seminar dalam bidang Ekonomi Islam dan Perbankan Syariah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ANGKET

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/ Perempuan
4. Pendidikan : SD/ SLTP/ SLTA/ PT *
5. Masa Kerja : tahun
6. Jabatan :

* : Coret yang tidak perlu

B. Pertanyaan-pertanyaan Pilihan (tertutup)

Pertanyaan pilihan dengan memberi tanda (X) pada kolom yang telah tersedia

1. KOMPENSASI

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Gaji yang diberikan selalu dibayarkan tepat pada waktunya				
2	Sistem pengupahan yang bapak/ibu terima sesuai dengan prestasi yang bapak/ibu capai selama bekerja di BMT ini				
3	Latar belakang pendidikan bapak/ibu berpengaruh terhadap besarnya gaji yang diterima.				
4	Pemberian gaji sangat mendorong semangat untuk bekerja lebih giat				
5	Biaya (akomodasi) pengobatan dan perawatan (kesehatan) yang diberikan BMT sudah memadai				
6	Program asuransi dan jaminan-jaminan sosial yang diberikan selama ini dapat memberikan rasa aman dan tenteram dalam bekerja.				
7	Perusahaan tempat saya bekerja menyediakan jaminan keselamatan kerja				
8	Setiap Hari Raya BMT selalu memberikan THR bagi karyawannya				

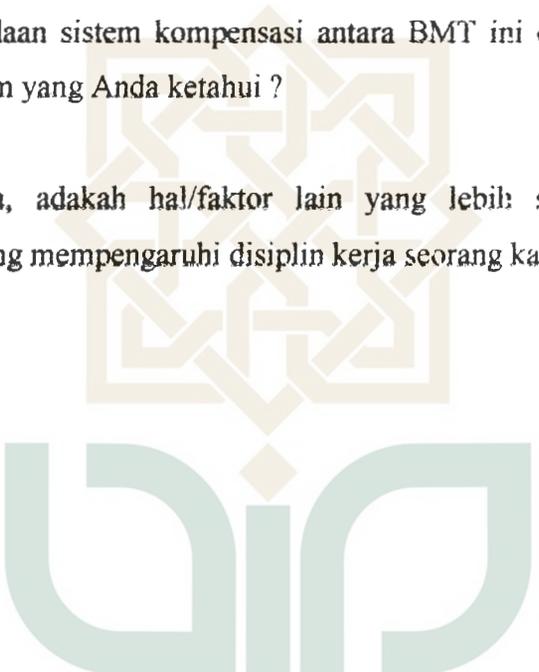
2. DISIPLIN KERJA

NO	PERTANYAAN	SS	S	TS	STS
1	Setiap hari kerja, saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu				
2	Saya merasa gelisah apabila terlambat datang ke tempat saya bekerja				
3	Karyawan yang sering tidak masuk kerja akan menghambat pencapaian hasil kerja yang menjadi tujuan perusahaan				
4	Saya selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan pada saya				
5	Saya selalu menyelesaikan mengerjakan pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang saya capai				
6	Saya suka menunda-nunda pekerjaan yang dibebankan pada saya.				
7	Saya selalu siap apabila sewaktu-waktu rekan kerja meminta bantuan				
8	Saya sering mengganggu ketika berada di tempat kerja				
9	Saya selalu menjaga semua sarana dan prasarana yang ada di tempat saya bekerja				
10	Apabila karyawan merusakkan barang-barang perusahaan, maka harus mengganti/memperbaikinya				
11	Karyawan selalu bekerjasama dengan baik. Karena merupakan faktor yang mempengaruhi berhasil tidaknya perusahaan				
12	Ditempat saya bekerja selalu ada evaluasi setiap saat				

C. Pertanyaan Uraian (terbuka)

1. Bagaimana pendapat Anda mengenai kompensasi yang ada ditempat Anda bekerja?
2. Menurut Anda, sejauhmana tingkat kompensasi yang diberikan mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan?

3. Apa keistimewaan dari BMT ini terhadap dari anda, sehingga Anda memilih bekerja di BMT ini ?
4. Menurut anda adakah kelebihan dari BMT ini daripada lembaga keuangan umum/konvensional ?
5. Adakah perbedaan sistem kompensasi antara BMT ini dengan Lembaga keuangan umum yang Anda ketahui ?
6. Menurut Anda, adakah hal/faktor lain yang lebih signifikan selain kompensasi yang mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan ?



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DATA RESPONDEN

Resp.	Usia	J K	Lm Krj	Penddkri
1	32	L	5	PT
2	24	P	1	PT
3	26	P	2	PT
4	23	P	2	PT
5	32	L	2	PT
6	30	L	3	SMA
7	26	P	5	PT
8	28	P	4	PT
9	26	P	3	PT
10	32	L	4	PT
11	29	L	5	PT
12	27	P	3	PT
13	25	P	3	PT
14	29	P	5	PT
15	28	L	3	PT
16	23	P	1	PT
17	25	P	1	PT
18	26	L	1	PT
19	28	L	1	PT
20	30	L	1	PT
21	30	L	2	PT
22	26	L	2	PT
23	28	P	2	PT
24	28	P	1	PT
25	20	L	2	PT
26	34	L	1	PT
27	25	P	1	PT
28	30	L	1	PT
29	28	L	2	PT
30	27	L	1	PT

Hasil Angket Variabel Kompensasi

Resp.	kom 1	kom 2	kom 3	kom 4	kom 5	kom 6	kom 7	kom 8	Total
1	3	3	3	3	3	3	4	4	26
2	4	3	3	3	3	3	2	4	25
3	4	3	4	4	3	3	2	4	27
4	4	4	4	4	3	4	4	4	31
5	3	3	3	3	3	3	3	3	24
6	4	2	2	4	3	3	4	4	26
7	3	3	3	3	3	3	3	3	24
8	3	2	3	3	4	3	3	4	25
9	3	3	4	4	3	3	3	4	27
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	4	4	4	4	4	4	3	4	31
13	4	3	3	3	3	3	3	4	26
14	3	3	3	3	3	3	2	3	23
15	4	4	4	4	4	4	2	4	30
16	3	3	3	4	2	3	2	4	24
17	3	3	3	3	3	3	3	3	24
18	3	3	3	4	4	4	3	3	27
19	4	3	3	4	3	3	3	3	26
20	3	2	3	4	3	3	3	4	25
21	4	3	3	3	3	3	3	3	25
22	3	3	2	3	2	2	2	3	20
23	2	3	3	3	3	3	2	3	22
24	2	3	3	3	3	3	2	3	22
25	3	4	3	4	3	4	4	4	29
26	4	3	3	3	3	3	4	4	27
27	4	3	3	3	3	3	4	4	27
28	4	2	3	4	3	4	4	4	28
29	3	3	4	4	3	3	3	4	27
30	3	4	3	4	3	3	3	4	27

Hasil Angket Variabel Disiplin Kerja

Resp.	dis 1	dis 2	dis 3	dis 4	dis 5	dis 6	dis 7	dis 8	dis 9	dis 10	dis 11	dis 12	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	44
2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	39
3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	39
4	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	3	40
5	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
6	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2	4	4	38
7	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
8	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	43
9	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	3	44
10	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
13	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	36
14	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	34
15	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	46
16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	35
17	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	41
18	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	43
19	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	37
20	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	36
21	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	34
22	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	33
23	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	4	3	35
24	3	3	4	3	2	3	3	1	3	3	3	3	34
25	3	2	4	4	4	3	3	1	4	3	4	4	39
26	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	40
27	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	44
28	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	37
29	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	37
30	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	4	4	40

Correlations

Correlations

		S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	TOTAL
S1	Pearson Correlation	1	,068	,187	,261	,169	,288	,343	,456*	,608*
	Sig. (2-tailed)		,720	,323	,163	,373	,123	,064	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S2	Pearson Correlation	,068	1	,473**	,187	,129	,381*	-,083	,050	,442*
	Sig. (2-tailed)	,720		,008	,321	,498	,038	,661	,794	,014
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S3	Pearson Correlation	,187	,473**	1	,420*	,413*	,491*	-,082	,355	,636*
	Sig. (2-tailed)	,323	,008		,021	,023	,006	,667	,055	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S4	Pearson Correlation	,261	,187	,420*	1	,161	,540*	,139	,491**	,645*
	Sig. (2-tailed)	,163	,321	,021		,395	,002	,465	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S5	Pearson Correlation	,169	,129	,413*	,161	1	,610*	,114	,123	,524*
	Sig. (2-tailed)	,373	,498	,023	,395		,000	,549	,517	,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S6	Pearson Correlation	,288	,381*	,491**	,540*	,610*	1	,330	,300	,795*
	Sig. (2-tailed)	,123	,038	,006	,002	,000		,075	,107	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S7	Pearson Correlation	,343	-,083	-,082	,139	,114	,330	1	,347	,503*
	Sig. (2-tailed)	,064	,661	,667	,465	,549	,075		,060	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S8	Pearson Correlation	,456*	,050	,355	,491**	,123	,300	,347	1	,655*
	Sig. (2-tailed)	,011	,794	,055	,006	,517	,107	,060		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	,608*	,442*	,636**	,645*	,524*	,795*	,503*	,655*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,014	,000	,000	,003	,000	,005	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Correlations

Correlations

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	TOTAL
S1 Pearson Co	1	,552*	,391*	,521*	,253	,511*	,482*	-,142	,414*	-,023	,184	,198	,615*
Sig. (2-tailed)		,002	,033	,003	,178	,004	,007	,453	,023	,904	,330	,294	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S2 Pearson Co	,552*	1	,232	,465*	,310	,457*	,568*	,009	,249	,057	,041	,066	,581*
Sig. (2-tailed)	,002		,216	,010	,095	,011	,001	,962	,184	,766	,829	,728	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S3 Pearson Co	,391*	,232	1	,467*	,243	,509*	,394*	-,469*	,484*	-,044	,707*	,570*	,631*
Sig. (2-tailed)	,033	,216		,009	,197	,004	,031	,009	,007	,816	,000	,001	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S4 Pearson Co	,521*	,465*	,467*	1	,728*	,509*	,552*	-,156	,184*	,044	,283	,317	,761*
Sig. (2-tailed)	,003	,010	,009		,000	,004	,002	,410	,007	,816	,130	,088	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S5 Pearson Co	,253	,310	,243	,728*	1	,476*	,554*	-,038	,419*	,054	,343	,415*	,706*
Sig. (2-tailed)	,178	,095	,197	,000		,008	,001	,842	,021	,778	,064	,023	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S6 Pearson Co	,511*	,457*	,509*	,509*	,476*	1	,671*	-,136	,709*	,261	,617*	,318	,846*
Sig. (2-tailed)	,004	,011	,004	,004	,008		,000	,473	,000	,163	,000	,087	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S7 Pearson Co	,482*	,568*	,394*	,552*	,554*	,671*	1	-,197	,562*	,395*	,446*	,135	,813*
Sig. (2-tailed)	,007	,001	,031	,002	,001	,000		,297	,001	,031	,014	,477	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S8 Pearson Co	-,142	,009	-,469*	-,156	-,038	-,136	-,197	1	-,248	-,194	-,276	-,119	-,162
Sig. (2-tailed)	,453	,962	,009	,410	,842	,473	,297		,186	,305	,140	,532	,392
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S9 Pearson Co	,414*	,249	,484*	,484*	,419*	,709*	,562*	-,248	1	,150	,636*	,355	,742*
Sig. (2-tailed)	,023	,184	,007	,007	,021	,000	,001	,186		,428	,000	,054	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S10 Pearson Co	-,023	,057	-,044	,044	,054	,261	,395*	-,194	,150	1	,063	-,278	,270
Sig. (2-tailed)	,904	,766	,816	,818	,778	,163	,031	,305	,428		,742	,137	,150
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S11 Pearson Co	,184	,041	,707*	,283	,343	,617*	,446*	-,276	,636*	,063	1	,403*	,623*
Sig. (2-tailed)	,330	,829	,000	,130	,064	,000	,014	,140	,000	,742		,027	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
S12 Pearson Co	,198	,066	,570*	,317	,415*	,318	,135	-,119	,355	-,278	,403*	1	,473*
Sig. (2-tailed)	,294	,728	,001	,088	,023	,087	,477	,532	,054	,137	,027		,008
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOT. Pearson Co	,615*	,581*	,631*	,761*	,706*	,846*	,813*	-,162	,742*	,270	,623*	,473*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,392	,000	,150	,000	,008	
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Reliability Kompensasi

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	S1	3,3333	,6065	30,0
2.	S2	3,0333	,5561	30,0
3.	S3	3,1333	,5074	30,0
4.	S4	3,4667	,5074	30,0
5.	S5	3,0667	,4498	30,0
6.	S6	3,1667	,4611	30,0
7.	S7	2,9667	,7184	30,0
8.	S8	3,6000	,4963	30,0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0 N of Items = 8

Alpha = ,7278

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Reliability Disiplin

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

-

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA A)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	S1	3,2667	,5208	30,0
2.	S2	3,2667	,5833	30,0
3.	S3	3,5000	,5085	30,0
4.	S4	3,5000	,5035	30,0
5.	S5	3,1667	,6989	30,0
6.	S6	3,3000	,4661	30,0
7.	S7	3,2333	,4302	30,0
8.	S9	3,3667	,4901	30,0
9.	S11	3,3333	,4795	30,0
10.	S12	3,3000	,5550	30,0

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 10

Alpha = ,8741

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LAMAKRJ, KOMPEN		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,523 ^a	,274	,220	3,228

a. Predictors: (Constant), LAMAKRJ, KOMPEN

b. Dependent Variable: DISIPLIN

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	106,116	2	53,058	5,092	,013 ^a
	Residual	281,351	27	10,420		
	Total	387,467	29			

a. Predictors: (Constant), LAMAKRJ, KOMPEN

b. Dependent Variable: DISIPLIN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,488	6,076		3,207	,003		
	KOMPEN	,732	,230	,522	3,177	,004	,996	1,004
	LAMAKRJ	,829	,280	,472	3,098	,005	,996	1,004

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Collinearity Diagnostics

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	KOMPEN	LAMAKRJ
1	1	2,809	1,000	,00	,00	,03
	2	,186	3,881	,01	,01	,01
	3	1,915	6,774	,02	,02	,02

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Residuals Statistics^a

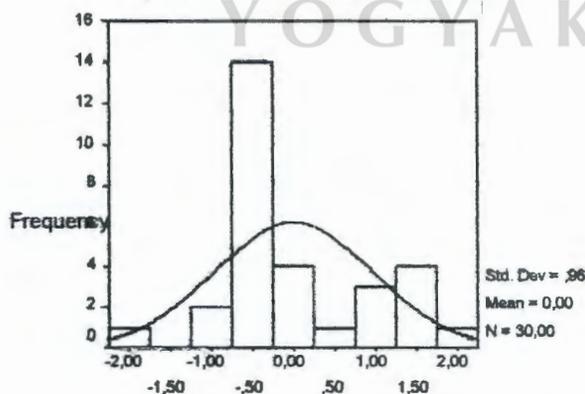
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	34,05	42,10	38,13	1,913	30
Std. Predicted Value	-2,136	2,073	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	,624	1,434	,990	,255	30
Adjusted Predicted Value	34,31	43,52	38,17	1,996	30
Residual	-8,06	5,68	,00	3,115	30
Std. Residual	-1,877	1,759	,000	,965	30
Stud. Residual	-2,091	1,921	-,005	1,024	30
Deleted Residual	-7,52	6,77	-,04	3,516	30
Stud. Deleted Residual	-2,242	2,029	,004	1,052	30
Mahal. Distance	,118	4,757	1,933	1,484	30
Cook's Distance	,000	,351	,044	,076	30
Centered Leverage Value	,004	,164	,067	,051	30

a. Dependent Variable: DISIPLIN

Charts

Histogram

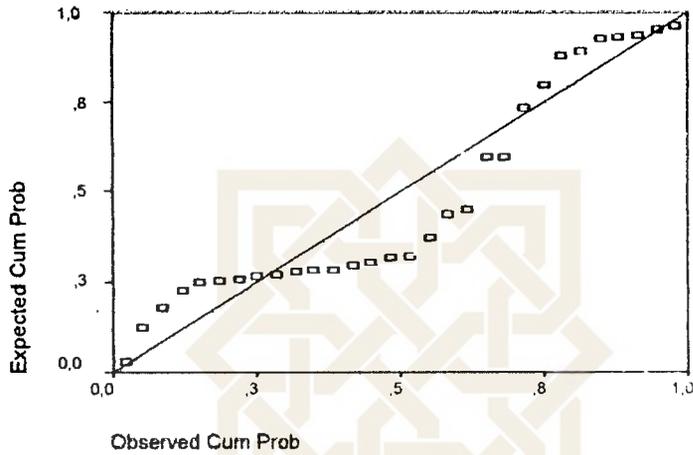
Dependent Variable: DISIPLIN



Regression Standardized Residual

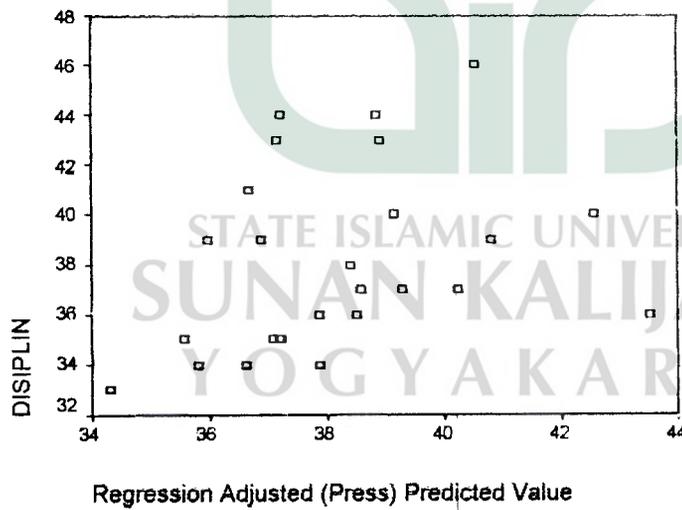
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residu

Dependent Variable: DISIPLIN



Scatterplot

Dependent Variable: DISIPLIN

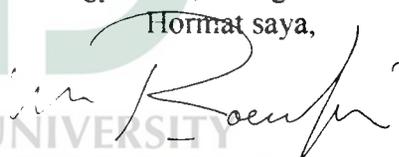


		Kota Yogyakarta	Kota Yogyakarta	
3.	Bazar	Bakti Sosial KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga	Yogyakarta	2002 dan 2003
4.	Tim Medis	Konser Musik Soundrenaline A Mild	Yogyakarta	2003
5.	Tim Medis	Seminar Internasional Olahraga dan Budaya	JEC Yogyakarta	2003
6.	SC	Red Cross Expo 2003	Yogyakarta	2003
7.	Bendahara 1	Seminar dan Lokakarya Nasional KSR PMI se-Indonesia	UIN Sunan Kalijaga	2004
8.	Tim Medis	Road Race Competition Yogyakarta	Mandala Krida	2005
9.	Tim Pelaksana	Seminar dan Lomba Karya Tulis Kemanusiaan	KSR PMI UIN Sunan Kalijaga	2005

Demikian *Curriculum Vitae* ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipertanggungjawabkan kepada pihak yang berwenang.

Yogyakarta, 25 Agustus 2005

Hormat saya,



Muhammad Rom Isnaini

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURRICULUM VITAE

Nama : Muhammad Roem Isnaini
Tempat Tanggal Lahir : Sukoharjo, 25 April 1982
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Asal : Kalinito, RT. 02 RW. 04 Siwal Baki Sukoharjo
Jawa Tengah 57556
Alamat Yogyakarta : Jl. Tegat Gendu No. 25 Kota Gede Yogyakarta
Nama Ayah : Panut Iswadi, A.Ma.
Nama Ibu : Jami'atun
Anak ke- : 2 (dua) dari 4 (empat) bersaudara
Pekerjaan Orang Tua : Pegawai Negeri
Agama : Islam

Riwayat Pendidikan :

No.	Pendidikan	Jurusan	Tahun
1.	BA. Aisyiyah Waru Baki Sukoharjo		1988
2.	MI Muh. Waru Baki Sukoharjo		1994
3.	MTs Muh. Waru Baki Sukoharjo		1997
4.	MAN 1 Surakarta	Keagamaan	2000
5.	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Keuangan Islam	2005

Pengalaman Organisasi :

No.	Jabatan	Instansi / Organisasi	Tempat	Masa Jabatan
1.	Kerohanian	IRM	Sukoharjo	1996
2.	Bid. Koperasi	OPPK MAN 1 Surakarta	Surakarta	1998-1999
3.	Bendahara	IKAMA KSUTA	Yogyakarta	2001
4.	Bendahara	KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga	Yogyakarta	2003-2004
5.	DIKLAT	KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga	Yogyakarta	2004-2005
6.	Humas	FPPK	Yogyakarta	2003
7.	Litbang	KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga	Yogyakarta	2005
8.	Anggota	Melati Muda	Sukoharjo	2000-sekarang
9.	Anggota	KSR PMI Cabang Kota Yogyakarta	Yogyakarta	2002-sekarang

Pengalaman Kepanitiaan :

No.	Jabatan	Kepanitiaan Instansi / Organisasi	Tempat	Tahun
1.	Kesehatan Lapangan	DIKLAT KSR PMI Unit VII UIN Sunan Kalijaga	UIN Sunan Kalijaga	2002
2.	Logistik	DIKLAT KSR PMI Cab.	PMI cab.	2002