

**PENGARUH FASILITAS KERJA, INSENTIF MATERIAL DAN
INSENTIF NON MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus: BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**



SKRIPSI

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

OLEH:

SRI SUNARTI
NIM: 15820172

DOSEN PEMBIMBING:

ROSYID NUR ANGGARA PUTRA. S.Pd., M.Si.
NIP: 19880524 201503 1 010

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



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 550821, 512474, Fax. (0274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-765/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2019


Tugas Akhir dengan judul : **Pengaruh Fasilitas Kerja, Insentif Material, Dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Sri Sunarti
NIM : 15820172
Telah diujikan pada : Senin, 12 Agustus 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang


Rosvid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si
NIP. 19880524 201503 1 010

Penguji I


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

Penguji II


Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

Yogyakarta, 22 Agustus 2019
Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



DEKAN

Mahadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Sri Sunarti

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Sri Sunarti

NIM : 15820172

Judul Skripsi : " pengaruh fasilitas kerja, insentif material, dan insentif non material terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Bangun Drajat Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 1 Agustus 2019
Pembimbing

Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP: 19880524 201503 1 010

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sri Sunarti

NIM : 15820172

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “pengaruh fasilitas kerja, insentif material, dan insentif non material terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk atau disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 01 Agustus 2019
Penyusun,



METERAI
TEMPEL
5000
RUPIAH

Sri Sunarti
NIM. 15820172

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas Akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Sri Sunarti

NIM : 15820172

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

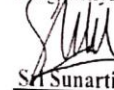
“pengaruh fasilitas kerja, insentif material, dan insentif non material terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama teap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian persetujuan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta 01 Agustus 2019

Yang menyatakan,



Sri Sunarti
NIM.15820172

MOTTO

**Jangan Berdoa Agar Hidup Ini Ringan Tapi Berdoalah Agar Kau Jadi
Orang Yang Tahan Banting**

(Shalahuddin Al- Ayubi)

Ilmu Yang Tidak Diamalkan Bagaiakan Pohon Yang Tidak Berbuah



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji Syukur Kehadirat Allah Swt Dan Atas Dukungan Serta Doa Dari Orang-Orang Yang Tercinta Akhirnya Skripsi Ini Dapat terselesaikan Dengan Baik.

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk

Kedua Orang Tua Saya Tercinta, Bapak Muhammad Zaenuri Dan Ibu Jariyah Yang Tak Henti-Henti Mencintai, Menyayangi, Dan Mengasihi. Serta Selalu Memberikan Dukungan Yang Luar Biasa Sampai Saat Ini. Terimakasih Atas Segala Yang Telah Diberikan Untuk Saya Yang Tiada Tara.

Teruntuk Saudara-Saudara Saya, Fitria Zulaikha, Asma Nur Zakiyah, dan Nadine Hanina Azzahra Yang Selalu Mendoakan Agar Skripsi Ini Selesai

Beserta Almamater Tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	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	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	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.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
الأولياء كرامة	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

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

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَنْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah berkat rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir dari proses dan perjuangan adalah buah yang manis. Tidak berhenti di sini, semoga saya bisa menjadi tauladan di kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, aamiin. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi. M.A, Ph. D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Setyono, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta.
4. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra. S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan

penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi hingga akhir skripsi.

5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai Dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Ibu Ayu Ida serta seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden.
9. Keluargaku tercinta yang sabar mendidik, menyayangi, memberikan cinta, menasehati, memberikan doa, motivasi, dukungan secara moril maupun materil, dan sayang yang terbaik.
10. Terimakasih Bapak Syamsudi Dan Ibu Sugilah Sekeluarga Yang Selalu Menyayangi Dan Selalu Mendoakan Saya Dalam Penyelesaian Skripsi Sampai Tahap Akhir.
11. Terimakasih Untuk Sahabat-Sahabatku, Rila Maftukhah, Irma Rusyda, Ayu Chusni, Zaenatul khafidhoh, Dan Nunung Winarsih yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan memberikan semangat selama ini

12. Terimakasih untuk sahabat-sahabat ku, Putri Widya Satiti, Putri Siti Kameliah, Deby Wahyu Priambodo, Dedat Dingkoroci Akasumbawa, Anifah Mujiasih, Mahmud Jailani, Helmy Ariefandi, dan Anisa Rahma Nuryahan, yang selalu menghibur, membantu, dan mendukung saya selama ini.
13. Terimakasih untuk teman-teman Perbankan Syariah D, serta seluruh teman-teman perbankan Syariah 2015 yang memberikan semangat selama ini.
14. Keluarga KKN 96 Kelompok 245 Terimakasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawanya sampai saat ini.
15. Terimakasih Kepada Niken Budi, Atisa Ramadani, Kholidatu Nurindahsari yang selalu memberikan semangat dan mendoakan agar skripsi ini cepat selesai.
16. Semua pihak yang turut berjasa, hingga terselesaikannya skripsi ini tidak mungkin penyusun sebutkan satu persatu.

Disamping itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan ini masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Wassalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 01 Agustus 2019
Hormat Saya,

Sri Sunarti
NIM 15820172

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT.....	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Sistematikan Penulisan.....	13
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Landasan Teori	15
1. Perilaku Organisasi	15
2. Kinerja Karyawan	17
3. Fasilitas Kerja.....	22
4. Insentif.....	25
B. Telaah Pustaka.....	34
C. Pengembangan Hipotesis	38

D. Kerangka teoritis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Jenis Penelitian	43
B. Jenis Dan Sumber Data	43
C. Tempat Dan Waktu Penelitian	44
D. Populasi Dan Sampel Penelitian	44
E. Definisi Operasional	45
F. Teknik Pengumpulan Data	47
G. Uji Instrumen Data	48
H. Teknik Analisis Data	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Analisis Statistik Deskriptif	56
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	57
2. Karakteristik Berdasarkan Lama Waktu Bekerja	57
3. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
C. Hasil Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas	62
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	63
1. Uji Normalitas	63
2. Uji Multikolinearitas	65
3. Uji Heteroskedastisitas	66
E. Uji Regresi Linear Berganda	67
F. Hasil Uji Hipotesis	69
1. Uji Koefisien Determinasi	69
2. Uji F	70
3. Uji T (<i>T-Test</i>)	71
G. Pembahasan Hasil Penelitian	73
1. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta	73

2. Pengaruh Insentif Material Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta	75
3. Pengaruh Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta	78
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan.....	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel 1.1 Aset dan Pembiayaan BPRS Bangun Drajat Warga	10
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	34
Tabel 3.1 Indikator Tabel	46
Tabel 3.2 Skala Likert	48
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Lama Kerja	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas Kinerja	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif Material	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Insentif Non Material	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.9 Uji Normalitas	63
Tabel 4.10 Uji Multikolonieritas	65
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.14 Hasil Uji F	70
Tabel 4.15 Hasil Uji T	71
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuisisioner Variabel Fasilitas Kerja	73
Tabel 4.17 Detail Jawaban Kuisisioner Variabel Insentif Material	76
Tabel 4.18 Detail Jawaban Kuisisioner Variabel Insentif Non Material	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-P Plot.....	64
Gambar 4.2 Scatterplot.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian	xxiv
Lampiran 2 Data Responden Ms. Excel.....	xxviii
Lampiran 3 Hasil Olah Data SPSS. 23.....	xxxiv
Lampiran 4 Dokumentasi.....	xliv
Lampiran 5 Curriculum Vitae	xlv
Lampiran 6 Surat Penelitian.....	xlvi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja, insentif material, dan insentif non material terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Penelitian ini bersifat studi kausal yang bertujuan untuk mengetahui apakah satu variabel dapat mempengaruhi variabel lain. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden dengan menggunakan metode sample acak sederhana. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuisisioner dan wawancara langsung. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linier berganda dengan IBM SPSS 23.

Hasil Dari Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Insentif Material Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Sedangkan Fasilitas Kerja dan Insentif Non Material Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

Kata kunci: Fasilitas Kerja, Insentif Material, Insentif Non Material, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work facilities, material incentives, and non-material incentives on the performance Employee in BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. This research is a causal study which aims to find out whether one variable can affect other variables. The sample in this study were 33 respondents using a simple random sample method Data in this study were obtained through questionnaires and direct interviews. The analytical method used in this study uses validity test, reliability test, classic assumption test, and multiple linear regression analysis with IBM SPSS 23.

The results of this study show that material incentives have a significant positive effect on the performance of employees in BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Whereas work facilities and non-material incentives have no effect on the performance of employees BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

keywords: work facilities, material incentives, non-material incentives, and employee performance.





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Salah satu faktor penunjang perekonomian Di Indonesia adalah Perbankan Syariah. Pengembangan perbankan syariah diarahkan untuk memberikan kemaslahatan terbesar bagi masyarakat dan berkontribusi secara optimal bagi perekonomian nasional (www.bi.go.id). Dalam rangka mengoptimalkan perekonomian nasional, harus ditata sedemikian rupa mengenai strategi-strateginya. Sesuai dengan UU No. 21 tahun 2008 yang diterbitkan pada tanggal 16 juli 2008 Perbankan syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan Prinsip Syariah atau Prinsip Hukum Islam yang diatur dalam Fatwa Majelis Ulama Indonesia seperti Prinsip Keadilan dan Keseimbangan, Kemaslahatan, *Universalisme*, Serta Tidak Mengandung Gharar, Maysir, Riba, Zalim dan Objek Yang Haram (www.ojk.co.id).

Karakteristik sistem perbankan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil memberikan alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi masyarakat dan bank, serta menonjolkan aspek keadilan dalam bertransaksi, investasi yang beretika, meengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam berproduksi, dan menghindari kegiatan spekulatif dalam bertransaksi keuangan. Dengan menyediakan beragam produk serta layanan jasa perbankan yang beragam dengan skema keuangan

yang lebih bervariasi, perbankan syariah menjadi alternatif sistem perbankan yang kredibel dan dapat dinikmati oleh seluruh golongan masyarakat Indonesia tanpa terkecuali (www.bi.go.id).

Di Indonesia pembiayaan yang disalurkan (PYD), dan dana pihak ketiga (DPK) yang lebih tinggi dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Kinerja bank syariah pada Juni 2018 secara umum membaik dibandingkan akhir tahun 2017 yang ditunjukkan oleh Rasio Keuangan Utama, Baik dari Sisi likuiditas, Efisiensi, Rentabilitas, maupun Permodalan, yang Menunjukkan Perbaikan. (www.ojk.go.id).

Perkembangan perbankan syariah ini tentunya juga harus didukung oleh sumber daya manusia (insani) yang memadai, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitasnya. Namun, realita yang ada menunjukkan bahwa masih banyak SDM yang selama ini terlibat dalam institusi syariah, tidak memiliki pengalaman akademis dan praktis dalam *Islamic Banking*. Tentunya kondisi ini cukup signifikan mempengaruhi produktivitas dan profesionalisme perbankan syariah tersebut. (<http://aceh.tribunnews.com>).

Menurut Eko B. Supriyanto Pemerhati Perbankan, Perkembangan perbankan syariah saat ini memang masih jauh dari harapan. Pasar yang besar, jika melihat penduduk muslim yang merupakan terbesar di dunia, tak menjamin laju perkembangan perbankan syariah cepat. Jujur saja masalah governance atau tata kelola di bank syariah masih harus terus ditingkatkan, selain keandalan SDM syariah yang sering menjadi soal. Selama ini cita-cita untuk meraih market share di atas 5% memang sudah terpenuhi. Itu pun

karena ada konversi bank umum konvensional menjadi syariah. Salah satu SDM yang tidak memadai di bank syariah yaitu dilihat dari Kegagalan bank syariah yang paling mendasar adalah menyangkut tata kelola dan mengelola risiko. kapasitas dan kemampuan SDM-nya tak memadai, maka lahirlah pembiayaan bermasalah. Sudah saatnya, layaknya sebuah bisnis yang mencari keuntungan, perbankan syariah dikelola dengan tata kelola yang baik dengan service level yang baik. (www.neraca.co.id)

Halim Alamsyah Ketua Komisioner Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sekaligus Wakil Ketua Umum Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI) mengatakan pertumbuhan industri keuangan syariah sangat cepat, namun diakui hal tersebut tidak diimbangi dengan pertumbuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Dari sisi volume, terdapat kesulitan menyediakan suplay SDM di level puncak. Ditambah, persaingan mendapatkan SDM berskala internasional tidaklah mudah. (<http://infobanknews.com>).

Setiap organisasi mempunyai tujuan, baik organisasi yang menghasilkan barang maupun organisasi yang bergerak dibidang jasa. Dalam pencapaian tujuan tersebut tentunya tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut biasanya dikenal dengan sebutan pegawai atau karyawan. di dalam suatu organisasi Pegawai atau karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab terhadap tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, hal ini dikarenakan pegawai tersebutlah yang merencanakan dan

melaksanakan pekerjaan yang telah diprogramkan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor manusia sebagai tenaga kerja yang ada Ferdino (2014).

Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu kualitas seseorang karyawan bekerja di perbankan syariah. Tanpa adanya kinerja seorang karyawan dalam perusahaan tujuan-tujuan dalam perusahaan itu tidak akan tercapai sesuai yang di inginkan. Maka dari itu sebuah perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik, karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik suatu perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Lijan 2017: 7).

Kegiatan operasional sebuah bank sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas, selain itu juga ditentukan oleh sistem pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif Rafael dkk (2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Manajemen sumber daya manusia ini juga merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat

dominan pada setiap organisasi. Dalam perencanaannya sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah menghubungkan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang. (Mangkunegara 2011: 5).

Setiap Perusahaan tentu mengharapkan karyawannya bekerja dengan baik dan produktif, namun hal tersebut tidak akan mudah dicapai tanpa adanya pengelolaan sumberdaya manusia secara professional. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas karyawan yaitu kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan secara langsung berpengaruh terhadap citra perusahaan dimata masyarakat luas. Kinerja karyawan yang baik menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Yeri dkk (2017).

Di era globalisasi ini, Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting dalam menjalankan perusahaan, karena sumber daya manusia ini memiliki peran dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Walaupun dalam bank syariah tersebut memiliki banyak sumber daya lain yang sangat melimpah, perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang memadai, karena jika bank syariah tidak didukung oleh sumber daya manusia maka tujuan yang sudah ditetapkan di perusahaan akan sangat sulit untuk dicapai Naufal dkk (2018).

Peran sumber daya manusia ini sangat penting dalam bank syariah, oleh karena itu Manager perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya dengan kebijakan-kebijakan sumber daya manusia yang dapat meningkatkan suatu kinerja karyawan. Kebijakan yang telah ditetapkan di perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai alat-alat untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian para karyawan untuk memberi kontribusi maksimal kepada perusahaan. Kebijakan tersebut diharapkan dapat merangsang motivasi dan kinerja karyawan di perusahaan sehingga dapat tercipta sumber daya manusia yang berkualitas Naufal dkk (2018).

Salah satu kebijakan yang perlu diperhatikan dalam bidang sumber daya manusia adalah mengenai kebijakan insentif yang layak bagi karyawan. Insentif merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi Naufal dkk (2018). Wibowo (2011:355) berpendapat bahwa insentif menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Pemberian insentif yang layak diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Pemberian insentif yang tepat dapat menguntungkan untuk karyawan dan perusahaan bank syariah. karena bagi karyawan mereka merasa dirinya memiliki peranan besar dan membuat dirinya dibutuhkan oleh bank syariah. Sedangkan bagi bank syariah, pemberian insentif yang layak dapat digunakan sebagai media bagi karyawan untuk berprestasi agar tujuan bank syariah bisa

tercapai. Maka dengan adanya pemberian insentif ini, perusahaan berharap agar kinerja karyawan semakin bagus (Naufal dkk 2018).

Selain pemberian insentif yang layak untuk karyawan, mereka juga harus mendapatkan fasilitas yang layak dan memadai yang digunakan saat bekerja. Hal ini dapat mempengaruhi kelancaran aktivitas pekerjaan, dan pegawai akan lebih bersemangat untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi Anasari (2015) Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan dalam menjalankan fungsi. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan produktivitas (Lupiyaodi, 2006).

Selain itu, Setiap perusahaan pasti menginginkan seorang karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang sangat baik, sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan mutu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan. Kinerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan pertumbuhan di perbankan syariah. Kebijakan insentif juga perlu diperhatikan karena merupakan media untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2009:9) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Terdapat banyak penelitian yang membahas kinerja karyawan berdasarkan variabel – variabel yang mempengaruhinya. Penelitian ini dilakukan oleh Khoirul dan Edy (2017) mengatakan bahwa Fasilitas Kerja

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rina dan Nanik (2015) mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. dan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2016) mengatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Cristian dkk (2016) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sitompul (2018) mengatakan bahwa Rendahnya pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang hanya 3,6% ini sangat diluar dugaan, dimana diasumsikan bahwa semakin baik fasilitas kerja maka semakin baik pula kinerja pegawainya. dan penelitian yang dilakukan oleh hayati (2014) mengatakan bahwa Fasilitas kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Maulana (2017) mengatakan bahwa insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Subianto (2016) mengatakan Insentif menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hamidah dkk (2018) menunjukkan bahwa insentif material dan insetif non material berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Agung dan Kaman (2017) mengatakan bahwa variabel insentif tidak mempunyai

pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. dari beberapa penelitian diatas menunjukkan bahwa terdapat beberapa perbedaan pendapat antara peneliti satu dengan penelitian yang lainnya, dan terdapat pula persamaan dan perbedaan pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen dan variabel dependen.

Lembaga keuangan BPRS di Yogyakarta yang terdaftar dalam Otoritas Jasa Keuangan (OJK) berjumlah 12, salah satunya adalah BPRS Bangun Drajat Warga. BPRS Bangun Drajat Warga merupakan salah satu Lembaga Keuangan Syariah yang telah berdiri sejak tahun 1993. BPRS Bangun Drajat Warga ini beroperasi pada tanggal 2 february 1994. Maksud dan tujuan Perseroan, menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang semata – mata akan beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap debitur maupun krediturnya, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil atau masyarakat pedesaan. (www.bprs-bdw.co.id).

Berikut adalah tabel Aset dan Pembiayaan BPRS Bangun Drajat warga dari tahun 2013-2017:

Tabel 1.1 Aset dan Pembiayaan BPRS Bangun Drajat Warga

Indikator	2013	2014	2015	2016	2017
Aset	43.483	53.910	71.674	96.796	119.490
Pembiayaan	11.269	11.808	18.009	24.566	22.566
Laba	1.158	1.539	1.539	1.815	2.138

Sumber: statistik perbankan syariah syariah

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pada indikator aset, pembiayaan, dan laba di BPRS Bangun Drajat Warga mengalami peningkatan dan juga penurunan setiap tahunnya. Aset BPRS Bangun Drajat Warga pada tahun 2013 hingga pada tahun 2017 aset tersebut mengalami peningkatan yang sangat besar, yaitu pada tahun 2013 asetnya sebesar Rp43.483 juta dan hingga tahun 2017 aset tersebut mengalami peningkatan menjadi sebesar Rp119.490 juta. Untuk pembiayaan BPRS BDW mengalami peningkatan dan penurunan, yaitu ditunjukkan pada tabel diatas bahwa pada tahun 2013 BPRS BDW menunjukkan pembiayaan sebesar Rp. 11.269. pada tahun 2014 mengalami peningkatan pembiayaan yaitu menjadi Rp. 11.808. pada tahun 2015 BPRS BDW juga mengalami peningkatan menjadi Rp. 18.009. kemudian pada tahun 2016 pembiayaan meningkat menjadi Rp. 24.566. dan pada tahun 2017 BPRS BDW Mengalami penurunan pembiayaan dari 2016 sebesar Rp. 24.56, pada 2017 menurun menjadi Rp 22.566.

Selanjutnya dilihat dari labanya bahwa pada tahun 2013 BPRS BDW memiliki laba sebesar Rp. 1.158. pada tahun 2014 laba tersebut mengalami peningkatan meenjadi Rp. 1.539. namun pada tahun 2015 laba tersebut tidak mengalami peningkatan dan penurunan laba tersebut tetap yaitu sebesar Rp. 1.1539. kemudian di tahun 2016 laba tersebut mengalami peningatan menjadi Rp 1.815. dan dari tahun 2016 hingga 2017 laba tersebut meningkat sangat baik yaitu di 2016 laba sebesar Rp. 1.815, kemudian 2017 meningkat hingga Rp 2.138.

Peningkatan kinerja keuangan yang terjadi pada BPRS Bangun Drajat Warga, mengindikasikan bahwa pencapaian kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga adalah baik. Artinya sumber daya manusia yang dimiliki cukup baik dan cukup mampu bersaing dengan sumber daya manusia bank syariah lain. Dengan pencapaian tersebut membuktikan bahwa BPRS Bangun Drajat Warga telah melakukan kinerjanya dengan baik dan tentunya didukung dengan SDM yang berkualitas. Untuk itu, peneliti melakukan penelitian lanjutan di BPRS Bangun Drajat Warga ini untuk mengetahui apa saja menyebabkan hal tersebut terjadi sehingga mampu mengambil keputusan untuk tetap mempertahankan faktor-faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan menggunakan tiga variabel independen. Variabel independen yang peneliti gunakan adalah fasilitas kerja, insentif material, dan insentif non material.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk melanjutkan penelitian yang sebelumnya dan meneliti kembali dengan menyimpulkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ke dalam tiga variabel independen yaitu fasilitas kerja, insentif material dan insentif non material dengan judul “ **PENGARUH FASILITAS KERJA, INSENTIF MATERIAL, DAN INSENTIF NON MATERIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada BPRS Bangun Drajat Warga di Yogyakarta)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah di penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh Insentif Material terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh Insentif non Material terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Insentif Material terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Insentif non Material terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis : penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi tambahan ilmu pengetahuan di bidang keilmuan mengenai sumber daya manusia yang berkaitan dengan Fasilitas Kerja ,Insentif Material, Insentif non Material, dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat praktis: penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang luas bagi semua praktisi untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya .
3. Bagi peneliti selanjutnya: penelitian ini diharapkan dapat atau mampu digunakan sebagai bahan untuk referensi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan Fasilitas Kerja, Insentif Material, Insentif Non Material, dan Kinerja Karyawan.

E. Sistematika penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB 1 PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi tentang uraian latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat peneliti serta sistematika penulisan dalam penelitian.

BAB 11 LANDASAN TEORI

Landasan teori menguraikan tentang teori-teori yang memiliki hubungan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh penulis, menguraikan penelitian –penelitian terdahulu yang dijadikan

acuan dalam penelitian ini dan memberikan kerangka hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi jenis penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, dan teknik yang digunakan dalam menganalisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Analisis data dan pembahasan menguraikan gambaran umum objek yang diteliti dan hasil analisis data penelitian dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Penutup berisi kesimpulan dari penelitian dan juga disampaikan saran bagi pihak perusahaan maupun pihak-pihak yang memiliki kepentingan dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh fasilitas kerja, insentif material, dan insentif non material terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel fasilitas kerja karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini dikarenakan tidak adanya perbedaan dalam fasilitas kerja antara karyawan, jadi fasilitas bukan salah satu yang menjadi pemicu dalam penentu kinerja yang dirasakan oleh karyawan..
2. Variabel insentif material karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini dikarenakan dengan adanya pemberian bonus dalam bentuk material dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel fasilitas kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hal ini dikarenakan pemberian insentif non material ini tidak rutin diberikan setiap tahunnya hanya tergantung pada manajemennya, dan karyawan yang mendapatkan inentif non material berupa piagam penghargaan ini hanya diberikan kepada karyawan yang bekerja lebih dari 10 tahun.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mampu menyampikan beberapa saran yang diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak tertentu. beberapa saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Bangun Drajat Warga semoga tetap mempertahankan dan meningkatkan fasilitas dan insentif material yang ada diperusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada dan mampu untuk mempertahankan kualitas kinerja. Selain insentif material, perusahaan diharapkan mampu mengimbangi dengan menyediakan insentif dalam bentuk non material agar dapat memotivasi karyawan agar lebih semangat dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Penelitian ini memiliki keterbatasan jumlah sampel yang sedikit, bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan mampu menambah jumlah responden. selain itu penggunaan variabel independen dalam penelitian ini masih terlalu sedikit, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambahkan beberapa variabel independen agar semakin luas jawaban hasil penelitian yang diperoleh nantinya. dan untuk alat analisis bisa menggunakan dalam model lain agar dapat dibandingkan hasil penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Faisal. 2005 . *Pengaruh Insentif Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan*. Yogyakarta: FE - UGM.
- Ghazali, Imam. 2018 . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IMB SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Iniversitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Cetakan Ke 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nazir. 1998. *Metode Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephan P. 2006. *Teori Organisasi. Struktur, Desain Dan Aplikasi, Edisi Ke 3. Terjemahan*. Jakarta: Penerbit Arcan.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.J Akarta: Bumi Aksara.
- Sekaran Uma, Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran Uma, Roger Bougie. 2017. *Metode Penelitian Untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suwatno, Dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jsksrts: Raja Grafindo Persada
- Veithzal, Rivai Dan Eva J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja Edisi 3*. Jakarta: Rajawali.

Naufal, Bambang S. Sanuharyo Dan Hamidah Nayati Utami. 2018. Pengaruh Insentif Material Dan Insentif Non Material Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderator Motivasi Kerja Studi Pada Karyawan Tetap PT. Kebon Agung Malang. *Jurnal EMBA*. Vol. 63, Nomor 1.

Isnain Munawirsyah. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. Vol. 06, No 01.

Ulfa Purnama Sari. 2016. Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Pemeritahan Integratif*. Vol. 04, No. 4.

Anasari, Rina Erla Dan Nanik Suryani. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *EEAJ*. Vol. 04, No. 1.

Lajatuma, Terry Awitanto. Elva Nuraiana, Dan Juli Marwani. 2017. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bukit Mas Prima Persada Depo Madiun. *FIPA*. Vol. 5, No. 1.

Sri Wahyuni. 2014. Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. Vol. 2 No. 1.

Rintama Sitompul. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. *JISPAR*. Vol. 7, No. 1.

<https://www.bi.go.id/perbanka/syariah/contents/default.aspx> diakses pada 27 mei 2019 pukul 21.00.

- Christian G. Kelatow, Adolfina, Dan Irvan Trang. 2016. Pengaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rs. Pancaran Kasih Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4, No. 5.
- Khoirul Anam, Edy Rahardja. 2006. Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal Of Management*. Vol. 6, No. 4.
- Marianus Subianto. 2016. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *E-Journal Administrasi Bisnis*. Vol. 4, No. 3.
- M. Taslim Dangnga, Dan Muhammad Ramli. 2013. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion. *Jurnal Economix*. Vol. 1, No. 1.
- Anggi Rizki Zaputri, Kusdi Rahardjo, Dan Hamidah Nayati Utami. 2013. Pengaruh Insentif Material Dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Kota Makassar (Studi Pada Karyawan Produksi Cetak Pt. Temprina Media Grafika Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 2, No. 2.
- Agung Raharjo, Dan Kaman Nainggolan. 2017. Pengaruh Motivasi, Insentif Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pt. Cipta Tpi (MNCTV). *Jurnal Komunikasi*. Vol. 8, No. 2.
- Yeri Yuliyanti, Istiatin, Dan Ida Aryati. 2017. Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sewing Pt. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*. Vol. 18, No. 1.
- M. Ikhwan Maulana Haeruddin. 2017. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 2, No.1.

Harli Yogi Kusuma, Heru Susilo, Dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2015. Pengaruh Insentif Terhadap Motivasi Dan Kinerja (Studi Pada Karyawan Hotel Grand Pujon View Kabupaten Malang) . *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 23, No. 1.

Ferdino Wedi Sanjaya. 2014. Hubungan Pemberian Insentif Non Material Oleh Pimpinan Dengan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Solok. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 2, No. 1.

Rafael J.V. Panambunan, Victor P.K. Lengkong, Dan Irvan Trang. 2018. Pengaruh Insentif Material, Insentif Non Material Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt Bpr Prisma Dana Manado. *EMBA*. Vol. 6, No. 4.

<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/07/08/115700326/sdm-belum-mumpuni-perkembangan-industri-keuangan-syariah-terhambat> di akses pada tanggal 17 maret 2019 pukul 21:00

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx> di akses pada tanggal 27 januari 2019 pukul 21:00

<http://aceh.tribunnews.com/2016/05/18/problematika-sdm-perbankan-syariah> diakses pada tanggal 24 maret 2019 pukul 21:00

<http://infobanknews.com/sdm-jadi-salah-satu-permasalahan-di-perbankan-syariah/> diakses pada tanggal 24 maret 2019 pukul 21:00

<https://www.bprs-bdw.co.id/> diakses pada tanggal 7 mei 2019 pukul 20.00

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/Default.aspx> diakses pada sabtu 27 juli 2019 pukul 10.00.

<http://www.neraca.co.id/article/105400/perbankan-syariah-kinerja-yang-buruk-akibat-tata-kelola> diakses pada tanggal 20 Agustus 2019 pukul 21:00.