

**PENGARUH KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di BPRS Sukowati Sragen)**



SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

MAIL YOGA DWI ERMAWAN

NIM. 16820110

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus di BPRS Sukowati Sragen)**



SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

MAIL YOGA DWI ERMAWAN
NIM. 16820110

DOSEN PEMBIMBING:

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

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-275/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DI BPRS SUKOWATI SRAGEN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MAIL YOGA DWI ERMAWAN
Nomor Induk Mahasiswa : 16820110
Telah diujikan pada : Senin, 15 Februari 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 60551e9d5dca



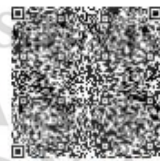
Penguji I
Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si
SIGNED

Valid ID: 604e695b0a10



Penguji II
Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 60560d7a08c1



Yogyakarta, 15 Februari 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaitza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 605c21a336163



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Mail Yoga Dwi Ermawan

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 mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Mail Yoga Dwi Ermawan

NIM : 16820110

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di BPRS Sukowati Sragen)

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 29 Maret 2020

Pembimbing

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

NIP: 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mail Yoga Dwi Ermawan

NIM : 16820110

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di BPRS Sukowati Sragen)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* dan 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.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 27 Januari 2020

Penyusun



Mail Yoga Dwi Ermawan
NIM. 16820110

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

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

Nama : Mail Yoga Dwi Ermawan

NIM : 16820110

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di BPRS Sukowati Sragen)”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengolah 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 pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 27 Januari 2021

Yang menyatakan,



Mail Yoga Dwi Ermawan
NIM. 16820110

MOTTO

Dunia ini hanya memiliki tiga hari: Hari kemarin, ia telah pergi bersama dengan semua yang menyertainya. Hari esok, kamu mungkin tak akan pernah menemuinya. Hari ini, itulah yang kamu miliki, maka beramal lah di hari ini.

-Hasan al Bashri-

Barang siapa belum merasakan pahitnya belajar walau sebentar, maka akan merasakan hinanya kebodohan sepanjang hidupnya.

-Imam Syafi'i-

Semua yang berharga dalam masyarakat manusia bergantung pada kesempatan untuk pembangunan sesuai dengan pribadi masing-masing.

-Albert Einstein-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua,
bapak **Guritno** dan ibu **Sarijem**
yang melalui ketulusan doa, ketulusan kebaikan dan kasih sayang
membuat saya tidak pernah merasa berjuang sendirian.

Untuk saudara saya yang selalu saya banggakan
Fika Nur Hidayat
sebagai kakak pemantik semangat saat memulai perjuangan,
tempat berbagi kesuksesan setelah bapak dan ibu,
pelipur lara ketika gagal dalam berjuang.

Untuk kedua keponakan
Muhammad Zaidan Rizqillah dan Muhammad Rifqi Abrizam
yang masih dalam pertumbuhan dan menjadi anak yang berbakti
kepada kedua orang tua, anak yang sholeh dan menjadi penuntun
bagi saudara terdekatnya kelak.

Untuk **sahabat dan orang terdekat**
yang selalu menemani di setiap langkah saya
baik di bangku perkuliahan maupun dalam kegiatan bermasyarakat.
Untuk **keluarga besar dan semua orang** yang telah mendoakan saya.

Untuk **keluarga Perbankan Syariah 2016** yang telah
menemani dalam menuntut ilmu di bangku perkuliahan.

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	Ghain	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	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	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>
كرمة الأولياء	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 Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لِنُّنْ شَكَرْتُمْ	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

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

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah*, aamiin.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir dari sebuah proses perjuangan. Semoga saya dapat 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. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr.Afdafaiza, S.Ag, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu memberi bimbingan, saran, nasihat, pengalaman, ilmu yang sangat bermanfaat, dan perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi dukungan dari awal proses skripsi sampai tahap akhir skripsi.

5. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih telah meluangkan waktu memberikan arahan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan, wawasan, dan berbagi pengalaman selama penulis menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pemimpin dan seluruh karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen yang berkenan memberikan izin penelitian dan bersedia meluangkan waktu dalam membantu pengisian kuesioner.
9. Keluarga besar Forum Studi Ekonomi Bisnis Islam (ForSEBI) dan Koperasi Mahasiswa (KOPMA) UIN Sunan Kalijaga sebagai tempat berproses di luar kelas yang telah memberikan tambahan pengalaman untuk penulis serta pengetahuan tentang keorganisasian.
10. Kedua orang tua, bapak Guritno dan ibu Sarijem atas segala bentuk pengorbanan, doa, dukungan, kasih sayang dan segala kebaikan yang tidak terhingga.
11. Saudara Fika Nur Hidayat yang telah menjadi saudara terbaik untuk segala susah maupun senang.
12. Seluruh keluarga besar yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam menempuh pendidikan sampai pada penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh sahabat remaja RISMAS atas segala bentuk dukungan selama penulis mengemban amanah dan tidak pernah bosan memberikan arahan dalam proses bermasyarakat.
14. Keluarga besar Perbankan Syariah 2016 khususnya kelas c atas segala bentuk keakraban, suka dan duka, saling menyemangati dari awal perkuliahan hingga sampai penyelesaian skripsi ini.
15. Sahabat penulis, Rizqi Nugroho Pangestu, Fajar Mahmud , Ashif, Ibnu Maulana Baharsyah, Rahmat Bahaul Muttaqin, Lahi Showaba, Darul Ikhsan,

dan lainnya yang tidak bias disebutkan satu - persatu yang telah berbagi pengetahuan serta selalu akrab dalam diskusi panjang maupun singkat tentang perkuliahan dan kehidupan.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan dari-Nya. Akhir kata, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi referensi apabila di masa mendatang dilakukan penelitian dengan topik yang menyerupai.

Wassalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Yogyakarta, 27 Januari 2021

Hormat saya,



Mail Yoga Dwi Ermawan
NIM. 16820110

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Kerangka Teori	9
1. <i>Grand Theory</i>	9
2. Kinerja Karyawan	11
3. Kepuasan kerja.....	14
4. Kompensasi.....	16
5. Lingkungan Kerja	19
B. Telaah Pustaka	21

C. Pengembangan Hipotesis	26
D. Kerangka Pemikiran.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis dan Sumber Penelitian	31
B. Populasi dan Sampel	31
C. Metode Pengumpulan Data.....	32
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
E. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
B. Gambaran Umum Penelitian.....	41
C. Karakteristik Responden	41
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	42
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji	43
D. Hasil Penelitian	44
1. Uji Validitas	44
2. Uji Reliabilitas	47
3. Uji Asumsi Klasik.....	48
4. Uji Analisis Jalur.....	51
5. Uji Hipotesis	54
E. Pembahasan Hasil Penelitian	58
BAB V PENUTUP	70
A. Kesimpulan	70
B. Keterbatasan Penelitian.....	71
C. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN.....	xxi

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Perilaku Organisasi	9
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian	30



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah BPRS di Indonesia.....	4
Tabel 1.2 Perkembangan Aktiva/Asset BPRS Sukowati Sragen.....	5
Tabel 3.1 Sekor Penelitian Skala <i>Likert</i>	32
Tabel 3.2 Definisi Konsep Oprasional.....	34
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel 4.2 Usia Responden.....	42
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	42
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	43
Tabel 4.5 Gaji Responden.....	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi.....	44
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel 4.17 Hasil Uji Analisis Jalur.....	51
Tabel 4.20 Hasil Uji R^2	54
Tabel 4.22 Hasil Uji F.....	56
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (t).....	57

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian	xxi
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	xxii
Lampiran 3 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	xxvii
Lampiran 4 Output Hasil Uji SPSS 16.0.....	xxxii
Lampiran 5 Hasil Wawancara.....	xli
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	xlii
Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup.....	xliv



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening* di PT. BPRS Sukowati Sragen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan *variable intervening* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Sampel yang digunakan sebanyak 33 karyawan. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel penelitian dengan beberapa pertimbangan tertentu yang bertujuan agar data yang diperoleh lebih representatif. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening*. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai *variable intervening*.

Kata Kunci: kinerja karyawan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of compensation and work environment on employee performance with job decision as an intervening variable at PT. BPRS Sukowati Sragen. The dependent variable in this study is performance. The independent variables in this study are compensation and work environment. While the intervening variable in this study is job satisfaction. The sample used was 33 employees. The sampling method used purposive sampling, which is a technique to determine research samples with certain considerations aimed at making the data obtained more representative. Collecting data through distributing questionnaires and interviews. The analytical tool used is multiple linear regression techniques.

The results of the study state that compensation has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment has no effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Compensation has a positive and significant effect on job satisfaction. Meanwhile, the work environment has no effect on job satisfaction. Compensation has a significant positive effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. While the work environment has no effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: *employee performance, job satisfaction, work environment, compensation.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat signifikan dalam menentukan apakah sebuah perusahaan tersebut dapat dikategorikan baik atau tidak. Kinerja merupakan hasil kerja, baik secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai oleh setiap karyawan tentu berbeda-beda, ada yang memenuhi standar dan ada yang tidak. Keberhasilan dari pekerjaan karyawan dapat diketahui melalui hasil dari pekerjaan itu sendiri yang berupa kualitas dan kuantitas (Mathis dan Jackson, 2006).

Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Hal ini membuktikan bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan suatu pengkondisian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhinya dengan baik. Kemampuan karyawan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaannya merupakan faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berbagai macam tugas berbeda-beda dan harus dilakukan oleh orang yang berbeda. Agar dapat berjalan efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yaitu orang yang memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakannya.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai salah satunya yaitu kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Ketika kepuasan kerja yang dimiliki pegawai tinggi maka dapat berdampak pada kesuksesan dalam bekerja, sedangkan kepuasan yang rendah dapat meningkatkan absensi dan dapat dikatakan penurunan moral organisasi (Hidayat, 2017). Dalam penyusunan peneliti menggunakan variabel intervening yang berupa kepuasan kerja ini guna untuk mengetahui pengaruh langsung antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y). Selain itu juga untuk mengetahui

pengaruh secara tidak langsung dimana kepuasan kerja (Z) menjadi mediasi antara variabel dependen (X) terhadap variabel independen (Y). Nurcahyani dan Dewi (2016) dalam penelitiannya memberitahu bahwa kepuasan kerja dapat berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya upaya lain untuk mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi dengan penghitungan dan pertimbangan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian Lukiyana dan Halima (2016) dengan hasil kompensasi berpengaruh positif kepada kerja pegawai dengan dimediasi oleh puas dalam bekerja. Mundakir dan Zainuri (2018) kompensasi secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam pemberian kompensasi kepada pegawai. Nurcahyani dan Dewi (2016) melakukan penelitian dengan hasil kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Nurcahyani dan Adnyani (2016) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh dalam bekerja, ini menunjukkan bahwa kompensasi yang didapatkan oleh pekerja sesuai dengan harapannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya faktor yang dapat mendorong tingkat kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Membuat lingkungan kerja yang kondusif dapat berdampak pada produktivitas yang maksimal. Penelitian Nitisemito (1992;159) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dengan faktor-faktor seperti hubungan antar karyawan, suasana dalam bekerja, dan fasilitas yang memadai. Penelitian lain yang dilakukan Deflin Tresye Nanulaitta (2018) dengan hasil bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Jerry M. Logahan, dkk (2012) menunjukkan sebaliknya, area kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kerja karyawan. Penelitian Lukiyana serta Halima (2016) yang berkaitan dengan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang cukup baik, sehingga akan memunculkan gairah dalam bekerja.

Berbicara terkait lembaga yang memperhatikan kualitas SDM adalah perbankan syariah. Seiring diberlakukannya UU No.21 Tahun 2008 berkaitan dengan Perbankan Syariah yang terbit pada tanggal 16 Juli 2008, yang menunjukkan bahwa pengembangan industri perbankan syariah nasional memiliki landasan hukum yang diharapkan semakin majunya pertumbuhan. Pertumbuhan perbankan syariah saat ini cukup pesat karena Otoritas Jasa Keuangan mencatat pada tahun 2020 perbankan syariah memiliki ekspansi sebanyak 1.868 Bank Umum Syariah, 347 Unit Usaha Syariah, dan 162 BPR Syariah.¹

BPR Syariah berdasarkan UU No. 21 Tahun 2008 merupakan suatu lembaga bank yang tidak memberikan fasilitas jasa yang berupa lalulintas pembayaran. Sedangkan anggapan OJK bahwa lembaga keuangan yang berbentuk bank menjalankan aktifitas usahanya sesuai unsur syariah, dan kegiatan usahanya tidak melakukan jasa pembayaran. Keunggulan yang diberikan oleh BPRS tidak hanya produk, tetapi BPRS juga memberikan kualitas dan mutu yang tercermin dari produktivitas kerja karyawan, hal ini dilihat dari naik turunnya pertumbuhan BPRS di Indonesia dari tahun ke tahun, berikut tabel jumlah BPRS di Indonesia:

Tabel 1.1 Jumlah BPRS di Indonesia

Tahun	2015	2016	2017	2019	2020
Jumlah	166	167	167	164	162

Sumber: www.ojk.go.id

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pertumbuhan BPRS di Indonesia dalam kurun waktu 2016 - 2020 menunjukkan penurunan. Adanya penurunan tersebut, maka kinerja suatu perusahaan harus ditingkatkan agar BPR Syariah dapat lebih kompetitif dalam pertumbuhan yang ada di Indonesia.

Berbicara peningkatan kinerja, PT. BPRS Sukowati Sragen juga selalu meningkatkan kinerjanya seperti visi yang dimiliki yaitu Terwujudnya

¹ <https://www.ojk.go.id/id> diakses pada 18 September 2020

Lembaga Keuangan yang Sehat, Kuat, dan Istiqomah dengan Prinsip Syariah untuk Kemaslahatan Masyarakat. Seiring berjalannya waktu PT. BPRS Sukowati Sragen pada tahun 2010 memulai untuk melebarkan sayap yang ditandai dengan dibukanya kantor cabang dan kas dengan bertahap. PT. BPRS Sukowati Sragen kini telah memiliki empat kantor cabang yang ada diberbagai wilayah seperti di Wonogiri, Boyolali, Grobogan dan Karanganyar. Empat kantor kas di wilayah Kabupaten Sragen guna untuk mempermudah nasabah untuk bertransaksi.

Pada tahun 2019 BPRS Sukowati Sragen mendapat beberapa penghargaan, pada hari Senin, 29 April 2019 telah ditetapkan PT BPRS Sukowati Sragen sebagai Pemenang Penghargaan TOP BUMD 2019 dalam kategori TOP IMPROVEMENT 2019. Kemudian pada hari Jum'at, 26 Juli 2019 mendapatkan penghargaan dari The Asian Post dan Majalah Infobank dalam “ Anugrah Kepala Daerah & BUMD Terbaik 2019” Kepada PT BPRS Sukowati Sragen sebagai BUMD terbaik ke 2 dalam kategori BPRS dengan aset Rp100 milyar sampai dengan kurang dari Rp250 milyar. Kemudian ada lagi penghargaan sebagai “*The Best Sharia Finance Institutions 2019*”, PT. BPRS Suowati Sragen mampu masuk dalam rangking 10 besar BPRS terbaik dalam kelompok aset 100 miliar sampai dengan kurang dari 250 miliar.

Berdasarkan laporan keuangan yang dikeluarkan oleh BPRS Sukowati Sragen per Desember 2019 mempunyai aset Rp. 212 Milyar dengan Laba Rp. 4,9 Milyar serta tercatat sebagai BPR Syariah terbesar se Jateng & DIY.² Kemudian dilansir oleh Otoritas Jasa Keuangan tahun 2020, Aset BPRS Sukowati Sragen meningkat setiap dekadenya.

**Tabel 1.2 Perkembangan Aktiva/Asset
BPRS Sukowati Sragen 2018 -2020**

Tahun	Periode		
	2018	2019	2020 (Juni)
Jumlah (Dalam	196.068	212.268	201.562

² <http://www.banksyariahsragen.com/> diakses pada 18 September 2020

Triliun Rupiah)			
-----------------	--	--	--

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa BPRS Sukowati Sragen dalam tahun 2020 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya. Karena pada tahun 2020 ini merupakan masa pandemi Covid-19. Seperti yang dikatakan oleh Bu Sri Mulyani "Ada risiko peningkatan kesulitan likuiditas, penurunan kualitas aset keuangan dan profitabilitas serta risiko pertumbuhan perbankan syariah melambat atau bahkan negatif," ucap Ani, sapaan akrabnya di forum diskusi Ikatan Ahli Ekonomi Islam (IAEI), Kamis (23/7).³ Hal ini tidak lain disebabkan oleh kinerja karyawan yang semakin menurun karena semakin sedikitnya interaksi antar karyawan. Dalam situasi seperti itu, tidak jarang manajemen mengalami kecemasan karena tidak dapat mengawasi 100% kinerja pegawainya. Berbeda jika pegawai berada di kantor, manajemen atau atasan dengan mudah melihat pola kerjanya.

Kemudian kata Abdi dilangsir dari sindonews, tantangan karyawan dalam bekerja di masa pandemi Covid-19 dan WFH juga bertambah. Hanya, minusnya bagi karyawan adalah kecil kemungkinan adanya jam kerja lembur sehingga memengaruhi penghasilan pegawai. Selain itu, kata Abdi, pegawai akan merasakan bosan bekerja lama di rumah. "Awalnya mungkin menyenangkan karena mereka memiliki banyak waktu bersama keluarga," katanya.⁴

Oleh sebab itu, untuk melihat bahwa lebih lanjut kinerja karyawan di BPRS Sukowati Sragen dan adanya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai pemediasi masih ada inkonsistensi dari hasil penelitian sebelumnya. Maka peneliti ingin meneliti lebih lanjut. Hasil teliti ini nantinya diharapkan dapat mengetahui hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari

³ <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20200723165152-78-528247/sri-mulyani-taksir-kinerja-bank-syariah-minus-karena-corona>

⁴ <https://ekbis.sindonews.com/read/246018/34/komunikasi-kunci-optimalkan-kinerja-pegawai-saat-pandemi-1606345868/10>

uraian diatas maka saya sebagai penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Di Bank Syariah Msukowati Sragen)”

B. Rumusan Masalah

Dari pemaparan diatas penulis lalu membuat rumusan masalah seperti berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
6. bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi.

Dari hasil penelitian ini akan menjadi rujukan untuk peneliti selanjutnya dengan topik yang sama yaitu kinerja karyawan dan bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan di bidang ekonomi syariah.

2. Bagi Praktisi.

Diharapkan hasil penelitian ini akan memberikan masukan untuk evaluasi dalam menerapkan strategi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lanjutan.

Dari penelitian ini semoga bermanfaat untuk menambah wawasan tentang Sumber Daya Manusia perbankan syariah serta mampu menganalisis permasalahan-permasalahan yang ada pada praktisi perbankan syariah.

E. Sistematika Pembahasan

Sebagai gambaran dan tahapan dalam penyusunan skripsi serta untuk mengetahui isi yang dibahas, maka dalam penulisan menggunakan pedoman yang telah disediakan oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.

BAB I Pendahuluan.

Memaparkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kemudian manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori.

Memaparkan kerangka teori, telaah pustaka, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III Metode Penelitian.

Pada bab ini akan memberikan informasi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, skala pengukuran, variabel penelitian, definisi konsep dan operasional, instrumen penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan.

Memaparkan deskripsi obyek penelitian yang berkaitan dengan penelitian, serta menguraikan hasil uji analisis data dari data yang telah diperoleh.

BAB V Penutup.

Memaparkan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

SARAN DAN KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukannya pengujian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pemberian kompensasi yang diterapkan telah mampu mempengaruhi tingkat kinerja.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, pemberian penyediaan lingkungan kerja oleh pihak bank belum optimal sehingga belum mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya sehingga hal tersebut mampu memengaruhi tingkat kinerja.
4. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, pemberian kompensasi yang diterapkan telah mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya, pemberian penyediaan lingkungan kerja oleh pihak bank belum optimal sehingga belum mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.
6. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, semakin baiknya dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan sehingga mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.
7. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Artinya, pemberian penyediaan lingkungan kerja oleh pihak bank belum optimal

sehingga belum mampu mempengaruhi tingkat kepuasan kerja sehingga tidak memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam tahap penyusunan penulis sudah melakukan penulisan dengan sebaik mungkin, tetapi sebaik apapun pasti ada kekurangan, seperti halnya:

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai pemediasi.
2. Studi kasus di BPRS Sukowati Sragen, dan hanya meneliti BPRS Sukowati Sragen saja sebagai objek penelitian. Padahal BPRS Sukowati Sragen memiliki 4 Kantor.

C. Saran

Setelah melihat paparan diatas kemudian penulis ingin sedikit memberikan saran dari hasil penelitian. Saran yang diberikan sebagai berikut.

1. Bagi Perusahaan
 - a. BPRS Sukowati Sragen telah memberikan kompensasi yang baik, hal ini harus dipertahankan dan harus ditingkatkan terutama dalam komponen insentif supaya karyawan lebih giat dan merasa dihargai akan pekerjaan yang dilakukannya.
 - b. BPRS Sukowati Sragen harus mengkoordinasi kembali dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif, agar karyawan merasa aman dan nyaman ketika melakukan pekerjaannya.
2. Bagi Akademik

Semoga bisa berguna bagi pihak kampus dan dapat dipakai sebagai acuan penelitian selain mengacu pada artikel jurnal dan buku yang sudah ada.
3. Bagi Penelitian Lanjutan

Penulis menyarankan untuk menambah variabel agar lebih kompleks dan agar lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Bawono, Anton. 2006. *“Multivariate Analysis dengan SPSS”*. Salatiga : STAIN Salatiga Press.
- David, Harly Weol. 2015. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara: *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*.”
- Department Agama RI, *Alquran dan Terjemahnya*, Diponegoro, Bandung, 2010
- Eko, Mamik. dkk 2009. “Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”. Universitas Brawijaya Malang. *Jurnal Profit Vol. 7 No. 1 Hal 1-13*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Undip Semarang.
- Handoko, T Hani. 2012. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasan, M. Iqbal. 2004. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hidayah, Nurul. 2016. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi UNY)”. *Jurnal Profita*.
- Hidayat Rizky M, dkk. 2017. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai bagian Perlengkapan*

Sekretariat Daerah Kota Makasar. Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi.
Vol 8, No1

Ibrahim, Ahmad Abu Sinn, 2012, *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: Rajawali Pers.

Issa, Rafik Beekun, 2004, *Etika Bisnis Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

Laksmadana.D.A., Joyce Lapien..S.L.H.V., dan Tumewu.F. 2015. "The Effect of Compensation, Leadership, Work Environment, and Training on Employee Performance of Bank Syariah Mandiri Manado". *Jurnal EMBA* 523 Vol.3 No.3, Hal.522-532.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI.

Lukiyana dan Halima. 2016 . *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pacific Metro International Jakarta*. *Media Studi Ekonomi*. Volume 19 No. 2 ,Hal: 56-66

M.Baledi dan R.Al Saed. 2017. "*The Impact of compensation Improving Employees Performance Through Job Sarisfaction Jordanian Wewspaper*". *International Journal of Business Quantitativ Economics adn Applied Management Research*. Vol. 4 Issue. 5 Hal. 86-102.

Mangkunegara, A. Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif* . Jakarta : Rajawali Press.

Mundakir dan Zainuri. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* Vol. 1 No. 1, Hal 37-48.

- Nanulaitta, Deflin Tresye. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar Di Kota Ambon*. *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi*. Vol. 5, No. 2 Hal: 203-218
- Nitisemito, Alex. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurchayani, Ni Made dan I.G.A. Dewi Adnyani. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, Hal: 500 - 532
- Pratama, Doni. 2015. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening". *MADIC 2015*.
- Rachmawati, Ike Kusdiyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Eka Jauvani Sagala, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P & Judge, Tiomthy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Manajement*. Alih Bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Sentoso, Simon Petrus Budi. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember?”.
Artikel Ilmiah Mahasiswa: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Siagian, Tomy Sun dan Hazmanan Khair. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage*, Vol 1, No. 1, Hal: 59-70
- Siddiqi, Tahmeem dan Sadia Tangem. 2018. *Impact Of Work Environment, Compensation And Motivation On The Performance Of Employees In The Insurance Companies Of Bangladesh. South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law, Vol. 15.Issue 5.* Hal 153-162.
- Simamora, Bilson. 2004. *Penilaian Kinerja Dalam Manajemen Perusahaan.* Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Soedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.
- Sopiah. 2013. *The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesai.* International Journal of Learning & Development. Vol. 3, No. 2, Hal.77-91.
- Suddin, Alwi. “Pengaruh Kompensai Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Mega Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.* Desember 2012. Vol. 6 No. 2 Hal. 95-105.
- Sudiarditha, I Ketut R, dkk. 2019. *Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Pt. Xd Sakti Indonesia.* Trikonomika Vol. 18, No. 2, Hal. 27-34.
- Sugiyono. (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, Widyanto Eko, Amiartuti Kusmaningtyas, dan Hendro Tjahjono. 2014, “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer

Area Cabang Surabaya”. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen.. Vol. 1
No. 1 Hal. 83-93.

Tulenan. S. 2015. "*The Effect of Work Environmen and Compensation Toward
Employee Performance At The Office of State Assets and Auction Service
Manado*" Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Hal. 672-682.

Wahbah az-Zuhaili,1991, Tafsir al-Munir fi al-`aqidah wa asySyar`iah wa al-
Manhaj, Suriah, Damaskus : Darul Fikri.

Wibowo.2010.*Manajemen Kinerja, Edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers

