

PENGARUH *EMPOWERMENT*, *JOB ROTATION*, *EMPLOYEE PARTICIPATION*, DAN *COMPENSATION* PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**RADEN RORO FIRDA AULIYA
NIM. 15820157**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2019**

PENGARUH *EMPOWERMENT*, *JOB ROTATION*, *EMPLOYEE PARTICIPATION*, DAN *COMPENSATION* PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**RADEN RORO FIRDA AULIYA
NIM. 15820157**

PEMBIMBING:

**DIAN NURIYAH SOLISSA, SHI, M.Si
NIP: 19840216 200912 2 004**

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
2019**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-432/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2019

Skripsi/tugas akhir dengan judul: **"Pengaruh *Empowerment, Job Rotation, Employee Participation, dan Compensation* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Mudlra Syariah)"**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Raden Roro Firda Auliya
NIM : 15820157
Telah dimunaqasyahkan pada : 07 Februari 2019
Nilai Munaqasyah : A-

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH
Ketua Sidang

Dian Nurivah Solissa, SHI., M.Si.
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji I

Jaubur Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji II

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

Yogyakarta, 07 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,

Dr. H. Syafig Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri Raden Roro Firda Auliya

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

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

Nama : Raden Roro Firda Auliya

NIM : 15820157

Judul Skripsi : **“Pengaruh *Empowerment, Job Rotation, Employee Participation, dan Compensation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah)*”**


Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengaharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 28 Januari 2019

Pembimbing I


Dian Nuriyah Solissa, S.HI., M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raden Roro Firda Auliya

NIM : 15820157

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh *Empowerment, Job Rotation, Employee Participation, dan Compensation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah)***" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 28 Januari 2019

METERAI
TEMPEL
Penyusun

0C897AFF585787172

6000
ENAM RIBU RUPIAH


Roro Firda Auliya

NIM. 15820157

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raden Roro Firda Auliya
NIM : 15820157
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh *Empowerment, Job Rotation, Employee Participation, dan Compensation Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah)*”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada Tanggal : 28 Januari 2019

Yang Menyatakan,



(Raden Roro Firda Auliya)

MOTTO

“Lewati lah semua rintangan yang ada di hadapanmu, setelah kamu lalui maka kamu akan mengetahui bahwa kamu sanggup menghadapinya”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua yang saya cintai. Bapak Surya Darmawan dan ibu Siti Sudaryanti yang telah mendukung saya baik secara moriil dan materiil. Terima kasih telah mendoakan saya sehingga segala sesuatu dapat lancar terlaksana. Tanpa bapak dan ibu saya mungkin tidak bisa berada di titik ini.

Untuk adik saya satu-satu nya Isna Nur Azizah yang selalu memberi keceriaan pada hari-hari kakak. Terima kasih sudah memberi kakak semangat setiap kakak merasa malas untuk mengerjakan.

Untuk sahabat-sahabat yang selalu menemani, mendukung, dan membantu dalam proses pengerjaan skripsi ini. Terima kasih sudah selalu ada dalam suka maupun duka. Seluruh keluarga besar FEBI, khususnya dosen pembimbing skripsi dan dosen pembimbing akademik yang sudah membimbing saya untuk pengerjaan skripsi.

Serta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf atau kata-kata arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini menggunakan pedoman Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Śā'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	Zet (dengan 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	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

مَدَدَعْتَم	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
مَدَدَع	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

تَمَكِد	Ditulis	<i>Hikmah</i>
تَلَع	Ditulis	<i>'illah</i>
عَابِلُولَا تَمَرَك	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---◌---	Fathah	Ditulis	A
---◌---	Kasrah	Ditulis	I
---◌---	Dammah	Ditulis	U
لَعَف	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
رَكَذ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>

بهدزي	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>
-------	--------	---------	----------------

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
تجاهل	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
يسنت	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
ميرك	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
ضورف	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
مكنيد	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
لوق	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

متأأ	Ditulis	<i>a'antum</i>
تدعأ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
نلا متركش	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

نَارَقْلَا	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
سَايَقْلَا	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

عَامَسْلَا	Ditulis	<i>As-sama'</i>
سَامَسْلَا	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya pada kita semua. Sholawat serta salam semoga selalu tercurag pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Penelitian ini merupakan tugas akhir program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijga Yogyakarta.

8. Seluruh karyawan Bank Madina Syariah yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner dan wawancara.
9. Orang tua tercinta Bapak Surya Darmawan dan Ibu Siti Sudaryanti serta adikku yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan doa untuk penulis.
10. Sagita Amanda, Erfika Wahyu, Devi Tika, dan Afita terima kasih sudah menjadi sahabat saya selama hampir 10 tahun. Yang selalu ada untuk berkeluh kesah, saling menguatkan satu sama lain, berbagi canda dan tawa bersama.
11. Fadhila dan Rendy yang membantu saat saya kesulitan, sangat sigap, dan tanpa kesal untuk mengajari saya. Terima kasih untuk semuanya.
12. Santika yang membantu saya saat wawancara penelitian saya, serta Restu yang selalu membuat lelucon lucu sehingga saya selalu bisa tertawa jika bersama kalian.
13. Hernita yang selalu memberi semangat kepada saya untuk terus berusaha, serta sudah seperti kakak yang mengayomi saya. Terima kasih nita untuk kebaikanmu.
14. Teman-teman KKN Tegalsari Rahman, Adib, Ifta, Maksum, Nuri, Mirah, Reni, Winda, dan Afida. Terima kasih sudah menemani ku selama 2 bulan hidup bersama di dusun Tegalsari. Sampai sekarang kalian selalu menyenangkan dan masih tetap menjalin silaturahmi bersama. Terima kasih pula untuk Adib yang selalu menanyakan progres skripsi saya dan selalu menawarkan bantuan kepada saya.
15. Terima kasih semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 28 Januari 2019



Raden Roro Firda Auliya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
D. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Kerangka Teori.....	12
1. Kepuasan Kerja.....	12
2. <i>Empowerment</i>	22
3. <i>Job Rotation</i>	27
4. <i>Employee Participation</i>	33
5. <i>Compensation</i>	37
B. Telaah Pustaka	45

C. Hipotesis Penelitian.....	50
D. Kerangka Teori.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis dan Sumber Penelitian.....	55
B. Definisi Operasional Variabel.....	55
C. Instrumen Penelitian.....	57
D. Teknik Pengumpulan Data.....	60
E. Populasi dan Sampel	62
F. Metode Analisis Data.....	63
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
A. Gambaran Umum Sumber Daya Manusia Bank Madina Syariah	68
B. Karakteristik Responden	69
C. Hasil Penelitian	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian	85
BAB V PENUTUP.....	97
A. Kesimpulan	97
B. Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Variabel Operasional.....	57
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	61
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 4.2 Usia Responden.....	70
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	71
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	71
Tabel 4.5 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel <i>Empowerment</i>	72
Tabel 4.6 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel <i>Job Rotation</i>	73
Tabel 4.7 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel <i>Employee Participation</i>	73
Tabel 4.8 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel <i>Compensation</i>	74
Tabel 4.9 Hasil Uji Instrumen Validitas Variabel Kepuasan Kerja	75
Tabel 4.10 Hasil Uji Instrumen Reliabilitas.....	76
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	77
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	82
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji T).....	83
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel <i>Empowerment</i>	85
Tabel 4.19 Hasil Jawaban Kuesioner Variabel <i>Job Rotation</i>	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis.....	54
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian	i
Lampiran II Hasil Olah data SPSS dan Ms. Excel.....	vii
Lampiran III Output Hasil SPSS.....	xiv
Lampiran IV Dokumentasi Penelitian.....	xxxv
Lampiran V Daftar Pertanyaan Wawancara	xxxvi
Lampiran VI Curriculum Vitae.....	xxxvii



ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh *empowerment*, *job rotation*, *employee participation* dan *compensation* pada kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Bank Madina Syariah. Variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan. Dan variabel independen adalah *empowerment*, *job rotation*, *employee participation*, dan *compensation*. Responden adalah semua karyawan yang terdiri dari 33 karyawan. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan bantuan dari program statistik SPSS 19 untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan bahwa *empowerment* dan *job rotation* berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Sedangkan *employee participation* dan *compensation* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: *empowerment*, *job rotation*, *employee participation*, *compensation*, kepuasan kerja karyawan

ABSTRACT

This research aimed to determine The Impact of Empowerment, Job Rotation, Employee Participation, and Compensation On Employee Job Satisfaction. This research was conducted at Sharia Madina Bank. The dependent variable was employee job satisfaction. And the independent variables were empowerment, job rotation, employee participation, and compensation. The respondents were all the employee whom consists of 33 employee. Data collection through spreading questionnaire and interviews. Multiple linier regression analysis, which carried out with the help of the statistics program SPSS Windows 19.00, was used to analyze the data. The analysis results showed that empowerment and job rotation positive and significantly influenced on employee job satisfaction. Meanwhile employee participation and compensation had no significant effect on employee job satisfaction.

Keywords: *empowerment, job rotation, employee participation, compensation, employee job satisfaction*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara dengan penduduk muslim terbesar di dunia. Mayoritas penduduk yang beragama Islam, menjadikan Indonesia sebagai pasar yang potensial dalam pengembangan keuangan syariah. Salah satu lembaga keuangan yang mulai berkembang dengan pesat yaitu perbankan syariah yang kegiatan operasionalnya menggunakan prinsip Islam.

Total Aset perbankan syariah pada Desember 2017 mencapai jumlah 424.181 miliar Rupiah.¹ Pertumbuhan ekonomi pada tahun 2018 diproyeksikan bisa 5,2 sampai 5,3 persen dan lebih tinggi dari 2017 yang masih di bawah 5,1 persen.² Terbukti pada November 2018 total aset perbankan syariah meningkat menjadi 451.202 miliar Rupiah.³ Geliat ekonomi berbasis syariah di Indonesia sendiri saat ini terus memperlihatkan tren positif. Otoritas Jasa Keuangan mencatat hingga akhir tahun 2017 lalu, penyaluran biaya perbankan syariah tumbuh mencapai 15,75 persen secara tahunan.

Dengan pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) mencapai 20,54 persen. Bahkan dari sisi aset, perbankan syariah menunjukkan peningkatan

¹<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankansyariah/Documents>, diakses pada tanggal 3 April 2018, pukul 11.30 WIB.

² *Ibid*

³<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents>, diakses pada tanggal 10 Oktober 2018, pukul 12.09 WIB

yang cukup signifikan yakni mencapai 29,79 persen. Angka tersebut berada di atas tingkat pertumbuhan aset perbankan konvensional yang hanya sebesar 11,20 persen.⁴ Selain itu, sistem syariah berperan besar dalam laju ekonomi Indonesia terkait perkembangan sektor riil. Hal ini disebabkan karena sistem syariah dalam lembaga keuangan menolak adanya bunga bank atau riba. Sehingga dana yang dikelola akan dimanfaatkan pada sektor riil. Ini mendorong adanya investasi luar negeri terutama negara Timur Tengah.⁵

Namun dalam beberapa tahun terakhir yakni tahun 2015 sampai dengan 2017 tren keuangan syariah terlihat melambat. Salah satu faktor yang mungkin menghambat perkembangan tersebut adalah sumber daya manusia. Baik dari segi kuantitas dan kualitas nya. Padahal, saat ini perguruan tinggi-perguruan tinggi sudah mulai membuka program studi yang berkaitan dengan perbankan syariah. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan keberhasilan perbankan syariah, sehingga perbankan syariah dapat berjalan sesuai dengan prinsip syariah yang bermanfaat bagi masyarakat namun tidak melupakan akhirat.

Unjuk rasa Jaringan Komunikasi Serikat Pekerja Perbankan (Jarkom SP Perbankan) pada Kamis, 1 Maret 2018 menuntut kenaikan Upah Minimal Sektoral perbankan Provinsi DKI Jakarta berlangsung di Balai Kota DKI Jakarta. Ini menyusul survei yang menyebutkan bahwa gaji karyawan Indomaret lebih tinggi daripada karyawan bank. Mereka menuntut kenaikan

⁴ <http://ekbis.rmol.co/read/2018/02/22/327747/Direktur-BJB-Syariah:-Industri-Keuangan-Syariah-Di-Indonesia-Potensial->, diakses pada tanggal 3 April 2018 pukul 11.20 WIB.

⁵ *Ibid*

UMSP sebesar 30 persen dari Upah Minimum Provinsi menjadi sekitar Rp4,7 juta. Salah satu alasannya adanya unjuk rasa ini dikarenakan tingginya upah karyawan retail dibandingkan pekerja perbankan.⁶

Berjalannya suatu perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari peran dari sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Sumber daya manusia mempunyai peran yang fundamental dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan dari isu tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak merasa puas dengan upahnya. Kinerja suatu perusahaan tidak akan tercapai secara optimal tanpa sumber daya manusia yang baik untuk mengelola sumber daya lain yang dimiliki perusahaan. Kinerja sumber daya manusia dapat dilihat dari kepuasan kerja dari karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang harus diperhatikan perusahaan untuk menstimulasi karyawan agar bekerja secara optimal. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014: 193). Kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seorang karyawan menyukai atau tidak pada pekerjaannya. Ini nampak pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya pada lingkungan kerjanya.

⁶ <https://bisnis.tempo.co/read/1065594/gaji-kalah-dari-indomaret-pegawai-bank-demo-temui-anies>, diakses pada tanggal 3 April 2018 pukul 11.20 WIB.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, ada beberapa faktor yang diperlukan untuk pemenuhan kebutuhan karyawan. Salah satunya dengan *empowerment*. *Empowerment* atau pemberdayaan dapat diartikan sebagai melibatkan karyawan yang benar-benar berarti atau signifikan (Tjiptono, 2000: 128). Pemberdayaan didasarkan pada gagasan bahwa memberikan keterampilan, kewenangan, kesempatan, motivasi, dan bertanggung jawab untuk pekerjaan mereka, akan memberikan kontribusi untuk kemampuan dan kepuasan karyawan (Wijaya, 2015: 85). Agar karyawan dapat terus berkembang maka perusahaan dapat menggunakan program pemberdayaan. Karyawan diberi wewenang dan otonomi lebih pada pengambilan keputusan.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah *job rotation* atau rotasi pekerjaan. Rotasi pekerjaan dapat digambarkan sebagai perpindahan lateral karyawan antara sejumlah tempat yang berbeda dan tugas pekerjaan yang membutuhkan keterampilan dan tanggung jawab berbeda (Wijaya, 2015: 85). Rotasi pekerjaan adalah proses pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi tanpa adanya perubahan jabatan, pangkat maupun kompensasi (Mathis dan Jackson, 2006: 191). Rotasi ini dapat mengurangi kebosanan dalam bekerja, dengan ini juga karyawan dapat mengembangkan kemampuan mereka.

Employee participation atau partisipasi karyawan. Secara umum partisipasi karyawan ini merupakan keterlibatan karyawan dalam

pengambilan keputusan maupun keterlibatan lain di dalam suatu perusahaan. Partisipasi karyawan tentu akan memberikan kesan yang baik untuk mental karyawan karena merasa diikutsertakan dalam kegiatan perusahaan. Secara langsung maupun tidak itu akan mempengaruhi kepuasan dalam diri karyawan dalam bekerja. Keterlibatan kerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga dirinya. Keterlibatan kerja karyawan merupakan tambahan yang baru dalam literatur perilaku organisasi. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu (Robbins, 2001: 140).

Hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *compensation* atau kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014: 155). Kompensasi jika diberikan secara benar maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan lain, keluarga dan masyarakat. Tingkat absolut masyarakat menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat mereka. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja akan mengalami penurunan.

Penelitian yang dilakukan oleh Didiek Wijaya A (2015) menyatakan *empowerment* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *job rotation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan *employee participation* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Eka Srinadi dan I Gusti Salit Ketut Netra menyatakan bahwa *empowerment* atau pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Hasanah (2014) menyatakan tidak adanya pengaruh keterlibatan kerja maka semakin sedikit pula tingkat kepuasan kerja karyawan DPHU Kemenag RI. Keterlibatan kerja secara bersama-sama berhubungan terhadap kepuasan kerja. Pada penelitian I Gede Laba dan Gd Adnyana Sudibia mengatakan kompensasi, lingkungan kerja, dan partisipasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Penkreditan Rakyat Parthasedana Gianyar di Blahbatuh, Gianyar, Bali.

Penelitian lain yang dilakukan Ikmal Nur Muflih (2015) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Bank Madina Syariah adalah salah satu partisipan perbankan syariah yang berada di wilayah Yogyakarta. Lembaga keuangan ini sudah berkecimpung dalam dunia perbankan syariah sejak berdiri pada tanggal

3 Desember 2007 dengan nama PT BPRS Madina Sejahtera namun dengan nama publikasinya adalah Bank Madina Syariah. Dalam beroperasi Bank Madina Syariah sudah mengantongi legalitas dari keputusan Dewan Gubernur Bank Indonesia tentang izin usaha PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera No 9/57/KEP.GBI/2007 pada tanggal 8 November 2007. Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas tekat tertanam kuat pada segenap insan Bank Madina Syariah sejak awal pendiriannya. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penting sebagai pengungkit dan pemicu keunggulan dalam bersaing di Bank Madina Syariah.

Pada tahun 2017 Bank Madina Syariah memperoleh penghargaan bergengsi dari Infobank berupa Infobank Award atas prestasi kinerja keuangan pada tahun 2017. Bank Madina Syariah berhasil masuk pada peringkat 17 dalam Rating Institusi Keuangan Syariah Versi Infobank 2018 untuk kelompok BPRS dengan asset Rp50 milyar sampai dengan dibawah Rp100milyar.⁷ Dengan angka aset yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Pada tahun 2016 menunjukkan angka Rp.52milyar, kemudian meningkat menjadi Rp70milyar pada tahun 2017 dan tahun 2018 menjadi Rp.73milyar⁸

Kesuksesan Bank Madina Syariah ini juga disertai dengan pengembangan perusahaan melalui program CSR nya yang mana sesuai dengan visi dari Bank Madina Syariah yaitu menjadi BPRS Syariah terdepan dalam membangun ekonomi umat. Program CSR (*Corporate Social*

⁷ <http://infobanknews.com/ini-dia-63-bprs-peraih-infobank-sharia-awards-2018/> , diakses pada 10 Oktober 2018 pukul 15.03 WIB

⁸ <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/>, diakses pada 13 Februari 2019 pukul 07.18 WIB

Responsibility) berupa Jumat Berbagi Berkah yang dilaksanakan secara rutin, berkunjung ke panti asuhan, berbagi daging kurban, dan lain-lain.⁹

Program tersebut tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh Bank Madina Syariah dalam pelaksanaannya. Bank Madina Syariah bukan hanya membangun perusahaannya namun juga sumber daya insaninya agar dapat bermanfaat bagi perusahaan demikian pula dengan masyarakat.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai *empowerment*, *job rotation*, *employee participation* dan *compensation* yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah dengan judul “**Pengaruh Empowerment, Job Rotation, Employee Participation, Dan Compensation Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah)**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang, rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *empowerment* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah?
2. Bagaimana pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah ?

⁹<https://www.bankmadinasyariah.com/csr/dalam-rangka-10-muharram-bank-madina-syariah-berkunjung-ke-panti-asuhan-wiwin-muslimah/> , diakses pada 10 Oktober 2018 pukul 15.04 WIB

3. Bagaimana pengaruh *employee participation* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah ?
4. Bagaimana pengaruh *compensation* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menjelaskan pengaruh *empowerment* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah.
- b. Untuk menjelaskan pengaruh *job rotation* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh *employee participation* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah.
- d. Untuk menjelaskan pengaruh *compensation* terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank Madina Syariah.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kegunaan bagi pembaca

Sebagai bahan referensi untuk penelitian yang akan datang dan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan.

- b. Kegunaan Bagi Praktis

- 1) Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai pengalaman yang menambah wawasan pengetahuan tentang kepuasan kerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Dapat menjadi salah satu pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan terutama pada aktivitas yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan.

D. Sistematika Pembahasan

Dalam penulisannya, penelitian ini secara garis besar dibagi menjadi 5 bab. Bab I merupakan pendahuluan kajian yang meliputi latar belakang dilakukannya penelitian mengenai pemilihan tema penelitian. Kemudian setelah penyusun menetapkan alasan melakukan penelitian tersebut langkah selanjutnya penyusun merumuskan permasalahan apa yang kemudian akan menjadi fokus pembahasan, setelah merumuskan fokus permasalahan yang akan menjadi kajian dalam penelitian baru kemudian menyusun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan, serta mempertimbangkan kegunaan dan sistematika pembahasan dari penelitian tersebut.

Bab II mencatumkan referensi dari berbagai literatur yang mengkaji tentang topik yang penyusun teliti, dan memaparkan teori-teori dari variabel-variabel dalam penelitian, seperti konsep mengenai *empowerment*, *job rotation*, *employee participation*, *compensation*, dan kepuasan kerja.

Bab III menjelaskan rencana dan membuat kerangka pemikiran dengan sebuah ilustrasi berupa gambar mengenai pola kepuasan kerja, kemudian setelah menyusun kerangka teori, baru kemudian merumuskan

hipotesis dari penelitian berdasarkan kajian literatur yang telah dijelaskan pada bab II, yang merupakan asumsi awal penyusun tentang penelitian tersebut. Setelah itu menentukan metodologi penelitian yang akan digunakan seperti bagaimana teknik pengambilan sampel, bagaimana menganalisis data dan dengan instrumen apa data tersebut di olah, dan terakhir memberikan interpretasi terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan.

Bab IV memaparkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan setelah penyusun melakukan pengolahan data yang dihasilkan dari lapangan dan pada Bab V penutup yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dari penyusun terhadap Bank Madina Syariah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan di Bank Madina Syariah dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel *empowerment* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Madina Syariah. Hipotesis (H1) pada hasil penelitian ini diterima.
2. Variabel *job rotation* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Madina Syariah. Hipotesis (H2) pada hasil penelitian ini diterima.
3. Variabel *employee participacion* (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Madina Syariah. Hipotesis (H3) pada hasil penelitian ini ditolak.
4. Variabel *compensation* (X3) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Madina Syariah. Hipotesis (H4) pada hasil penelitian ini ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dijelaskan diatas, beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank Madina Syariah diharapkan lebih meningkatkan pada partisipasi karyawan agar karyawan dapat lebih diapresiasi dalam menyalurkan ide maupun gagasan. Terkait dengan kompensasi, mungkin

ada karyawan yang belum puas namun Bank Madina Syariah bisa memperbaikinya menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi akademik, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya selain dari buku ataupun jurnal.
3. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan untuk menambah variabel independen, agar hasil yang diperoleh semakin luas untuk meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Adams, Robert. 2003. *Social Work and Empowerment*. London: Palgrave.
- Adomi, E. (2006). Job rotation in Nigerian University Libraries. *Library Review* 55(1), 66-74.
- Afriani, Fitri. 2017. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Karyawan bank UOB Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP* Vol.4 No.1, pp1-14.
- Akbar, Syed Waqar, Muhammad Yousaf, Naeem Ul Haq, Ahmed Imran Hunjra. 2011. Impact of Employee Empowerment On Job Satisfaction: An Empirical Analysis of Pakistani Service Industry. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business* Vol 2 No 11, p620-685.
- Ansel, Maria Finsensia, Sutarto Wijono. 2012. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende. *Pengaruh Keterlibatan... (Maria & Wijono)* Vol 5 No. 02, p125-142.
- Azizi, N., Zolfaghari, S. & Liang, M. (2009). Modeling job rotation in manufacturing systems: The study of employee's boredom and skill variations. *Int. J. Production Economics*, 40(5), 69-85.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bhatti, Komal Khalid dan Tahir Masood Qureshi. 2007. Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Commitment And Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers*, Vol. 3 No.2, 54-58.
- Chudhry, Muhammad Sharif. 2012. *Sistem Ekonomi Islam: Prinsip Dasar (Fundamental of Islamic Economic System)*. (Suherman Rosyidi, Penerjemah). Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Clutterbuck, David dan Susan Kernaghan. 2003. *Daya Pemberdayaan Menggali dan Meningkatkan Potensi Karyawan Anda*. (Bern Hidayat, Penerjemah). Jakarta: PT Gramedia.
- Cook, Sarah dan Steve Macaulay. 2006. *Perfect Empowerment*. (Paloepi Tyas R, Penerjemah). Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Cotton, J.L. 1993. *Employee Involvement*. New Bury Park, CA: Sage
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.

- Desler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*. (Paramita Rahayu, Penerjemah). Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 edisi 5*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich dan James H. Donnelly Jr. 2000. *Organizations*. Boston: McGraw-Hill Companies Inc.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Prentice Hall.
- Gyawali, Achyut. 2017. Impact Of Employee Participation On Job Satisfaction, Employee Fairness Perception And Organizational Commitment: A Case Of Nepalese Commercial Banks. *The Saptagandaki Journal*, Vol VIII, 1-13.
- Handoko, Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Ismail, Azman, *et al.* 2012. Kaitan Antara Kepuasan Kerja, Sikap Terhadap Ganjaran Kewangan dan Keinginan Untuk Berhenti Kerja Secara Sukarela: Pendekatan Empirikal dan Pendekatan Islam. *Jurnal Teknologi*, 57, 153-182.
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia Cara Praktis Mengukur Stres, Kepuasan Kerja, Komitmen, Loyalitas, Motivasi Kerja & Aspek-Aspek Kerja Karyawan Lainnya*. Jakarta: Gramedia.
- Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kanungo, R. N. 1982. Measurement Of Job And Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 76, 341-349.

- Kaymaz, Kurtulus. 2010. The Effect of Job Rotation Practices on Motivation: A Research on Managers in the Automotive Organizations. *Business and Economics Research Journal* Vol.1 No.3 pp. 69-85.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Irwin.
- Kuncoro, Mudrahad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- Mathis, Robert L, John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I Edisi 10*. (Bayu Airlangga, M.M, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Morris, J. R. (1956). Job rotation. *The Journal of Business*, 29(4), 268-273.
- Newstrom, John, W dan Keith Davis. 1997. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Newstrom, John, W dan Keith Davis. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright. 2004. *Human Resource Management, Gaining Competitive Advantage 3rd Edition*. USA: MCGraw-Hill.
- Nursanti, Emi, Naili Farida, dan Widayanto. 2014. Pengaruh Rotasi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Manfaat Group Kabupaten Semarang (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Bagian Produksi Tepung). *Diponegoro Journal Of Social and Political*, p 1-10.
- Ortega, Jaime. 2001. Job Rotation as Learning Mechanism. *Management Science* Vol 47, No. 10 p 1361-1370.
- P, Darsono. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Colsulting.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Purnomo, Albert Kurniawan. 2017. Peran *High Performance Human Resource Management* Dalam Upaya Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Cv

- Putra Sala Group. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No.2 46-56.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Edisi Sembilan*. (Diana Angelica, et al, Penerjemah). Jakarta: Gramedia.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. (Pujaatmaka, et al, Penerjemah). Jakarta: PT Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. (Halida dan Dewi Sartika, Penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Scott, D., Bishop, J.W. & Chen, X. 2003. An Examination of the Relationship of Employee Involvement Job Satisfaction, Employee Cooperation, and Intention to Quit in US Invested Enterprise in China. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), pp. 3–19.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba.
- Shihab, M. Quraish. 2006. *Tafsir al Mishbah: Pesan, Kesan dan Keserasian al Qur'an jilid 15*. Jakarta: Lentera Hati
- Sikumbang, Risman. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sinambela, Lijian Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sударusman, Eka. 2004. *Pemberdayaan: Sebuah Usaha Memotivasi Karyawan*, Fokus Ekonomi, Vol. 3, No.2.

- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Sutanto, Herry dan Khaerul Umam. 2013. *Manajemen Pemasaran Syariah*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Suwatno, dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tarus, Benjamin Kipchumba. 2014. Effect of Job Rotation Strategy on High Performance Workplace, in Lake Victoria North Water Services Board, Kenya. *International Journal of Bussiness and Management*, Vol. 9 No. 11 pp139-146.
- Thomas, K. W., Velthouse, B.A. 1990. Cognitive Elements of Empowerment An Enterpretative Model of Intrinsic Task Motivation. *Academy of Management Review*. Vol:15, p: 4-666
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyacahya, Fitri., Wulandari, Ratna Dwi. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* Vol 6 No 1 21-26
- Wijaya, Didiek. 2015. Pengaruh *High Performance Human Resource Management Practices* dan *Self Management Practices* Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Hotel Sahid Raya Yogyakarta). *Derivatif vol. 9 No.2* 85-96
- <https://tafsir.learn-quran.co/id/surat-14-ibrahim/ayat-7#> diakses pada tanggal 24 Januari 2018 pukul 08.26 WIB
- <http://ekbis.rmol.co/read/2018/02/22/327747/Direktur-BJB-Syariah:-Industri-Keuangan-Syariah-Di-Indonesia-Potensial-> , diakses pada tanggal 3 April 2018 pukul 11.20 WIB
- <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/01/01/p1vdcx368-pertumbuhan-keuangan-syariah-2018-diprediksi-lebih-baik> , diakses pada tanggal 3 April 2018, pukul 11.20 WIB..
- <http://www.ojk.go.id/> , diakses pada tanggal 3 April 2018, pukul 11.30 WIB.

<https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/>, diakses pada 13 Februari 2018, pukul 07.18 WIB.



LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH *EMPOWERMENT*, *JOB ROTATION*, *EMPLOYEE PARTICIPATION*, DAN *COMPENSATION* PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH)

Yth.

Karyawan Bank Madina Syariah

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Raden Roro Firda Auliya

NIM : 15820157

Prodi : Perbankan Syariah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Sehubungan dengan penyusunan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Empowerment, Job Rotation, Employee Participation, dan Compensation Pada Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Madina Syariah,**” saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Saudara/I untuk berpartisipasi dan dengan sukarela dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Keseluruhan data akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu Saudara/I dengan segala kerendahan hati saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Saya,

Raden Roro Firda Auliya

Peneliti

Identitas Pribadi Responden

Lingkari pada pilihan yang sesuai menurut Bapak/Ibu/Saudara/I :

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Umur : 1. ≤ 20 tahun
2. 21-30 tahun
3. 31-40 tahun
4. 41-50 tahun
5. ≥ 50 tahun
4. Masa Kerja : 1. < 1 tahun
2. 1-5 tahun
3. 6-10 tahun
4. > 10 tahun
5. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SMK
2. D3
3. S1
4. S2

Petunjuk Pengisian

1. Isilah semua nomor dalam kuesioner ini dengan memberi tanda *checklist* (\surd) untuk setiap pernyataan berisi satu jawaban dan jangan sampai ada yang terlewatkan.
2. Baca dan cermati pernyataan dalam kuesioner dengan teliti sebelum memilih jawaban.
3. Pilihlah jawaban untuk pernyataan :
STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

Daftar Pertanyaan

Empowement (X1)

Thomas Dan Velthouse

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Meaningfulness</i>					
1.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan keinginan saya				
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sekarang sangat penting bagi saya.				
<i>Competence</i>					
3.	Saya dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu.				
4.	Saya memiliki rasa percaya diri terhadap kemampuan saya.				
<i>Choice/determination</i>					
5.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pilihan yang tepat.				
6.	Saya memiliki kebebasan untuk mengerjakan pekerjaan saya				
<i>Impact</i>					
7.	Peran saya dalam pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap apa yang terjadi di perusahaan.				
8.	Opini saya dapat menjadi bahan pertimbangan pengambilan keputusan perusahaan.				

Job Rotation (X2)

Kaymaz

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Tingkat kejenuhan kerja					
1.	Rotasi pekerjaan yang diterapkan mampu mengurangi kejenuhan kerja.				

2.	Rotasi dapat menambah semangat kerja				
Tambahkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi					
3.	Rotasi kerja yang dilakukan dapat menambah ilmu pengetahuan saya.				
4.	Rotasi kerja dapat menambah lebih banyak kompetensi tentang pekerjaan saya.				
Pengembangan manajerial					
5.	Saya banyak mendapat pengalaman dengan melakukan rotasi kerja				
6.	Saya mengerti bahwa rotasi kerja sebagai sarana pengembangan karir				
Pilihan posisi pekerjaan yang sesuai					
7.	Saya menyukai pekerjaan saya sekarang				
8.	Produktivitas kerja saya meningkat setelah rotasi kerja.				
Pengembangan hubungan sosial					
9.	Rotasi kerja dapat mempererat hubungan saya dengan karyawan lain.				
10.	Setelah adanya rotasi kerja saya dapat cepat beradaptasi dengan pekerjaan baru.				

Employee Participation (X3)

Robbins

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Keterlibatan fisik					
1.	Saya selalu menyalurkan ide-ide baru untuk kemajuan kantor				

2.	Saya mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab				
Keterlibatan kognitif					
3.	Saya harus menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal.				
4.	Saya merasa kecewa jika saya tidak memberikan yang terbaik pada pekerjaan saya.				
Keterlibatan emosional					
5.	Pekerjaan saya saat ini menjunjung martabat saya				
6.	Saya lebih bersemangat ketika mendapat penghargaan atas pekerjaan saya				

Compensation (X4)

Wilson Bangun

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Finansial					
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR)				
2.	Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan jabatan saya sekarang				
3.	Tempat saya bekerja memberikan bonus atas prestasi kerja saya				
4.	Tempat saya bekerja rutin mengadakan liburan untuk karyawan				
Non finansial					
5.	Supervisor memberikan pujian jika target saya dapat tercapai				

Kepuasan Kerja (Y)

Luthans

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
Isi pekerjaan					
1.	Pekerjaan saya sangat menarik				
2.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya				
Gaji					
3.	Gaji yang saya diterima telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan				
4.	Insentif diberikan dapat meningkatkan motivasi bekerja				
Kesempatan promosi					
5.	Jika saya melaksanakan pekerjaan yang baik saya akan dipromosikan				
6.	Saya beranggapan bahwa saya memiliki kesempatan untuk pengembangan karir				
Pengawasan					
7.	Para manajer (supervisor) memberikan bantuan teknis pada saya				
8.	Para manajer (supervisor) menjalin hubungan yang baik dengan saya dan karyawan lain.				
Rekan kerja					
9.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman disini				
10.	Hubungan kekeluargaan sudah terjalin antar karyawan				

LAMPIRAN II

Hasil Olah data SPSS dan Ms. Excel

1. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	20	60.6	60.6	60.6
Wanita	13	39.4	39.4	100.0
Total	33	100.0	100.0	

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21-30	23	69.7	69.7	69.7
31-40	6	18.2	18.2	87.9
41-50	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	11	33.3	33.3	33.3
S1	22	66.7	66.7	100.0
Total	33	100.0	100.0	

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa_Kerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1	3	9.1	9.1	9.1
1-5	26	78.8	78.8	87.9

6-10	4	12.1	12.1	100.0
Total	33	100.0	100.0	

2. Data kuesioner variabel *empowerment*

Variabel <i>Empowerment</i>								Average
QX1.1	QX1.2	QX1.3	QX1.4	QX1.5	QX1.6	QX1.7	QX1.8	
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	3	3	4	3	4	4	3.63
3	3	3	3	4	3	3	3	3.13
4	3	3	3	4	3	3	3	3.25
3	3	3	3	4	3	3	3	3.13
3	3	3	3	3	2	3	3	2.88
3	4	3	3	3	3	3	3	3.13
3	3	3	3	3	2	3	3	2.88
4	4	3	4	3	3	3	3	3.38
3	3	4	4	4	4	4	4	3.75
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	4	3	3	3	3.13
3	3	3	3	3	2	3	2	2.75
3	3	3	3	4	3	3	3	3.13
4	4	3	4	4	3	4	3	3.63
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	3	3	3	3	3	3	3.13
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	3	3	4	3.75
4	4	4	4	3	3	3	3	3.50
4	4	3	3	3	3	3	3	3.25
4	4	3	4	4	3	3	3	3.50
4	4	3	3	3	3	3	3	3.25
3	3	3	3	3	3	2	3	2.88
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	3	4	4	3.88
3	3	3	3	3	2	3	3	2.88

4	4	3	4	4	3	3	3	3.50
4	4	3	3	3	3	3	3	3.25
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
111	112	103	107	111	96	102	102	105.50

3. Data kuesiner variabel *job rotation*

Variabel <i>Job Rotation</i>										Average
QX2 .1	QX2 .2	QX2 .3	QX2 .4	QX2 .5	QX2 .6	QX2 .7	QX2 .8	QX2 .9	QX2. 10	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2.90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3.40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3.40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3.20
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3.60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3.60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3.20
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3.30
4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3.40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00

3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3.80
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3.80
3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3.40
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3.90
107	106	110	109	115	117	108	106	106	107	109.10

4. Kuesioner variabel *employee participation*

Variabel <i>Employee Participation</i>						Average
QX3.1	QX3.2	QX3.3	QX3.4	QX3.5	QX3.6	
4	4	4	4	3	3	3.67
3	4	3	3	4	4	3.50
3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	3	3	4	4	3.67
3	3	3	3	3	4	3.17
3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	3	3	3	3	3.33
3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	3	3	3	3	3.17
3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	3	4	4	3	3.67
4	4	4	4	4	4	4.00
3	4	3	3	3	3	3.17
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	3	3	3	3	3.17
4	4	4	4	4	3	3.83
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	4	4	4	4	3.67
3	4	4	3	3	3	3.33
4	4	3	3	3	3	3.33
3	3	3	3	3	3	3.00

3	4	3	4	3	3	3.33
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	3	3	3.67
3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	4	3	3	3.17
3	3	3	3	3	3	3.00
3	4	3	4	4	2	3.33
107	114	105	108	106	103	107.17

5. Data kuesioner variabel *compensation*

<i>Compensation</i>					Average
QX4.1	QX4.2	QX4.3	QX4.4	QX4.5	
4	2	4	3	3	3.20
3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	3	3	3.60
3	3	3	3	3	3.00
4	4	3	3	3	3.40
3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4.00
3	3	4	3	3	3.20
3	3	4	3	3	3.20
4	3	3	4	3	3.40
4	3	3	3	4	3.40
4	4	4	4	3	3.80
4	4	4	3	3	3.60
3	3	3	4	3	3.20
4	4	3	3	3	3.40
3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3.00
3	3	4	4	3	3.40
4	4	4	3	3	3.60
3	3	3	3	3	3.00

4	4	4	3	3	3.60
4	4	4	4	3	3.80
3	3	4	3	3	3.20
3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3.00
3	4	3	3	3	3.20
3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	3	3	3.60
4	4	4	4	3	3.80
3	3	3	3	3	3.00

6. Kuesioner kepuasan kerja

Variabel Kepuasan Kerja										Avera ge
QY1 .1	QY1 .2	QY1 .3	QY1 .4	QY1 .5	QY1 .6	QY1 .7	QY1 .8	QY1 .9	QY1. 10	
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3.20
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3.80
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.10
4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3.50
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3.40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3.40
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.20
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3.10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.20
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3.10
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3.10
4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3.40
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.10
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3.60
3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3.30
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3.20
3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3.50
4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3.40
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3.70
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3.50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.00
4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3.60
3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3.30
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3.10
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3.40
105	104	107	110	111	113	100	103	110	110	107.30



LAMPIRAN III

Output Hasil SPSS

1. Uji Validitas

a. *Empowerment*

Correlations

		empowerment1	empowerment2	empowerment3	empowerment4	empowerment5	empowerment6	empowerment7	empowerment8	EMPOWERMENT
empowerment1	Pearson Correlation	1	.809**	.298	.601**	.345*	.182	.318	.318	.739**
	Sig. (2-tailed)		.000	.092	.000	.049	.312	.072	.072	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
empowerment2	Pearson Correlation	.809**	1	.271	.557**	.164	.194	.298	.298	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.128	.001	.362	.280	.092	.092	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
empowerment3	Pearson Correlation	.298	.271	1	.657**	.298	.335	.401*	.647**	.671**

	Sig. (2-tailed)	.092	.128		.000	.092	.057	.021	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
empowerment4	Pearson Correlation	.601**	.557**	.657**	1	.454**	.323	.425*	.425*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.008	.067	.014	.014	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
empowerment5	Pearson Correlation	.345*	.164	.298	.454**	1	.348*	.484**	.484**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.049	.362	.092	.008		.047	.004	.004	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
empowerment6	Pearson Correlation	.182	.194	.335	.323	.348*	1	.269	.481**	.545**
	Sig. (2-tailed)	.312	.280	.057	.067	.047		.130	.005	.001
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

empowerment7	Pearson Correlation	.318	.298	.401*	.425*	.484**	.269	1	.577**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.072	.092	.021	.014	.004	.130		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
empowerment8	Pearson Correlation	.318	.298	.647**	.425*	.484**	.481**	.577**	1	.737**
	Sig. (2-tailed)	.072	.092	.000	.014	.004	.005	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33
EMPOWERMENT	Pearson Correlation	.739**	.685**	.671**	.808**	.657**	.545**	.668**	.737**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

b. *Job Rotation*

Correlations

		job_rot ation1	job_rot ation2	job_rot ation3	job_rot ation4	job_rot ation5	job_rot ation6	job_rot ation7	job_rot ation8	job_rot ation9	job_rota tion10	JOB_RO TATION
job_rotati on1	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	1 33	.934** .000 33	.650** .000 33	.704** .000 33	.583** .000 33	.516** .002 33	.606** .000 33	.571** .001 33	.571** .001 33	.505** .003 33	.809** .000 33
job_rotati on2	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.934** .000 33	1 .000 33	.629** .000 33	.674** .000 33	.585** .000 33	.533** .001 33	.583** .000 33	.546** .001 33	.546** .001 33	.489** .004 33	.796** .000 33
job_rotati on3	Pears on Corre lation	.650**	.629**	1	.933**	.729**	.645**	.577**	.577**	.577**	.500**	.836**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
job_rotati on4	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.704** .000 33	.674** .000 33	.933** .000 33	1 .000 33	.680** .000 33	.602** .000 33	.633** .000 33	.626** .000 33	.626** .000 33	.550** .001 33	.859** .000 33
job_rotati on5	Pears on Corre lation Sig. (2- tailed) N	.583** .000 33	.585** .000 33	.729** .000 33	.680** .000 33	1 .000 33	.886** .000 33	.631** .000 33	.535** .001 33	.535** .001 33	.583** .000 33	.832** .000 33
job_rotati on6	Pears on Corre lation	.516**	.533**	.645**	.602**	.886**	1	.559**	.474**	.474**	.516**	.768**

	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.000	.000	.000		.001	.005	.005	.002	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
job_rotation7	Pearson Correlation	.606**	.583**	.577**	.633**	.631**	.559**	1	.847**	.847**	.924**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
job_rotation8	Pearson Correlation	.571**	.546**	.577**	.626**	.535**	.474**	.847**	1	.819**	.744**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.005	.000		.000	.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
job_rotation9	Pearson Correlation	.571**	.546**	.577**	.626**	.535**	.474**	.847**	.819**	1	.917**	.829**

	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001	.005	.000	.000		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
job_rotation10	Pearson Correlation	.505**	.489**	.500**	.550**	.583**	.516**	.924**	.744**	.917**	1	.809**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.003	.001	.000	.002	.000	.000	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
JOB_ROTATION	Pearson Correlation	.809**	.796**	.836**	.859**	.832**	.768**	.869**	.809**	.829**	.809**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

c. Employee Participation

Correlations

		employee_ participatio n1	employee_ participatio n2	employee_ participatio n3	employee_ participatio n4	employee_ participatio n5	employee_ participatio n6	EMPLOYEE_P ARTICIPATIO N
employee_participation1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 33	.620** .000 33	.467** .006 33	.447** .009 33	.398* .022 33	.178 .321 33	.768** .000 33
employee_participation2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.620** .000 33	1 33	.359* .040 33	.398* .022 33	.420* .015 33	.027 .881 33	.717** .000 33
employee_participation3	Pearson Correlation	.467**	.359*	1	.593**	.332	.245	.718**

	Sig. (2-tailed)	.006	.040		.000	.059	.170	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
employee_participation4	Pearson Correlation	.447**	.398*	.593**	1	.514**	-.015	.720**
	Sig. (2-tailed)	.009	.022	.000		.002	.933	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33
employee_participation5	Pearson Correlation	.398*	.420*	.332	.514**	1	.390*	.741**
	Sig. (2-tailed)	.022	.015	.059	.002		.025	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33

employee_participation6	Pearson Correlation	.178	.027	.245	-.015	.390*	1	.424*
	Sig. (2-tailed)	.321	.881	.170	.933	.025		.014
	N	33	33	33	33	33	33	33
EMPLOYEE_PARTICIPATION	Pearson Correlation	.768**	.717**	.718**	.720**	.741**	.424*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.014	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

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

d. *Compensation*

	compensation1	compensation2	compensation3	compensation4	compensation5	COMPENSATION
--	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	--------------

compensation1	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	1 .661** 33	.661** .000 33	.563** .001 33	.340 .053 33	.081 .652 33	.799** .000 33
compensation2	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.661** .000 33	1 .000 33	.384* .027 33	.232 .193 33	.063 .726 33	.731** .000 33
compensation3	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.563** .001 33	.384* .027 33	1 .001 33	.305 .085 33	.087 .631 33	.694** .000 33
compensation4	Pearson Correlati on Sig. (2- tailed) N	.340 .053 33	.232 .193 33	.305 .085 33	1 .772 33	.052 .001 33	.562** .001 33
compensation5	Pearson Correlati on	.081	.063	.087	.052	1	.353*

	Sig. (2-tailed)	.652	.726	.631	.772		.044
	N	33	33	33	33	33	33
COMPENSATION	Pearson Correlation	.799**	.731**	.694**	.562**	.353*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.044	
	N	33	33	33	33	33	33

e. Kepuasan Kerja

Correlations

	kepuasan_kerja1	kepuasan_kerja2	kepuasan_kerja3	kepuasan_kerja4	kepuasan_kerja5	kepuasan_kerja6	kepuasan_kerja7	kepuasan_kerja8	kepuasan_kerja9	kepuasan_kerja10	KEPUASAN_KERJA
kepuasan_kerja1	1	.677**	.100	.167	.134	.231	.375*	.547**	.333	.333	.650**
		.000	.580	.354	.458	.195	.032	.001	.058	.058	.000
		33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

kepuasan_kerja2	Pearson Correlation	.677**	1	.155	.239	.383*	.321	.418*	.361*	.239	.239	.682**
	Sig. (2-tailed)	.000		.388	.180	.028	.068	.015	.039	.180	.180	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kepuasan_kerja3	Pearson Correlation	.100	.155	1	.500**	.160	.230	-.100	.007	.050	.050	.430*
	Sig. (2-tailed)	.580	.388		.003	.373	.198	.580	.971	.782	.782	.013
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kepuasan_kerja4	Pearson Correlation	.167	.239	.500**	1	.267	.173	-.125	-.263	.045	.045	.431*
	Sig. (2-tailed)	.354	.180	.003		.133	.334	.488	.140	.802	.802	.012

	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kepuasan_kerja5	Pearson Correlation	.134	.383*	.160	.267	1	.626**	.234	.105	.134	.134	.602**
	Sig. (2-tailed)	.458	.028	.373	.133		.000	.190	.560	.458	.458	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kepuasan_kerja6	Pearson Correlation	.231	.321	.230	.173	.626**	1	.206	.245	.043	.043	.585**
	Sig. (2-tailed)	.195	.068	.198	.334	.000		.250	.170	.811	.811	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kepuasan_kerja7	Pearson Correlation	.375*	.418*	-.100	-.125	.234	.206	1	.476**	.250	.250	.424*

	Sig. (2-tailed)	.032	.015	.580	.488	.190	.250		.005	.161	.161	.014
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kepuasan_kerja8	Pearson Correlation	.547**	.361*	.007	-.263	.105	.245	.476**	1	.328	.328	.485**
	Sig. (2-tailed)	.001	.039	.971	.140	.560	.170	.005		.062	.062	.004
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
kepuasan_kerja9	Pearson Correlation	.333	.239	.050	.045	.134	.043	.250	.328	1	1.000**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.058	.180	.782	.802	.458	.811	.161	.062		.000	.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

kepuasan_kerja10	Pearson Correlation	.333	.239	.050	.045	.134	.043	.250	.328	1.000**	1	.628**
	Sig. (2-tailed)	.058	.180	.782	.802	.458	.811	.161	.062	.000		.000
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33
KEPUASAN_KERJA	Pearson Correlation	.650**	.682**	.430*	.431*	.602**	.585**	.424*	.485**	.628**	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.012	.000	.000	.014	.004	.000	.000	
	N	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33	33

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

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

2. Uji Reliabilitas

a. *Empowerment*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	8

b. *Job Rotation*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

c. *Employee Participation*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.769	6

d. *Compensation*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	5

e. *Kepuasan Kerja*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	10

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
--	-------------------------

N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17230059
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.084
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		.741
Asymp. Sig. (2-tailed)		.642

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.487	.658		3.782	.001		
EMPOWERMENT	.374	.112	.472	3.350	.002	.990	1.010
JOB_ROTATION	.305	.102	.496	2.989	.006	.715	1.399
EMPLOYEE_PARTICIPATION	-.259	.129	-.332	-2.005	.055	.717	1.394
COMPENSATION	-.182	.107	-.239	-1.703	.100	.998	1.002

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.116	.326		.354	.726
EMPOWERMENT	-.003	.055	-.012	-.061	.951
JOB_ROTATION	.008	.051	.035	.160	.874
EMPLOYEE_PARTICIPATION	.027	.064	.094	.427	.672
COMPENSATION	-.022	.053	-.079	-.421	.677

a. Dependent Variable: RES2

4. Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.487	.658		3.782	.001
EMPOWERMENT	.374	.112	.472	3.350	.002
JOB_ROTATION	.305	.102	.496	2.989	.006
EMPLOYEE_PARTICIPATION	-.259	.129	-.332	-2.005	.055
COMPENSATION	-.182	.107	-.239	-1.703	.100

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.670 ^a	.448	.370	.18420

a. Predictors: (Constant), COMPENSATION, EMPOWERMENT, EMPLOYEE_PARTICIPATION, JOB_ROTATION

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	.772	4	.193	5.692	.002 ^a
Residual	.950	28	.034		
Total	1.722	32			

a. Predictors: (Constant), COMPENSATION, EMPOWERMENT, EMPLOYEE_PARTICIPATION, JOB_ROTATION

b. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

c. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.487	.658		3.782	.001
EMPOWERMENT	.374	.112	.472	3.350	.002
JOB_ROTATION	.305	.102	.496	2.989	.006
EMPLOYEE_PARTICIPATION	-.259	.129	-.332	-	.055
COMPENSATION	-.182	.107	-.239	2.005	.100
				1.703	

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

LAMPIRAN IV

DOKUMENTASI PENELITIAN

Proses wawancara dengan salah satu karyawan Bank Madina Syariah yaitu Bapak Dimas selaku *costumer service*



LAMPIRAN V

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

PENGARUH EMPOWERMENT, JOB ROTATION, EMPLOYEE PARTICIPATION, DAN COMPENSATION PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MADINA SYARIAH)

Nama : Raden Roro Firda Auliya

NIM : 15820157

Prodi : Perbankan Syariah

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

1. Bagaimana kepuasan karyawan di Bank Madina Syariah ini menurut bapak/ibu?
2. Menurut bapak/ibu langkah apa yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan karyawan?
3. Menurut bapak/ibu apa yang menyebabkan kepuasan karyawan menurun?
4. Apakah karyawan sudah melakukan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu?
5. Bagaimana kepuasan pada karyawan setelah adanya rotasi kerja?
6. Apakah hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik, dan apakah hubungan kerja karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik?
7. Apakah karyawan di Bank Madina Syariah dapat dengan mudah mengemukakan ide/gagasannya?
8. Apakah karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kariernya?
9. Apakah karyawan yang memiliki kinerja baik mendapat imbalan atau bonus?
10. Apakah pernah ada keluhan di kompensasi atau gaji yang kurang?

LAMPIRAN VI

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama : Raden Roro Firda Auliya

Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 9 Maret 1997

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Nglengkong Lor, Sumberrejo, Tempel, Sleman,
Yogyakarta

Telephone : 082242960121

Email : firdaauliya09@gmail.com

Pendidikan

2003 sampai dengan 2009 : SD N Gateng

2009 sampai dengan 2012 : SMP N 2 Sleman

2012 sampai dengan 2015 : SMA N 1 Mlati

2015 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



Pengalaman Kerja

Magang di Bank Syariah Mandiri KCP Sleman

