

**PENGARUH SISTEM KOMPENSASI *NON FINANCIAL*
BERNILAI ISLAMI TERHADAP MOTIVASI KINERJA
KARYAWAN MUDA DI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

Disusun Oleh:

Qonisa Zanuarifa

NIM 22102040084

Dosen Pembimbing:

Muhammad Irfai Muslim, S.Pd, M.Si

NIP 19881215 201903 1 009

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2026

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1213/Un.02/DD/PP.00.9/07/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH SISTEM KOMPENSASI *NON FINANCIAL* BERNILAI ISLAMI TERHADAP MOTIVASI KINERJA KARYAWAN MUDA DI YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : QONISA ZANUARIFA
Nomor Induk Mahasiswa : 22102040084
Telah diujikan pada : Selasa, 30 Juni 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Muhammad Irfai Muslim, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a3364b0b0c21



Penguji I
Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
SIGNED

Valid ID: 6a3880e0b9903



Penguji II
Drs. Mokhammad Nazili, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 6a4e1ea0b0604



Yogyakarta, 30 Juni 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S.
SIGNED

Valid ID: 6a58861c0a98e

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

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

Assalamualaikum wr. Wb.

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

Nama : Qonisa Zanuarifa
NIM : 22102040084
Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Kompensasi *Non Financial* Bernilai Islami Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Muda Di Yogyakarta

skripsi tersebut sudah memenuhi syarat

- ☐ Bebas dari unsur plagiarisme.
- ☐ Hasil pemeriksaan similaritas melalui Turnitin menunjukkan Tingkat kemiripan sebesar 15% dengan menggunakan setelan "small match exclusion" sepuluh kata.
- ☐ Sistematika penulisan telah sesuai dengan Pedoman Penulisan Skripsi yang berlaku.

dan sudah dapat diajukan kepada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 9 Juni 2026
Dosen Pembimbing

Muhammad Irfai Muslim, S.pd, M.Si.
NIP. 19881215 201903 1 009

Mengetahui:
Ketua Program Studi

Munif Solihan, MPA
NIP. 19851209 201903 1 009

o Silahkan beri tanda (✓) jika pernyataan telah sesuai.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Qonisa Zanuarifa
NIM : 22102040084
Program Studi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul: Pengaruh Sistem Kompensasi *Non Financial* Bernilai Islami Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Muda Di Yogyakarta adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkannya sesuai hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 9 Juni 2026
Mengetahui,

Qonisa Zanuarifa
NIM. 22102040084

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Almamater Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta



MOTO

“Allah tidak menjanjikan jalannya mudah, tapi Allah selalu menjanjikan bahwa setiap perjuangan yang ikhlas tidak akan pernah sia-sia”

“Dan bahwasannya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya”

(QS. An Najm:39)



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Sistem Kompensasi *Non Financial* Bernilai Islami Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan Muda Di Yogyakarta” ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Keberhasilan penyusunan karya ini, tentu tidak terlepas dari hasil ikhtiar, do’a, serta dukungan moral maupun bantuan nyata dari berbagai pihak yang begitu berarti bagi peneliti.

Peneliti ingin menyampaikan apresiasi dan terimakasih dengan sepuh hati kepada semua pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membantu kelancaran proses penelitian ini. Tanpa adanya arahan, motivasi, dan bantuan tersebut, skripsi ini belum tentu mendapatkan hasil yang maksimal. Secara khusus, ungkapan terima kasih ini peneliti tujukan kepada:

1. Prof Noorhaidi Hasan, S.Ag, M.A., M.Phil., Ph.D., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Arif Maftuhin, M.Ag., M.A.I.S., Selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Munif Solihan, S.Sos., M.PA., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Muhammad Irfai Muslim, S.Pd, M.Si., Selaku Dosen Pembimbing Skripsi dan Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan

waktunya untuk memberikan bimbingan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Dakwah yang telah mengajarkan ilmu, memberikan bimbingan, serta pengetahuan yang berharga selama proses perkuliahan.
6. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Kedua Orang Tua tersayang Baba dan Buna, dan Kedua Kakak Tercinta. Terima kasih penulis ucapkan atas segala pengorbanan dan ketulusan yang diberikan. senantiasa memberikan yang terbaik, tak kenal lelah mendoakan, mengusahakan, memberikan dukungan baik secara moral maupun *financial*. Semoga dengan adanya skripsi ini dapat membuat baba dan buna lebih bangga karena telah berhasil menjadikan anak bungsu ini menyandang gelar sarjana seperti yang diharapkan.
8. Kepada teman-teman seperjuangan yaitu, Gefira, Nada, Septia, Iqma, Umi, Ila, terimakasih telah menjadi sistem pendukung terbaik yang senantiasa mengiringi perjalanan penulis selama pengerjaan karya ini. Kalian bukan sekedar teman, melainkan keluarga yang penulis temukan di bangku perkuliahan. Terimakasih telah mendampingi setiap proses yang sulit, memberikan dukungan tanpa henti, serta memastikan penulis tidak berjuang

sendirian. Karya ini merupakan bagian dari kenangan berharga serta bukti dari kebersamaan dan perjuangan yang telah kita lalui bersama.

9. Kepada seseorang yang selalu hadir memberikan dukungan, semangat, perhatian dan do'a serta motivasi selama proses penyusunan skripsi ini, terimakasih telah menjadi tempat keluh kesah, dan penyemangat di saat saya merasa lelah maupun hampir menyerah. Kehadiran, kesabaran, dan dukungan yang diberikan menjadi salah satu alasan saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda.
10. Kepada teman KKN Crito Tirto Kulon Progo, terimakasih yang sebesar-besarnya telah menjadi bagian dari perjalanan berharga selama masa perkuliahan, terimakasih atas kebersamaan, kerjasama dan dukungan serta berbagai pengalaman dan pelajaran yang telah dibagikan. Kehadiran kalian tidak hanya memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akademik, tetapi juga menciptakan kenangan yang akan selalu dikenang. Semoga silaturahmi dan persaudaraan yang telah terjalin dapat terus terjaga dengan baik.
11. Kepada keluarga besar kamar A4 yang telah menjadi rumah kedua selama menempuh Pendidikan. Terimakasih atas kebersamaan, canda tawa, perhatian, dukungan serta semangat yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Kehangatan dan kekeluargaan yang tercipta diantara

kita menjadi salah satu sumber kekuatan dan dalam menghadapi berbagai tantangan selama masa perkuliahan.

12. Kepada seluruh responden karyawan muda di Yogyakarta, terimakasih telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Partisipasi serta ketersediaan saudara dalam memberikan informasi dan jawaban yang dibutuhkan sangat membantu kelancaran proses penelitian dan penyusunan skripsi ini. Tanpa ada dukungan dan kontribusi yang diberikan, penelitian ini tidak dapat terlaksana dengan baik.
13. Kepada seluruh teman, sahabat, dan pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan, bantuan do'a, motivasi, dan semangat selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini.
14. Terakhir, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan hingga sampai detik ini. Terimakasih atas segala usaha, kerja keras, kesabaran dan keteguhan dalam menghadapi berbagai ujian, tantangan, hambatan, dan proses panjang selama menempuh pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih tidak menyerah meskipun ada saat-saat lelah, ragu, dan ingin berhenti. Hasil dari pencapaian ini menjadi awal dari perjalanan yang lebih baik, serta menjadi pengingat bahwa setiap usaha yang dilakukan dengan sungguh-sungguh akan membuahkan hasil yang terbaik.

Semoga hasil penelitian ini dapat berguna dan bermanfaat bagi para peneliti lainnya. Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyelesaian skripsi ini masih

banyak kekurangan dan kesalahan, dikarenakan keterbatasan kemampuan peneliti. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun agar bisa berguna di penulisan dan penelitian selanjutnya. Akhir kata, peneliti berharap semoga Allah SWT membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca khususnya bagi Mahasiswa Program Studi Manajemen Dakwah. *Aamiin, yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 9 Juni 2026

Peneliti



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Qonisa Zanuarifa
22102040084

ABSTRACT

Qonisa Zanuarifa (22102040084) *This study aims to identify and analyze the influence of Islamic based non financial compensation systems on the performance motivation of young employees in Yogyakarta. The background of this study is based on the growing need for companies to build employee motivation through an approach that is not only oriented toward material aspects but also takes into account spiritual, psychological, and social dimensions in accordance with Islamic values. Young employees in Yogyakarta tend to prioritize the meaningfulness of work, spiritual balance, and a comfortable and religious work environment over mere financial compensation. This study employs a descriptive quantitative research method using a simple linear regression approach. The study population consist of young employees aged 18-35 in the special region of Yogyakarta who work at companies implementing a non financial compensation system rooted in Islamic values. The sampling technique used is purposive sampling, with a sample size of 103 respondents. Data collection was a conducted through the distribution of questionnaires using a likert scale. Data analysis was performed using IBM SPSS statistics 26, including validity and reliability tests, cross tabulation, Chi-Square test. and Cramer's V test. The result indicate the Islamic based non financial compensation systems have a positive and significant effect on the performance motivation of young employees in Yogyakarta. Forms of compensation non financial such as an Islamic work environment, humanistic work relationships, spiritual values, transparency, fairness dan support for religious needs have been proven to increase employee work motivation. The implementation of a non financial compensation system based on Islamic values also has an impact on increasing employees' sense of security, self esteem, social relationships, and self actualization at work.*

Keywords: *Islamic based non financial compensation, performance motivation, cross tabulation, young employees, human resources, Yogyakarta.*

ABSTRAK

Qonisa Zanuaria (22102040084) penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi *non financial* bernilai islami terhadap motivasi kinerja karyawan muda di Yogyakarta. Latar Belakang penelitian ini didasarkan pada meningkatnya kebutuhan perusahaan dalam membangun motivasi kinerja karyawan melalui pendekatan yang tidak hanya berorientasi pada aspek material, namun memperhatikan dimensi spiritual, psikologis, dan sosial sesuai dengan nilai-nilai islam. Karyawan muda di Yogyakarta cenderung mengutamakan kebermanaknaan kerja, keseimbangan spiritual, serta lingkungan kerja yang nyaman dan religius dibandingkan hanya sekedar kompensasi *financial*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan pendekatan regresi linier sederhana. Populasi penelitian adalah karyawan muda di wilayah DIY yang bekerja pada perusahaan dengan penerapan sistem kompensasi *non financial* bernilai islami. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan sampel sebanyak 103 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Analisis data dilakukan menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics 26 melalui uji validitas, reliabilitas, uji tabulasi silang(*cross tabulation*) uji Chi-Square, dan uji Cramer's V. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kompensasi *non financial* bernilai islami berpengaruh signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan muda di Yogyakarta. Bentuk-bentuk kompensasi *non financial* seperti lingkungan kerja islami, hubungan kerja yang humanis, nilai spiritual, transparansi, keadilan, serta dukungan terhadap kebutuhan ibadah terbukti mampu meningkatkan rasa aman, penghargaan diri, hubungan sosial, dan aktualisasi diri karyawan dalam bekerja.

Kata Kunci: Kompensasi *non financial* bernilai islami, motivasi kinerja, tabulasi silang, karyawan muda, sumber daya manusia, Yogyakarta.

DAFTAR ISI

PENGARUH SISTEM KOMPENSASI *NON FINANCIAL* BERNILAI ISLAMI TERHADAP MOTIVASI KINERJA KARYAWAN MUDA DI YOGYAKARTA

.....	
HALAMAN PENGESAHAN	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
MOTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRACT	xi
ABSTRAK.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	7

D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Kajian Pustaka.....	9
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR.....	18
A. Kajian Teori.....	18
1. Kompensasi <i>Non Financial</i>	18
2. Kompensasi <i>Non Financial</i> Bernilai Islami	22
3. Motivasi Kinerja Karyawan.....	26
B. Kerangka Berpikir	29
C. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Populasi dan Sampel	32
C. Definisi Konseptual dan Operasional.....	35
D. Instrumen Penelitian.....	38
E. Metode Analisis Data	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Deskripsi Data	45
B. Hasil Analisis Data.....	53
C. Pembahasan	56
BAB V PENUTUP	81

A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	89
1. Kuesioner Penelitian.....	89
2. Tabulasi Data.....	97
3. Hasil Analisis Data.....	126
4. Hasil Cek Plagiarisme	130
5. Daftar Riwayat Hidup	131



DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert Tanggapan Responden.....	39
Tabel 4. 1 Uji Validitas Variabel Kompensasi <i>Non Financial</i> Bernilai Islami.....	45
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi <i>Non Financial</i> Bernilai Islami	47
Tabel 4. 3 Uji Validitas Variabel Motivasi Kinerja	48
Tabel 4. 4 Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kinerja.....	49
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasar Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasar Usia Karyawan	50
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasar Masa Kerja Karyawan	51
Tabel 4. 8 Karakteristik Responden Berdasar Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 9 Karakteristik Responden Berdasar Nama Perusahaan	52
Tabel 4. 10 Indikator Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri.....	57
Tabel 4. 11 Indikator Lingkungan Kerja Yang Nyaman Secara Fisik	58
Tabel 4. 12 Indikator Hubungan Interpersonal Yang Positif	59
Tabel 4. 13 Indikator Pengakuan Dan Apresiasi Atas Kinerja.....	60
Tabel 4. 14 Indikator Kesempatan Pengembangan Diri Dan Karir.....	61
Tabel 4. 15 Indikator Dukungan Psikologis Dan Moral	63
Tabel 4. 16 Indikator Keamanan Dan Stabilitas Jabatan.....	64
Tabel 4. 17 Indikator Keseimbangan Antara Kehidupan Kerja Dan Pribadi	65
Tabel 4. 18 Indikator Kerja Islami Dan Kondusif.....	66
Tabel 4. 19 Indikator Keadilan Dan Kelayakan	67

Tabel 4. 20 Indikator Nilai Spiritual (<i>Maqashid Syariah</i>)	68
Tabel 4. 21 Indikator Transparansi Dan Keterbukaan.....	69
Tabel 4. 22 Indikator Hubungan Kerja Humanis	70
Tabel 4. 23 Indikator Kebutuhan Fisiologis	71
Tabel 4. 24 Indikator Kebutuhan Rasa Aman Dan Keselamatan	72
Tabel 4. 25 Indikator Kebutuhan Sosial.....	73
Tabel 4. 26 Indikator Kebutuhan Penghargaan	75
Tabel 4. 27 Indikator Kebutuhan Realisasi Diri.....	76



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Gambar Kerangka Berpikir	29
Gambar 4. 1 Hasil Uji Tabulasi Silang Kompensasi <i>Non Financial</i> Bernilai Islami dengan Motivasi Kinerja Karyawan.....	54
Gambar 4. 2 Hasil Uji <i>Chi-Square</i>	55
Gambar 4. 3 Hasil Uji Kekuatan Hubungan (<i>Cramer's V</i>)	56



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan atas jasa dan kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu wujud nyata dari fungsi manajemen SDM yang mencakup penghargaan bagi individu sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas dalam organisasi. Hal ini menjadikan kompensasi sebagai daya tarik utama yang mendorong seseorang untuk bekerja.¹

Kompensasi *Non Financial* menurut Veithzal Rivai dapat dipahami sebagai penghargaan dari perusahaan kepada karyawan yang wujudnya bukan dalam bentuk uang tunai, melainkan berbagai fasilitas dan hal-hal yang berkaitan langsung dengan kondisi lingkungan kerja maupun karakteristik pekerjaan yang dijalani.²

Kompensasi dalam perspektif islam, konsep kompensasi memiliki dimensi yang lebih luas dan menyeluruh. Kompensasi tidak hanya dipandang sebagai imbalan material, tetapi juga harus memenuhi prinsip keadilan (*al-'adl*), kesejahteraan (*maslahah*), dan keseimbangan (*al mizan*) bagi para pekerja. Ajaran

¹ Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik," *Rajawali Pers*, 2009.

² Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik," *Rajawali Pers*, 2009.

islam menegaskan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan balasan yang sepadan dengan jerih payah dan sumbangsinya, prinsip ini diperkuat dalam hadis Rasulullah SAW: "Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering" (HR. Ibnu Majah). Dengan demikian, islam menekankan bahwa kompensasi yang adil dan tepat waktu merupakan hak yang tidak boleh diabaikan oleh pemberi kerja.³

Sistem kompensasi *non financial* yang berorientasi pada nilai-nilai islami merupakan bentuk penghargaan kepada karyawan yang tidak berwujud materi namun memberikan manfaat spiritual dan pengembangan kompetensi keagamaan. Bentuk kompensasi ini mencakup beberapa program, antara lain pemberian kesempatan menunaikan ibadah umroh sebagai apresiasi atas kinerja dan dedikasi karyawan, program pengembangan literasi baca tulis Al-Qur'an yang dirancang secara bertahap dari tingkat dasar hingga mempelajari kaidah tajwid dan menghafal ayat-ayat suci Al-Qur'an, penyelenggaraan kajian keagamaan rutin setiap pekan untuk meningkatkan pemahaman ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari, serta kajian akbar yang diselenggarakan setiap bulan sebagai forum pembelajaran yang lebih mendalam dengan menghadirkan narasumber yang berkompeten. Hal tersebut sebagai bentuk kompensasi *non financial* yang memiliki keunikan tersendiri karena tidak hanya memberikan penghargaan dalam bentuk material, tetapi juga memenuhi kebutuhan spiritual karyawan dan memberikan manfaat tambahan yang

³ Afif Ar-rosyid Rezliyadi dan Lisa Erfina, "Analisis Pemberian Kompensasi Non Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam," *Jurnal Muftadiin* 11, no 01 (2025): 5.

meningkatkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh yang meliputi kesehatan mental, kesehatan fisik, dan keseimbangan kehidupan kerja. Karyawan yang merasa terpenuhi kebutuhan spiritualnya cenderung memiliki ketenangan jiwa, motivasi kerja yang lebih tinggi, loyalitas terhadap organisasi serta produktivitas yang lebih baik. Indonesia yang mayoritas penduduknya beragama Islam, pemberian penghargaan dapat menjadi motivator yang sangat kuat bagi karyawan karena menyentuh aspek spiritual dan kebutuhan religius yang mendalam.

Kompensasi *non financial* memiliki peran penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mampu meningkatkan motivasi karyawan yang berasal dari dalam diri, bukan hanya faktor materi semata, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Kompensasi membantu menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi melalui fasilitas seperti jam kerja yang fleksibel, program kesehatan dan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan cenderung lebih produktif, berkomitmen pada perusahaan dan memiliki semangat kerja yang tinggi, selain itu kompensasi *non financial* juga tidak selalu membutuhkan pengeluaran besar, seperti pemberian pengakuan atas prestasi kerja, penghargaan dan kesempatan meningkatkan kompetensi karyawan. Dengan demikian kompensasi *non financial* tidak hanya memenuhi kebutuhan psikologis dan sosial karyawan, tetapi membangun citra yang baik bagi perusahaan yang peduli terhadap karyawannya.

Motivasi kinerja karyawan menurut Abraham Maslow adalah dorongan untuk memenuhi serangkaian kebutuhan manusia yang tersusun secara hierarkis, dari yang paling dasar (fisiologis) hingga puncak (aktualisasi diri), dimana kebutuhan tingkat bawah harus terpenuhi sebagian sebelum memotivasi pemenuhan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.⁴

Perhatian terhadap kelompok karyawan muda (*young workers*) menjadi semakin relevan seiring dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja usia produktif di Indonesia. Karyawan muda secara umum didefinisikan sebagai individu yang berada pada rentang usia 18 hingga 35 tahun yang sedang menjalani fase awal atau pertengahan karir mereka. Definisi ini merujuk pada kategorisasi yang digunakan oleh *International Labour Organization (ILO)* yang menerapkan *youth* sebagai individu berusia 15 hingga 24 tahun, namun dalam ketenagakerjaan di Indonesia batas diatas sering diperluas hingga usia 35 tahun untuk mencakup mereka yang baru memasuki pasar kerja formal.⁵ Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia dalam rilis data ketenagakerjaan nasional mendefinisikan angkatan kerja muda sebagai penduduk usia 15 hingga 29 tahun yang aktif bekerja atau sedang mencari pekerjaan.⁶

⁴ Abraham H Maslow, *Motivation and Personality* (Las Vegas: Start Publishing LLC, 2013).

⁵ International Labour Organization, *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable* (Geneva: ILO, 2024).

⁶ Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta, “Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia: Agustus 2024” (Jakarta, 2024).

Daerah Istimewa Yogyakarta, Profil karyawan muda memiliki karakteristik yang khas dan berbeda dengan daerah lain di Indonesia. Yogyakarta dikenal sebagai kota pelajar dan pusat pendidikan tinggi dengan jumlah mencapai lebih dari 100 institusi dan mahasiswa aktif yang diperkirakan mencapai lebih dari 250.000 setiap tahunnya. Kondisi ini menciptakan pasokan tenaga kerja muda yang sangat besar, dimana sebagian besar dari mereka memasuki dunia kerja setelah menyelesaikan pendidikan di Yogyakarta dan kemudian menetap atau berkarir di kota tersebut. Berdasarkan data BPS DIY tahun 2024, Angkatan kerja di provinsi DIY didominasi oleh kelompok karyawan usia produktif muda, yakni rentang 20-35 tahun yang mencakup lebih dari 40% dari Angkatan kerja di wilayah tersebut.⁷

Karyawan muda di Yogyakarta umumnya memiliki karakteristik unik ditinjau dari aspek sosial, budaya, dan keagamaan. Sebagai kota yang sarat dengan kearifan budaya jawa dan religiusitas islam yang kuat, Yogyakarta membentuk karakter karyawan muda yang tidak hanya berorientasi pada kepuasan material, namun sangat menghargai nilai-nilai spiritual, pengembangan diri, dan kebermaknaan dalam pekerjaan yang mereka lakukan memiliki nilai, tujuan dan dampak positif yang lebih besar dari sekedar memperoleh imbalan *financial*.⁸ Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Kusuma menunjukkan bahwa

⁷ Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta “Profil Pendidikan Tinggi DIY Tahun 2024” (yogyakarta, 2024).

⁸ Badan Pusat Statistik Daerah Istimewa Yogyakarta, “Statistik Ketenagakerjaan Provinsi DIY” (yogyakarta, 2024).

karyawan muda gen Z dan milenial di Yogyakarta memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk mengutamakan *meaning work*, yaitu pekerjaan yang memberikan makna, nilai, serta dampak positif bagi kehidupan mereka dibandingkan dengan semata-mata mengejar kompensasi *financia*.⁹ Fenomena ini sejalan dengan kecenderungan yang terjadi secara global, dimana generasi muda masa kini semakin menempatkan keselarasan antara kehidupan pekerjaan dan pribadi (*work life balance*).

Tingginya konsentrasi karyawan muda di Yogyakarta juga didukung oleh pesatnya pertumbuhan sektor kuliner, jasa, dan ritel di kota tersebut yang menjadi penyerap tenaga kerja muda. Sektor-sektor ini menurut laporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY tahun 2023, memperkerjakan setidaknya 35% dari total karyawan berusia di bawah 30 tahun di wilayah Yogyakarta dan sekitarnya.¹⁰ Dengan karakteristik yang demikian, penerapan sistem kompensasi *non financial* bernilai islami menjadi sangat strategis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan muda di wilayah Yogyakarta.

Penelitian ini memiliki keunikan yang tinggi dalam sistem kompensasi *non financial* yang bernilai Islami, khususnya dalam konteks perusahaan yang beroperasi di Yogyakarta dengan karyawan yang mayoritas berusia muda dan

⁹ Dian, dkk “Nilai Budaya Jawa Dan Religiusitas Dalam Membentuk Etos Kerja Karyawan Muda Di Yogyakarta,” *Sosiologi Reflektif* 18, no. 1 (2023): 46–62.

¹⁰ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, “Laporan Kondisi Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta” (yogyakarta, 2023).

memiliki latar belakang religius yang kuat. Keunikan ini mencakup pemberian program umroh sebagai bentuk kompensasi *non financial* spiritual, yang mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dengan manajemen sumber daya manusia. Sistem kompensasi *non financial* bernilai islami ini masih sangat jarang peneliti yang mengkaji hal tersebut di perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya celah pengetahuan yang perlu diisi melalui penelitian empiris. Penelitian ini penting dilakukan karena untuk memahami bagaimana nilai-nilai spiritual islam dapat diintegrasikan dalam praktik manajemen kontemporer, khususnya dalam sistem kompensasi yang tidak hanya terbatas pada pemberian imbalan yang bersifat material namun melampaui dengan memberikan kompensasi yang menyentuh aspek *non material*. Penelitian ini juga mendesak untuk dilakukan guna mengkaji secara ilmiah efektivitas kompensasi bernilai islami terhadap motivasi kinerja, loyalitas, dan produktivitas karyawan.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh sistem kompensasi *non financial* bernilai islami terhadap motivasi kinerja karyawan muda di Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis sejauh mana pengaruh sistem kompensasi *non financial* bernilai islami terhadap motivasi kinerja karyawan muda di Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi Perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan penerapan sistem kompensasi *non financial* bernilai islami dan pengaruhnya terhadap motivasi karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Peneliti

Penelitian ini berfungsi sebagai sarana untuk mengasah kemampuan dalam analisis di bidang sumber daya manusia, sekaligus memperdalam wawasan dan pengetahuan yang dapat dipadukan dengan teori-teori yang telah dipelajari selama masa perkuliahan. Temuan yang dihasilkan juga diharapkan dapat memperkaya dan melengkapi penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya.

b. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur ilmiah dan menjadi referensi tambahan bagi penelitian berikutnya, sekaligus sebagai bahan komparasi antara penelitian yang sedang dilakukan, serta sebagai pijakan konseptual bagi riset-riset dimasa mendatang.

c. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya koleksi kepustakaan akademik dan menjadi salah satu sumber rujukan yang bermanfaat bagi penelitian-penelitian yang akan dilaksanakan dikemudian hari.

2. Manfaat Praktis

a. Karyawan Muda di Yogyakarta

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai gambaran mengenai sistem kompensasi *non financial* bernilai islami terhadap motivasi karyawan, dapat dijadikan bahan evaluasi dalam sistem kompensasi bernilai islami terhadap motivasi karyawan dengan memperbaiki tingkat kualitas Sumber Daya Manusia (SDM).

b. Pembaca

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya pengetahuan pembaca sekaligus memperluas pemahaman tentang keterkaitan pengaruh antara sistem kompensasi *non financial* bernilai islami terhadap motivasi karyawan, serta dapat menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian berikutnya.

E. Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan telaah terhadap penelitian-penelitian telah dilakukan sebelumnya, mencakup berbagai teori atau temuan yang memiliki relevansi dengan penelitian yang sedang dikaji. Fungsinya adalah untuk menghindari duplikasi penelitian, menyempurnakan metodologis, memperbarui

informasi, dan memperkuat landasan teoritis melalui pemetaan penelitian yang sudah ada. Berikut beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini:

Penelitian Nova Kumala Sari (2025) “Analisis Kompensasi *non Financial* dan Motivasi Kerja dalam Kualitas Pembiayaan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro”. Penelitian ini berupaya mengkaji keterkaitan hubungan antara kompensasi *non financial* dengan motivasi dalam kualitas pembiayaan BMT adzkiya khidmatul ummah metro. Hasilnya mengungkapkan bahwa berbagai bentuk kompensasi *non financial* seperti apresiasi, Pengembangan diri, lingkungan kerja yang nyaman, dan dukungan moral dari pimpinan memiliki kontribusi yang baik dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Tingginya motivasi kerja yang baik yang bersumber dari dalam maupun luar diri karyawan secara langsung berdampak pada kedisiplinan, ketekunan dan kualitas pelayanan karyawan.¹¹

Kelebihan penelitian ini terletak pada relevansi topik yang diangkat dengan kondisi sesungguhnya lembaga keuangan syariah, khususnya BMT yang seringkali lebih menekankan aspek *financial* dibandingkan *non financial* dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai pentingnya penghargaan non material dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Namun penelitian ini memiliki keterbatasan dari sisi jangkauan kajian yang masih sempit sebab hanya dilakukan pada satu institusi dengan jumlah responden yang sangat terbatas. Selain itu penelitian ini belum secara khusus

¹¹ Nova Kumalasari, “Analisis Kompensasi *Non Financial* dan Motivasi Kerja dalam Kualitas Pembiayaan BMT Adzkiya Khidmatul Ummah Metro,” 2025.

membahas aspek spiritual atau nilai-nilai keislaman dalam sistem kompensasi *non financial*.

Penelitian Fitri Isnaini Fausia, Mudji Kuswinarno (2023) “Analisis Dampak Kompensasi dan Benefit terhadap Motivasi Karyawan Bank BRI”. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa hubungan antara kompensasi, benefit, dan motivasi karyawan juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor kontekstual, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan karakteristik industri tempat kerja. Dalam sektor perbankan yang bersaing, sistem kompensasi yang berbasis kinerja dapat mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan, sementara benefit yang menyeluruh memberikan jaminan kesejahteraan jangka Panjang. Keterbukaan dalam komunikasi mengenai kebijakan kompensasi, kesempatan bagi karyawan untuk memberikan masukan dalam proses evaluasi kinerja merupakan elemen-elemen penting yang memperkuat keberhasilan sistem kompensasi dan benefit dalam meningkatkan motivasi.¹²

Kelebihan penelitian ini terletak pada objek penelitian yang memiliki cakupan luas karena dilakukan di salah satu bank terbesar di Indonesia, sehingga hasil penelitian memiliki relevansi yang tinggi dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia dilingkungan perbankan. Penelitian ini juga menegaskan betapa krusialnya keadilan dan transparansi dan keterbukaan dalam merancang sistem kompensasi sebagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Namun

¹² Fitri Isnaini Fausia dan Mudji Kuswinarno, Universitas Trunojoyo Madura, “Analisis Dampak Kompensasi dan Dampak Benefit Terhadap Karyawan BRI” 2, no. 6 (2024).

penelitian ini memiliki keterbatasan karena tidak menjelaskan secara rinci responden serta tidak secara khusus membahas peran kompensasi *non financial* yang berbasis nilai-nilai religius atau spiritual dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Penelitian Muhammad Farhan Defian Satriya Putra Alif, Mirzam Arqy Ahmadi, (2024) “Peran Evaluasi Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan”. Penelitian ini mengungkapkan bahwa sistem evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap kepuasan kerja, motivasi dan prestasi karyawan. Terdapat hubungan positif yang kuat antara kualitas evaluasi kinerja dan tingkat motivasi karyawan, dimana organisasi yang menerapkan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan transparansi terbukti mampu meningkatkan keterikatan karyawan secara signifikan, bahkan hingga 45%. Temuan ini menegaskan bahwa evaluasi kinerja bukan sekedar persyaratan administrasi melainkan cara strategis dalam mendorong capaian kerja organisasi.¹³

Kelebihan penelitian ini terletak pada pembahasan yang jelas mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, termasuk budaya organisasi, sistem penghargaan serta program pengembangan karyawan. Penelitian ini memberikan perspektif yang luas mengenai pentingnya sistem manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini hanya bertumpu pada kajian kepustakaan dan tidak menyertakan pengumpulan secara langsung dari

¹³ Farhan, dkk., “Peran Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan.”, 2024.

lapangan, sehingga temuan penelitian masih bersifat konseptual dan belum sepenuhnya menggambarkan kondisi nyata di organisasi.

Penelitian Stevianus X, Mentang, (2021) “Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Motivasi Karyawan serta Impliksinya terhadap Kinerja”. Dalam penelitian ini menemukan bahwa terdapat keterkaitan erat antara *reward*, *punishment*, motivasi dan kinerja karyawan. Pemberian *reward* karyawan yang tepat dan seimbang serta penerapan *punishment* yang bijaksana diharapkan mampu mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan yang pada gilirannya memberikan dampak positif terhadap capaian kinerja secara keseluruhan. Pengelolaan yang mengintegrasikan keempat elemen tersebut secara selaras yang akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong terwujudnya sasaran organisasi secara optimal.¹⁴

Kelebihan penelitian ini terletak pada penggunaan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM) yang memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antara variabel secara lebih kompleks. Selain itu penelitian ini juga memiliki landasan teoritis yang kuat dalam menjelaskan hubungan antara *reward*, motivasi, dan kinerja karyawan, akan tetapi penelitian ini masih memiliki keterbatasan berupa jumlah sampel yang relatif kecil dan hanya pada satu perusahaan sehingga hasil penelitian belum dapat disama ratakan secara luas pada berbagai sektor industri lainnya.

¹⁴ Mentang, “Manajemen Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja Juima: Jurnal Ilmu Manajemen.”, 2021.

Penelitian Nurul Eka Fadila, Mulyati, Sumarni, (2025) “Analisis Peran Kompensasi *Financial* dan *Non Financial* dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris”. Dalam penelitian ini menemukan bahwa kolaborasi antara kompensasi *financial* dan *non financial* dapat secara efektif mendorong loyalitas serta memperkuat pencadangan karyawan dalam jangka panjang. Banyak perusahaan masih menempatkan kompensasi *financial* sebagai prioritas utama sembari mengabaikan dimensi *non financial*. Padahal dari perspektif psikologi, aspek-aspek *non financial* inilah yang sesungguhnya mampu membangun motivasi yang lebih dalam dalam membentuk loyalitas karyawan dalam jangka Panjang. Perlu dipahami bahwa motivasi karyawan tidak semata bertumupu pada pemenuhan ekonomi melainkan mencakup keinginan untuk diakui, merasa aman, dan memiliki peluang untuk berkembang dalam lingkungan yang mendukung.¹⁵

Kelebihan penelitian ini terletak pada pendekatan kualitatif yang digunakan sehingga mampu menggali pengalaman dan persepsi karyawan secara lebih mendalam mengenai sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan. Penelitian ini memberikan rekomendasi praktis mengenai pentingnya pengelolaan kompensasi secara menyeluruh untuk meningkatkan loyalitas karyawan, namun penelitian ini memiliki keterbatasan karena jumlah responden yang sedikit serta tidak membahas secara khusus sistem kompensasi bernilai syariah.

¹⁵ Nurul Eka Fadila,dkk., “Analisis Peran Kompensasi *Finansial* Dan *Non Finansial* Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris,” *Jurnal Economic Resource* 8, no. 2 (2025): 1017–26, <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1623>.

Berdasarkan seluruh kajian pustaka yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa kompensasi *financial* maupun *non financial* memiliki peran yang sangat penting dalam membangkitkan motivasi kerja, kinerja, dan loyalitas karyawan di berbagai jenis organisasi. Sejumlah penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa kompensasi *non financial* seperti, apresiasi, Pengembangan kompetensi karyawan, lingkungan kerja yang nyaman, dan dukungan moral dari pimpinan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan motivasi kerja yang berdampak pada kedisiplinan, ketekunan, dan kualitas pelayanan karyawan. Selain itu sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan transparan terbukti dapat meningkatkan keterikatan karyawan hingga 45%, sementara *reward* dan *punishment* yang tepat sasaran dan mampu membentuk lingkungan kerja yang mendukung pencapaian visi dan tujuan organisasi secara optimal. Akan tetapi penelitian-penelitian tersebut juga memiliki keterbatasan yang perlu diperhatikan, sebagian besar penelitian memiliki ruang lingkup yang terbatas baik dari segi jumlah responden maupun cakupan organisasi yang diteliti, sehingga penyamarataan temuan terhadap populasi yang lebih luas masih terbatas. Beberapa penelitian juga kurang detail dalam menjelaskan metodologi yang digunakan, karakteristik responden, dan faktor-faktor kontekstual yang dapat memengaruhi hubungan antara variabel seperti, budaya organisasi, karakteristik industri, dan kondisi ekonomi makro, selain itu mayoritas penelitian bersifat *cross-sectional* dengan periode pengamatan yang relatif singkat, sehingga belum dapat menangkap pola atau tren jangka panjang serta hubungan kausalitas yang kuat antara variabel

yang diteliti. Terlepas dari keterbatasan tersebut kajian pustaka ini memberikan landasan teoritis yang kuat dan perspektif yang beragam mengenai pentingnya sistem kompensasi yang menyeluruh dalam manajemen sumber daya manusia serta menekankan bahwa loyalitas dan motivasi karyawan tidak hanya dibentuk oleh faktor ekonomi semata, melainkan oleh aspek psikologis dan sosial yang memenuhi kebutuhan pengakuan, rasa aman dan peluang pengembangan kompetensi karyawan dalam lingkungan kerja yang kondusif.

F. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini disusun dalam lima bab yang memberikan gambaran keseluruhan penelitian. Sistematika pembahasan penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian pustaka, serta sistematika pembahasan.

BAB II menyajikan kajian teori dan kerangka yang menjadi landasan konseptual, dilengkapi dengan penelitian terdahulu sebagai bahan komparasi dan pengembangan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian meliputi jenis penelitian, sampel dan populasi, definisi konseptual dan operasional variabel, instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV Hasil penelitian dan Pembahasan menjelaskan hasil analisis secara mendalam, dimulai dengan interpretasi dari berbagai uji yang berkaitan dengan data penelitian. Jawaban atas rumusan masalah, dan kaitannya dengan teori serta penelitian sebelumnya.

BAB V Penutup menguraikan kesimpulan atas pengujian hipotesis sekaligus menyampaikan saran bagi peneliti selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh sistem kompensasi *non financial* bernilai islami terhadap motivasi kinerja karyawan muda di Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan terhadap 103 orang karyawan muda di Yogyakarta yang bekerja di perusahaan-perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi *non financial* bernilai islami di wilayah Yogyakarta, yaitu JNE, WSI, Blue Bird, Paragon dan Gepreksu. maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Penelitian ini membuktikan secara empiris bahwa sistem kompensasi *non financial* bernilai islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja karyawan muda di Yogyakarta. Berdasarkan hasil tabulasi silang (*cross tabulation*) menunjukkan pola hubungan yang searah (positif) yaitu semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kompensasi *non financial* bernilai islami, semakin tinggi pula motivasi kinerja yang ditunjukkan. Berdasarkan hasil uji *chi square* sebesar 129,780 dengan derajat kebebasan (df) = 4 dan nilai Asymp. Sig. (2-sided) sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Selanjutnya hasil uji kekuatan hubungan dengan *cramer's V*

diperoleh nilai sebesar 0,794 dengan Approx.Sig sebesar 0,000, yang berdasarkan pedoman interpretasi yang digunakan dalam penelitian ini (0,71-1,00) tergolong pada kategori sangat kuat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem kompensasi *non financial* bernilai islami memiliki hubungan yang signifikan dan sangat kuat terhadap motivasi kinerja karyawan muda di Yogyakarta, meskipun demikian motivasi kinerja karyawan turut dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan karakteristik individu karyawan.

Temuan ini mengandung makna yang lebih dalam dari sekedar angka statistik. Karyawan muda di Yogyakarta yang didominasi usia 18-24 tahun dengan latar belakang pendidikan sarjana dan beberapa fase awal karir terbukti bukan sekedar pencari nafkah, melainkan pencari makna dari pekerjaan yang dilakukannya. Mereka merespons secara kuat terhadap nilai-nilai islami yang dihadirkan secara nyata di lingkungan kerja, seperti keadilan, transparansi, hubungan kerja yang humanis, lingkungan kerja yang islami dan kondusif, serta dukungan spiritual dari program ibadah dan kajian keagamaan. Ketika nilai-nilai ini diimplementasikan secara konsisten bukan sekedar tertulis dalam visi dan misi perusahaan maka motivasi karyawan akan tumbuh secara alami karena adanya keselarasan antara nilai pribadi karyawan dengan nilai yang diusung organisasi.

Hasil penelitian ini selaras dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, dimana kompensasi *non financial* bernilai islami terbukti mampu menyentuh seluruh lapisan kebutuhan manusia secara bersamaan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga kebutuhan aktualisasi diri, dengan dimensi spiritual islami sebagai pembeda utama yang menjadikannya lebih efektif dan bermakna bagi karyawan muda di Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan pada temuan hasil penelitian dan simpulan yang telah dipaparkan di atas, peneliti merumuskan sejumlah rekomendasi dan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang terkait, yakni sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan yang menerapkan sistem kompensasi *non financial* bernilai islami. Perusahaan-perusahaan di Yogyakarta, khususnya yang menerapkan nilai-nilai islami dalam lingkungan kerja, direkomendasikan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas program kompensasi *non financial* bernilai islami yang telah berjalan. Secara operasional, perusahaan dapat memperluas program umroh sebagai bentuk apresiasi tertinggi bagi karyawan berprestasi, meningkatkan kualitas dan kuantitas kajian keagamaan rutin, serta memperkuat fasilitas ibadah yang memadai di lingkungan kerja. Selain itu, perusahaan juga direkomendasikan untuk memastikan prinsip keadilan (*'Adl*), transparansi,

dan hubungan kerja yang humanis secara konsisten sebagai bagian dari budaya organisasi yang islami, mengingat indicator-indikator tersebut terbukti secara empiris berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan muda di Yogyakarta diharapkan dapat memanfaatkan secara optimal berbagai program kompensasi *non financial* bernilai islami yang telah disediakan oleh perusahaan sebagai sarana pengembangan diri, baik secara spiritual, intelektual maupun professional. Keterlibatan aktif dalam kegiatan keagamaan, kajian rutin, dan kegiatan pembinaan rohani yang diselenggarakan perusahaan tidak hanya memberikan manfaat spiritual, tetapi juga dapat memperkuat etos kerja, loyalitas dan semangat dalam berkarir sesuai dengan nilai-nilai islami.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini masih memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diperhatikan oleh para peneliti selanjutnya. Pertama ruang lingkup ini masih terbatas pada lima perusahaan di wilayah Yogyakarta sehingga generalisasi temuan terhadap populasi lebih luas masih perlu dilakukan dengan hati-hati. Oleh karena itu peneliti selanjutnya direkomendasikan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan lebih banyak perusahaan dari berbagai sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda. Kedua peneliti ini menggunakan desain *cross sectional* sehingga belum dapat menangkap pola jangka panjang dari hubungan antar variabel.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan desain longitudinal guna mengamati perubahan motivasi kinerja karyawan secara berkala seiring dengan perkembangan program kompensasi *non financial* bernilai islami yang diterapkan. Ketiga penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel moderating atau mediating, seperti budaya organisasi islami, gaya kepemimpinan transformasional atau tingkat religiusitas individu karyawan, guna memperoleh pemahaman yang lebih luas mengenai mekanisme hubungan antara kompensasi *non financial* bernilai islami dengan motivasi kinerja karyawan muda.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Quran. Surah Al Ahqaf ayat 19. Kementrian Agama Republik Indonesia.
<https://quran.kemenag.go.id/per-ayat/surat/46?from=19&to=19>.
- Aprilia Ariska. "Pengaruh Kompensasi *Financial* dan Kompensasi *Non Financial* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jaya Beton Indonesia Cabang Medan", Skripsi, Universitas Medan Area Medan, 2020.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Statistik Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta Februari 2022-2024*. Yogyakarta: BPS Provinsi DIY 2024.
<https://yogyakarta.bps.go.id/en/publication/2024/09/02/cc8db5a6658f5a596084b71/statistik-ketenagakerjaan-daerah-istimewa-yogyakarta-februari-2022-2024.html>.
- Badan Pusat Statistik. Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia: Agustus 2024. Jakarta: BPS, 2024.
<https://www.bps.go.id/en/publication/2024/12/09/6f1fd1036968c8a28e4cfe26/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2024.html>.
- Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Daerah Istimewa Yogyakarta, "Profil Pendidikan Tinggi DIY Tahun 2024." Yogyakarta: Disdikpora DIY 2024.
<https://dikpora.jogjaprov.go.id>.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. "Laporan Kondisi Ketenagakerjaan Daerah Istimewa Yogyakarta." Yogyakarta: Disnakertrans DIY 202. <https://nakertrans.jogjaprov.go.id>.
- Farhan, Muhammad, Defian Satriya, Putra Alif, and Mirzam Ahmadi. "Peran Evaluasi Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Karyawan." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis* 2, no. 4 (2024): 192-203.
<https://doi.org/10.60023/wyagpr49>.
- Fitri Isnaini Fausia, Mudji Kuswinarno. "Analisis Dampak Kompensasi dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank BRI." *Jurnal Media Akademik (JMA)* No.6 (2024): 4-12.
<https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/570>.
- Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & kuantitatif*, Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2020.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara,

2018.

- Majah, Ibn. Sunan Ibn Majah. Beirut, Lebanon: Dar Al Kutub Al-'ilmiyah, 2009.
- Mardianingrum, Sasmita, Siti Maslichah, Nafia Ilhama. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Individual Pada Pekerja Gen Z." *MASMAN: Master Manajemen* 3, no.1 (2025): 62-73.
- Maslow, Abraham H. *Motivation and Personality*. Las Vegas: Start Publishing LLC, 2013.
- Mentang, Stevianus X. "JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen Pengaruh *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan. JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen" 22, no. 1 (2021): 1-14.
- Nurul Eka Fadila Mulyati dan Sumarni. "Analisis Peran Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan CV La Paris." *Jurnal Economic Resource* 8. no. 2 (2025): <https://doi.org/10.57178/jer.v8i2.1623>.
- International Labour Organization. *Global Employment Trends for Youth 2024: Decent Work and the 2030 Agenda for Sustainable*. Geneva: ILO, 2024.
- Prasetya, Agus, Kusuma, Dian. "Nilai Budaya Jawa Dan Religiusitas Dalam Membentuk Etos Kerja Karyawan Muda Di Yogyakarta." *Sosiologi Reflektif* 18, no. 1 (2023): 46-62.
- Rezliyadi, Lisa Erfina, Afif Ar-Rosyid. "Analisis Pemberian Kompensasi *Non Financial* Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Mubtadiin* 11, no. 01 (2025). <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/mubtadiin>.
- Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2020.
- Sumi Rahmini, Agus Triatmono, M. Sukamdiani. "Dampak Rekrutmen yang Efektif, Program Orientasi dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sunwoo Garment Indonesia." *Jurnal Ilmiah Edunomika* 9. no.02 (2025). <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/16803>.
- Syamsudhuha, Wildan, dan Khaerul Rizal Abdurahman. "Pengaruh Kompensasi

Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit XYZ Cimahi." *JIPP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan* 7, no.3 (2024): 246-247.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.

Veithzal Rivai Zainal, Ali Hapzi, Wilestari Median. *Manajemen Kompensasi Islami*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2021.

Zikri, Muhammad. "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Syariah." *JAWI: Journal of Ahkam Wa Iqtishad* 1, no.4 (2023): 174-184.



LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Bapak/Ibu/Saudara/I yang terhormat, mohon memberikan penelitian dengan memberi tanda centang (☐) atau silang (☒) pada kolom yang sesuai dengan pendapat anda. Setiap pertanyaan memiliki 5 jawaban dengan ketentuan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Bagian A: Identitas Responden

1. Jenis Kelamin: Laki-laki ☐ Perempuan ☐
2. Usia: ☐ 18-24 tahun ☐ 25-30 tahun ☐ 31-35 tahun
3. Masa Kerja: ☐ 6 bulan-1 tahun ☐ 1-3 tahun ☐ 4-6 tahun ☐ > 6 tahun
4. Pendidikan Terakhir: ☐ SMA/SMK ☐ D3/D4 ☐ S1 ☐ S2/S3
5. Nama Perusahaan:
6. Bidang Usaha Perusahaan:

Bagian B: Kompensasi *Non Financial*

B.1 Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan bakat saya					
2	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kepuasan tersendiri					
3	Tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya menantang dan menarik					

B.2 Lingkungan kerja yang nyaman secara fisik

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Tempat kerja yang nyaman dan memiliki pencahayaan yang baik dan memadai					
2	Suhu ruangan ditempat kerja saya nyaman					
3	Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dalam kondisi baik dan layak					

B.3 Hubungan Interpersonal yang positif

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Hubungan saya dan rekan kerja berjalan harmonis dan saling mendukung					
2	Atasan saya bersikap ramah dan mudah berkomunikasi					
3	Terdapat kerjasama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					

B.4 Pengakuan dan Apresiasi atas Kinerja

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang saya capai					
2	Atasan memberikan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3	Kontribusi saya dalam pekerjaan diakui oleh perusahaan					

B.5 Kesempatan Pengembangan Diri dan Karir

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan					
2	Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti seminar atau workshop					
3	Terdapat jenjang karir yang jelas di perusahaan ini					

B.6 Dukungan Psikologis dan Moral

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Atasan memberikan dukungan moral ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan					
2	Perusahaan memperhatikan kesehatan mental karyawan					
3	Saya mendapatkan bimbingan dan arahan yang jelas dari atasan					

B.7 Keamanan dan Stabilitas Jabatan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan kesehatan kerja					
2	Posisi jabatan saya stabil dan tidak mudah tergantikan					
3	Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai kelangsungan pekerjaan					

B.8 Keseimbangan antara Kehidupan Kerja dan Pribadi (*Work Life Balance*)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Jam kerja di perusahaan memungkinkan saya memiliki waktu untuk keluarga					
2	Perusahaan memberikan cuti yang memadai untuk keperluan pribadi					
3	Perusahaan mendukung karyawan untuk menjaga keseimbangan <i>work life balance</i>					

Bagian C: Kompensasi *Non Financial* Bernilai Islami

C.1 Kerja Islami dan Kondusif

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan menyediakan musholla/tempat ibadah yang bersih dan nyaman bagi karyawan.					
2	Waktu istirahat sholat berjamaah diberikan secara teratur dan konsisten oleh perusahaan.					

3	Lingkungan kerja mencerminkan nilai-nilai islami melalui etika dan perilaku karyawan.					
---	---	--	--	--	--	--

C.2 Keadilan dan Kelayakan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan sesuai dengan prinsip keadilan (<i>'Adl</i>)					
2	Penghargaan <i>non financial</i> diberikan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan					
3	Tidak terdapat diskriminasi dalam pemberian fasilitas dan penghargaan di perusahaan					

C.3 Nilai Spiritual (*Maqosid syariah*)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan menyelenggarakan kegiatan keagamaan atau pembinaan rohani kepada karyawan					
2	Lingkungan kerja membantu saya meningkatkan keimanan dan ketakwaan					
3	Perusahaan memberikan fasilitas atau beasiswa ibadah umroh bagi karyawan berprestasi.					

C.4 Transparansi dan Keterbukaan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
----	------------	-----	----	---	---	----

1	Kebijakan perusahaan disampaikan secara jelas dan terbuka kepada karyawan					
2	Tidak ada ketidakjelasan (<i>gharar</i>) dalam pemberian penghargaan atau fasilitas <i>non financial</i>					
3	Informasi terkait hak dan kewajiban karyawan mudah diakses dan dipahami					

C.5 Hubungan Kerja Humanis

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Hubungan antara atasan dan karyawan terjalin dengan sikap saling menghargai dan menghormati					
2	Perusahaan memperlakukan karyawan sebagai manusiawi bukan hanya sebagai alat produksi					
3	Komunikasi di tempat kerja berlangsung secara terbuka, jujur dan penuh empati					

Bagian D: Motivasi Kinerja Karyawan

D.1 Kebutuhan Fisiologis

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Program kompensasi <i>non financial</i> islami yang diterima membantu saya memenuhi kebutuhan dasar kehidupan.					
2	Fasilitas yang disediakan perusahaan berdasarkan nilai islami memotivasi saya bekerja lebih produktif.					

3	Lingkungan kerja islami membuat saya merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugas.					
---	---	--	--	--	--	--

D.2 Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Jaminan keselamatan kerja yang berlandaskan nilai islami meningkatkan ketenangan saya bekerja					
2	Stabilitas pekerjaan di perusahaan yang menerapkan prinsip islami membuat saya lebih berkomitmen.					
3	Saya merasa terlindungi secara spiritual dan fisik karena budaya kerja islami di perusahaan.					

D.3 Kebutuhan Sosial

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Kajian keagamaan rutin di perusahaan mempererat hubungan sosial antar karyawan.					
2	Kegiatan keagamaan bersama meningkatkan rasa kebersamaan dan kekompakan tim.					
3	Dukungan moral dari atasan yang berlandaskan nilai islami membuat saya merasa diterima dan dihargai.					

D.4 Kebutuhan Penghargaan

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Program kesejahteraan spiritual seperti umroh sebagai apresiasi					

	meningkatkan motivasi berprestasi saya.					
2	Pengakuan atas kinerja melalui penghargaan bernilai islami mendorong saya bekerja lebih baik.					
3	Bimbingan rohani dan spiritual yang diberikan perusahaan meningkatkan kepercayaan diri saya.					

D.5 Kebutuhan Realisasi Diri

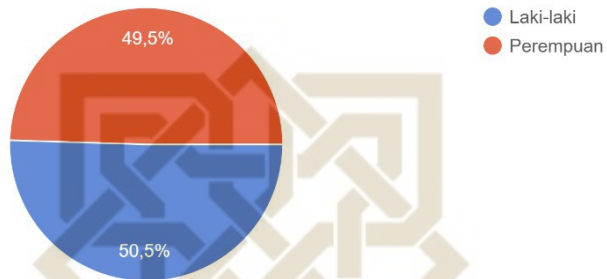
No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1	Program pengembangan spiritual mendorong saya untuk terus mengembangkan potensi diri secara maksimal.					
2	Sistem kompensasi islami mendorong saya untuk mencapai target karir terbaik dengan cara yang berkah.					
3	Lingkungan Kerja Berbasis nilai islami memberikan makna dan tujuan yang mendalam bagi Pengembangan diri saya					

Penutup

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini. Semua informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

2. Tabulasi Data

Jenis Kelamin
103 jawaban

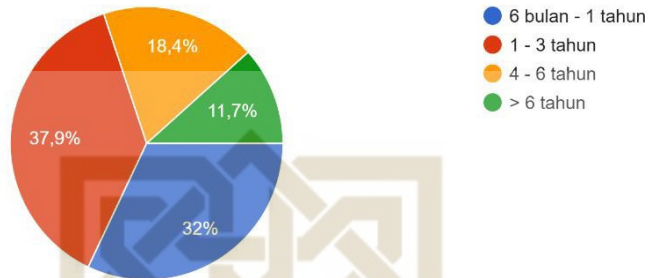


Usia
103 jawaban



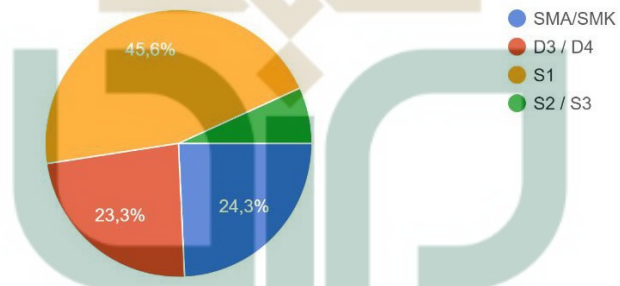
Masa Kerja

103 jawaban



Pendidikan Terakhir

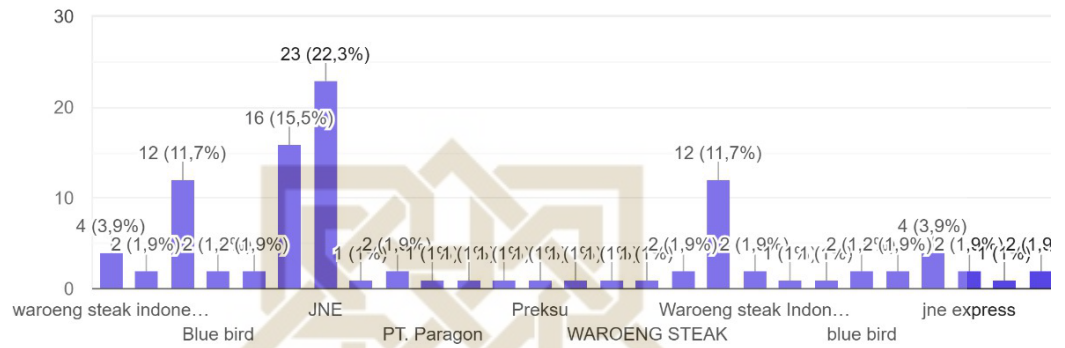
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

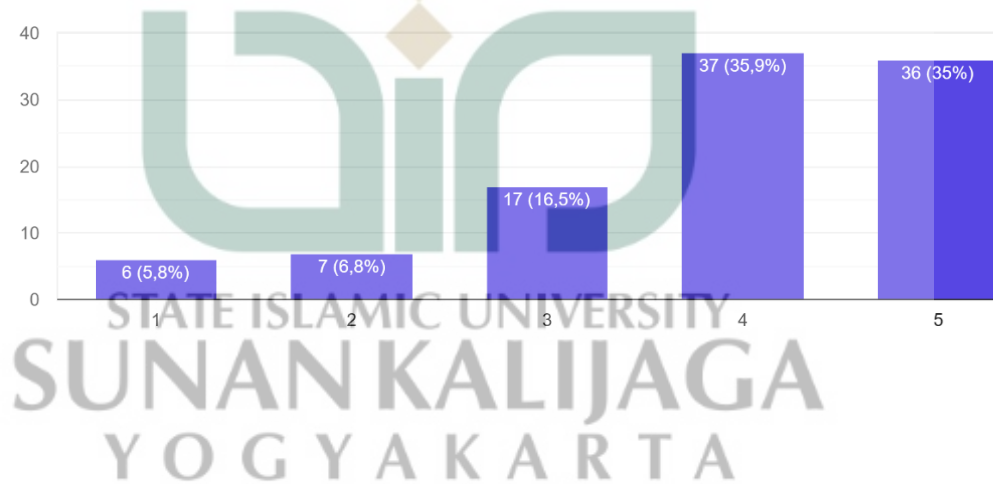
Nama Perusahaan

103 jawaban



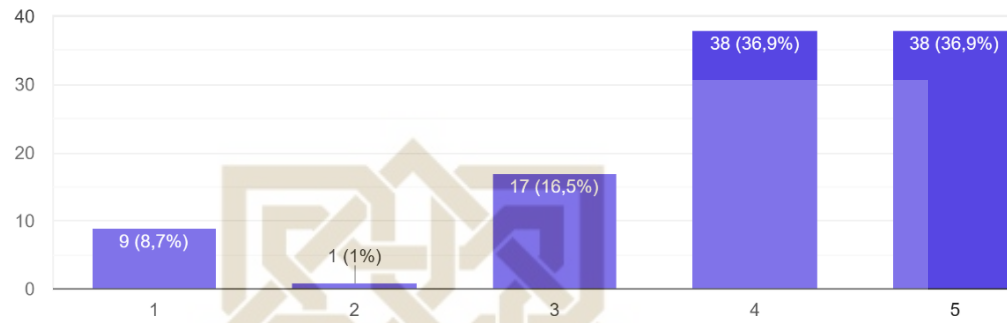
Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan minat dan bakat saya

103 jawaban



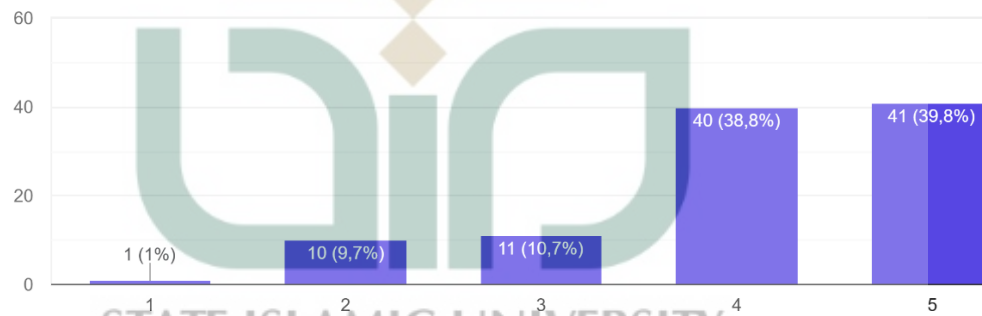
Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan kepuasan tersendiri

103 jawaban



Tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya menantang dan menarik

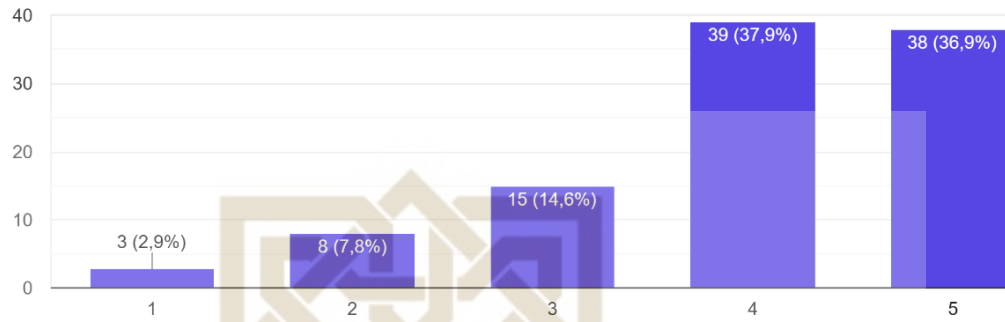
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

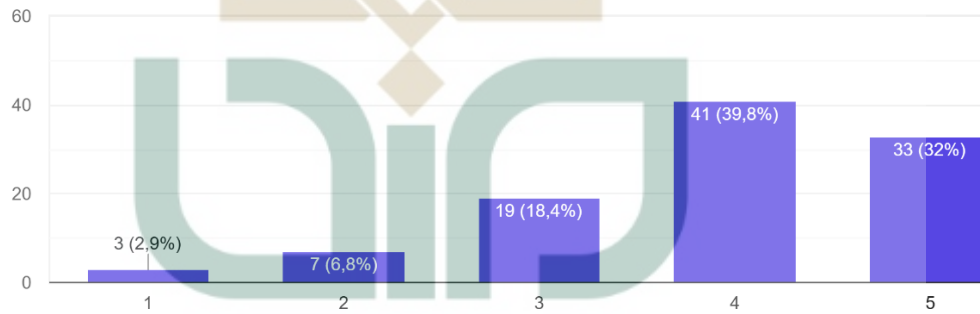
Tempat kerja yang nyaman dan memiliki pencahayaan yang baik dan memadai

103 jawaban



Suhu ruangan ditempat kerja saya nyaman

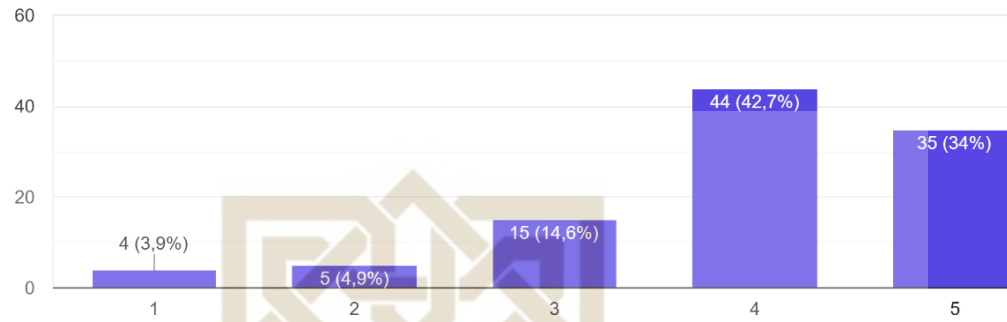
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

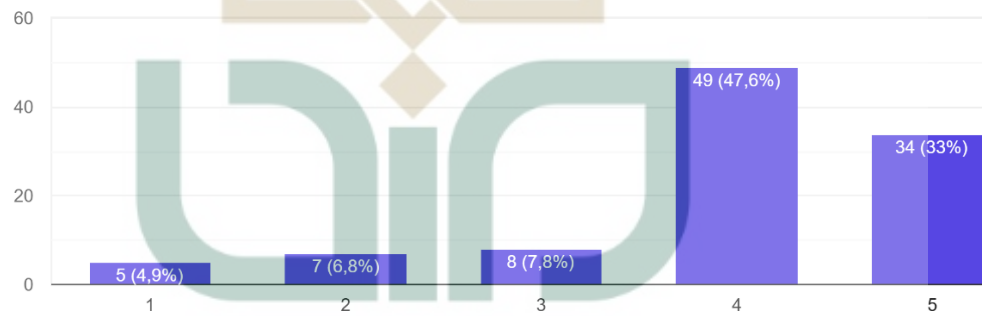
Fasilitas kerja yang disediakan perusahaan dalam kondisi baik dan layak

103 jawaban



Hubungan saya dan rekan kerja berjalan harmonis dan saling mendukung

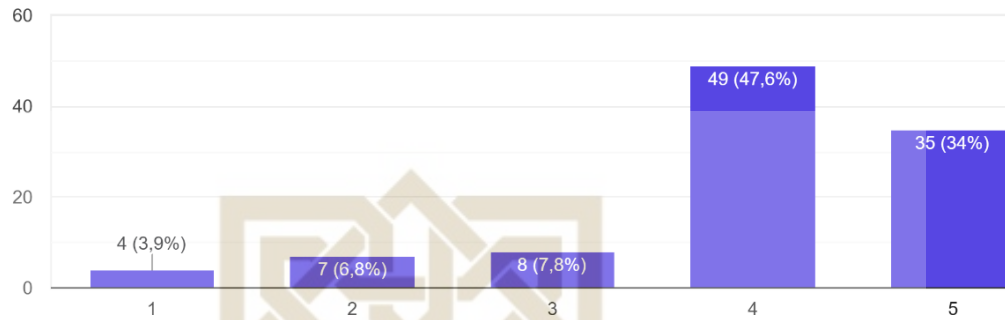
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

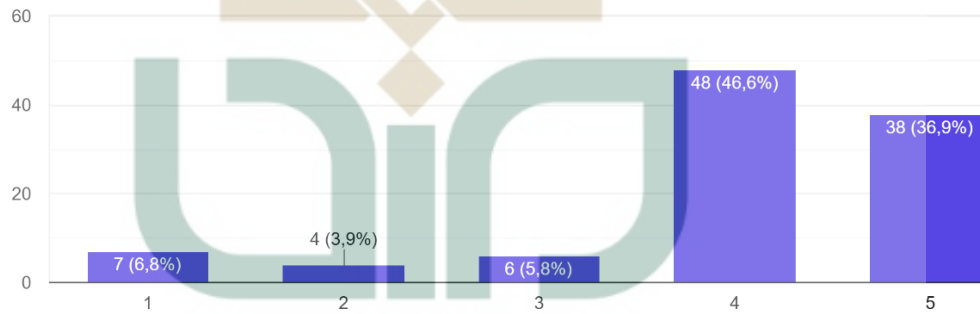
Atasan saya bersikap ramah dan mudah berkomunikasi

103 jawaban



Terdapat kerjasama tim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan

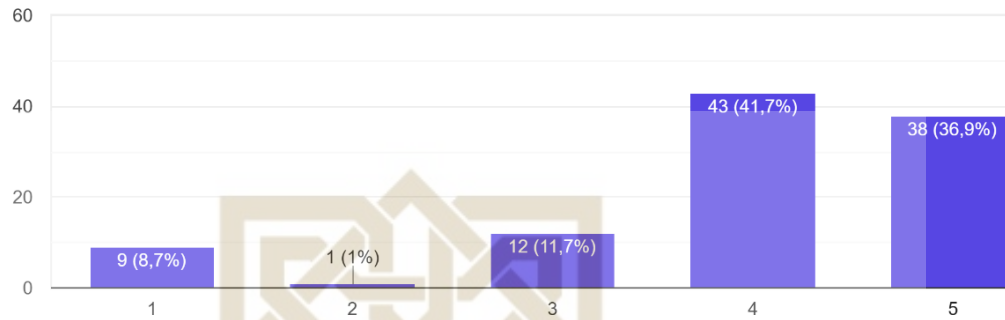
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

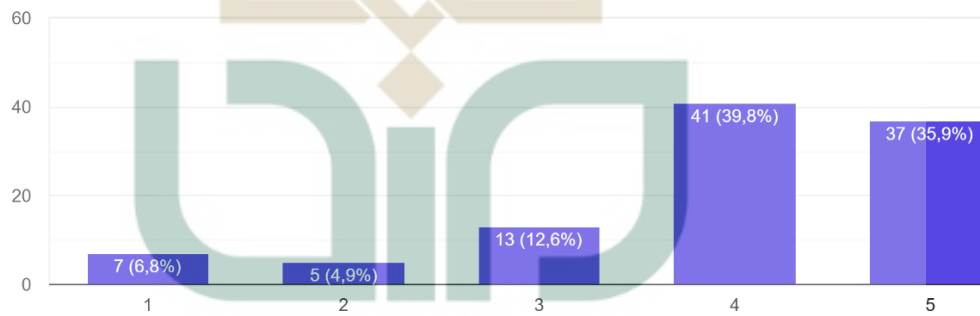
Perusahaan memberikan apresiasi atas prestasi kerja yang saya capai

103 jawaban



Atasan memberikan pujian ketika saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik

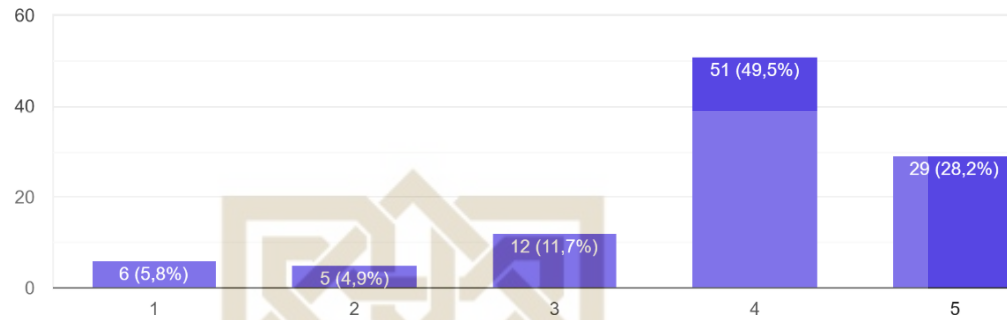
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

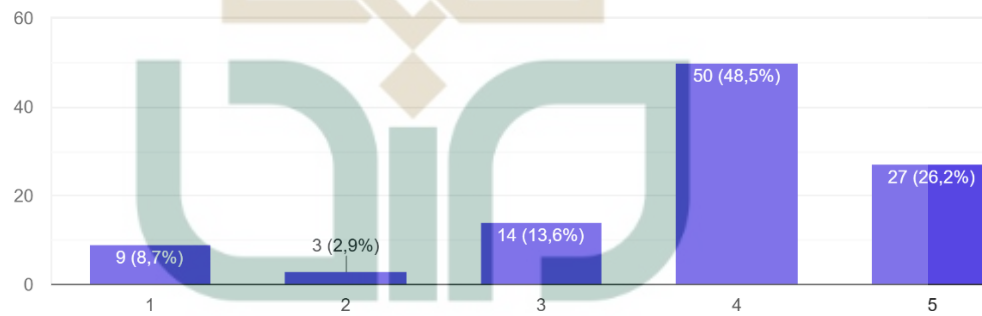
Kontribusi saya dalam pekerjaan diakui oleh perusahaan

103 jawaban



Perusahaan menyediakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan

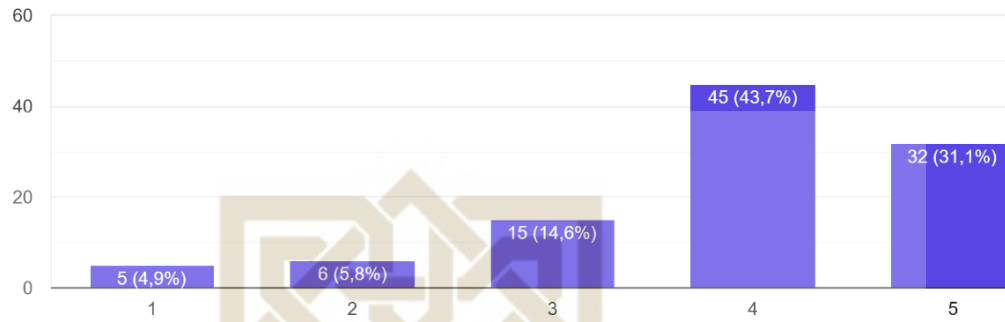
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

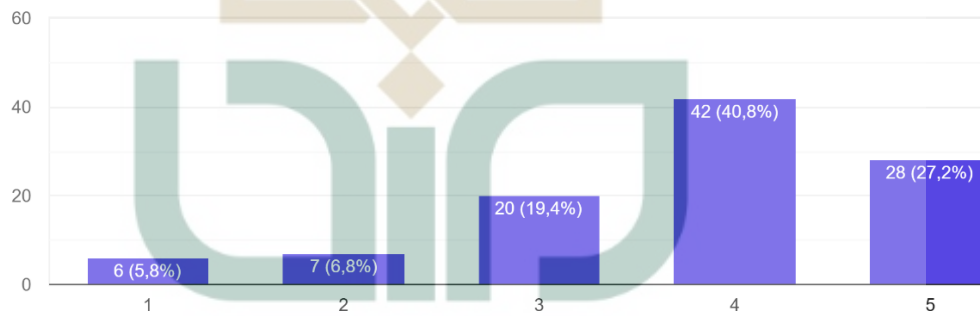
Saya memiliki kesempatan untuk mengikuti seminar atau workshop

103 jawaban



Terdapat jenjang karir yang jelas diperusahaan ini

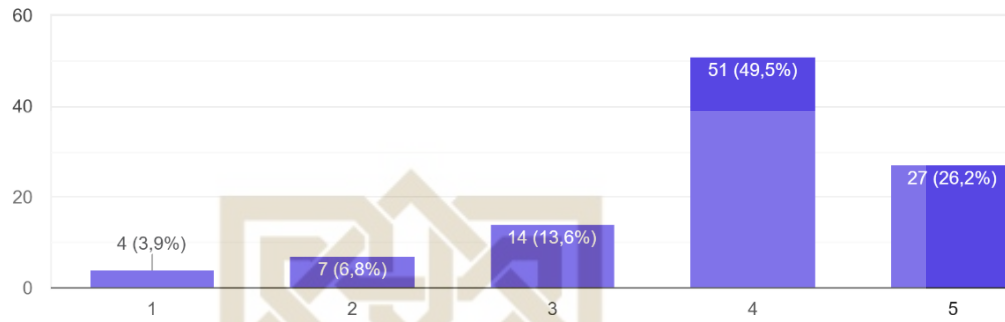
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

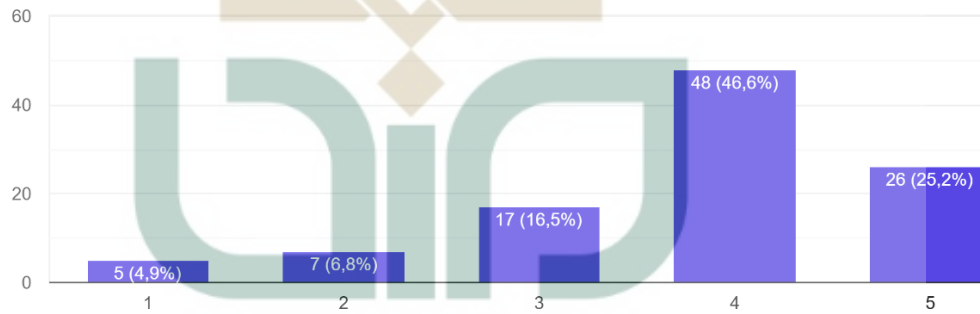
Atasan memberikan dukungan moral ketika saya menghadapi kesulitan dalam pekerjaan

103 jawaban



Perusahaan memperhatikan kesehatan mental karyawan

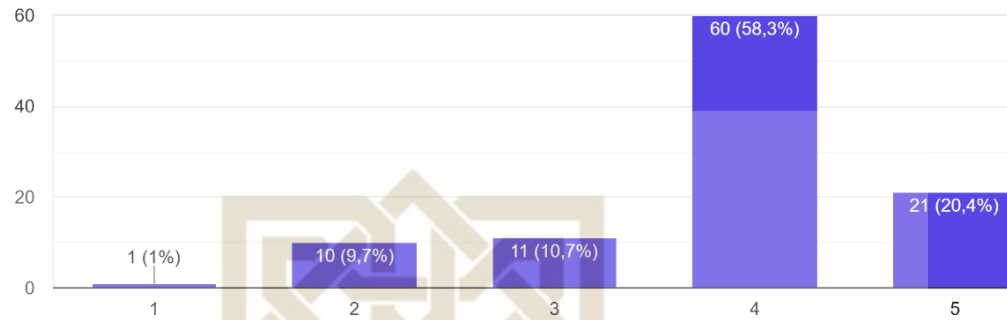
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

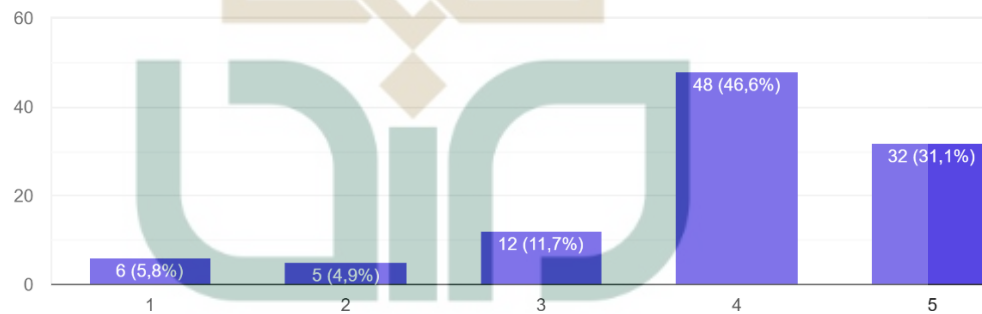
Saya mendapatkan bimbingan dan arahan yang jelas dari atasan

103 jawaban



Perusahaan memberikan jaminan keamanan dan kesehatan kerja

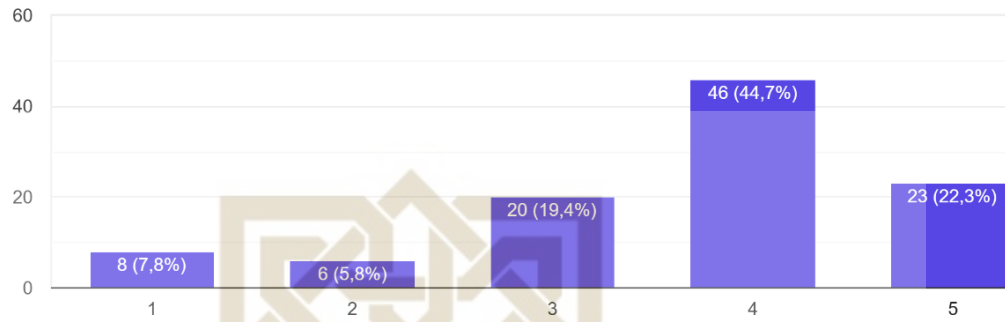
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

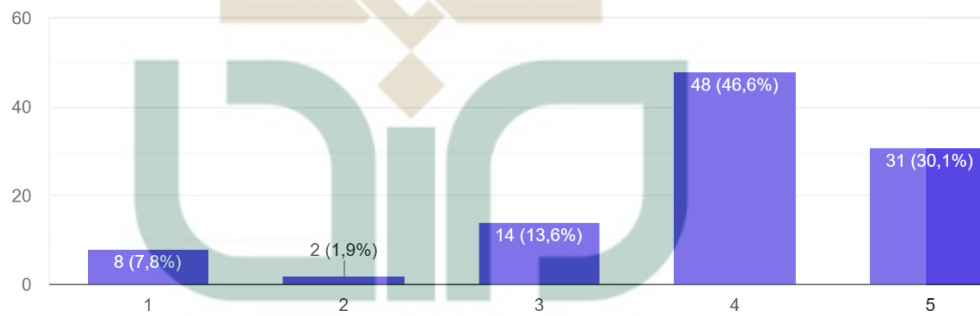
Posisi jabatan saya stabil dan tidak mudah tergantikan

103 jawaban



Perusahaan memiliki kebijakan yang jelas mengenai kelangsungan pekerjaan

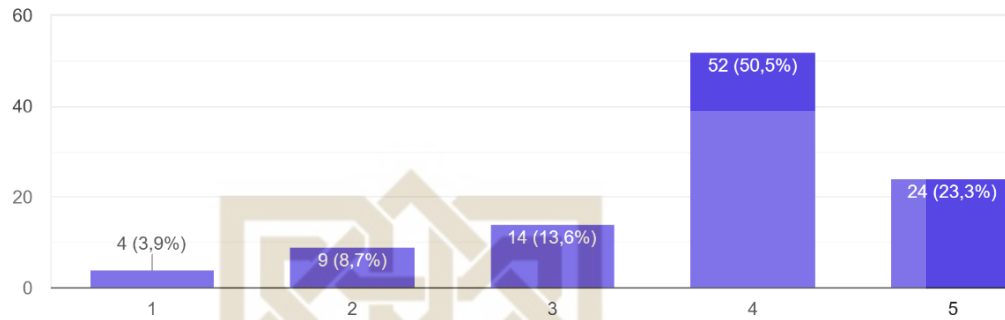
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

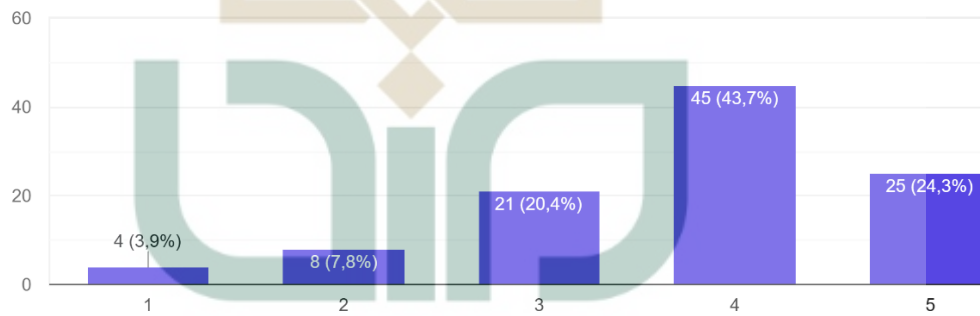
Jam kerja di perusahaan memungkinkan saya memiliki waktu untuk keluarga

103 jawaban



Perusahaan memberikan cuti yang memadai untuk keperluan pribadi

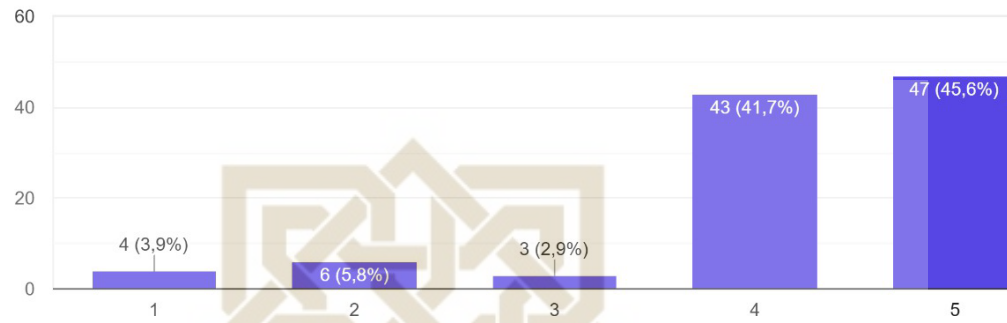
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

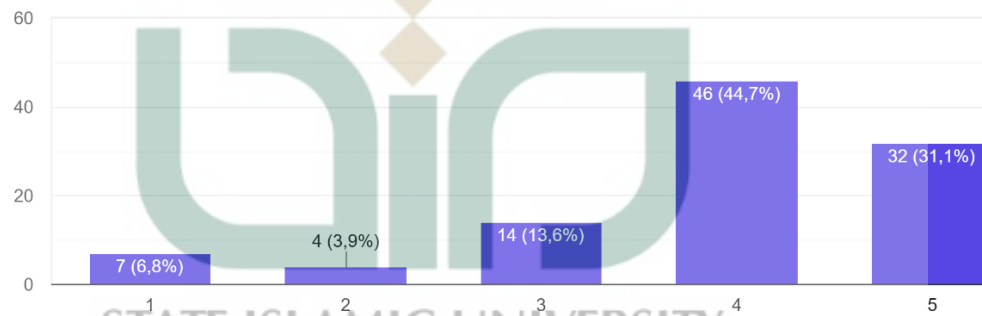
Perusahaan menyediakan musholla/tempat ibadah yang bersih dan nyaman bagi karyawan

103 jawaban



Waktu istirahat sholat berjamaah diberikan secara teratur dan konsisten oleh perusahaan

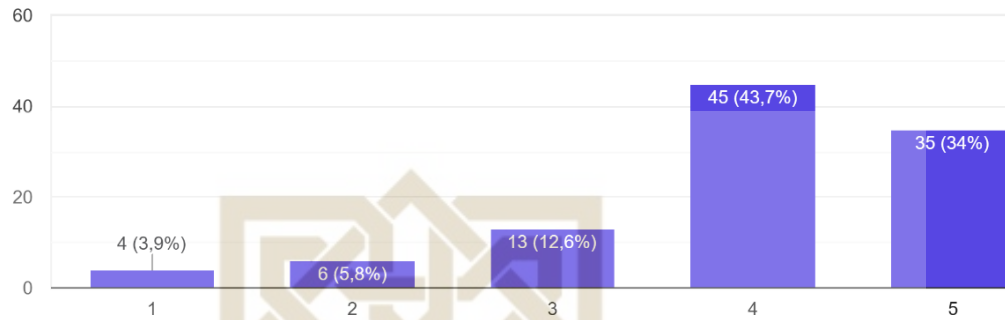
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

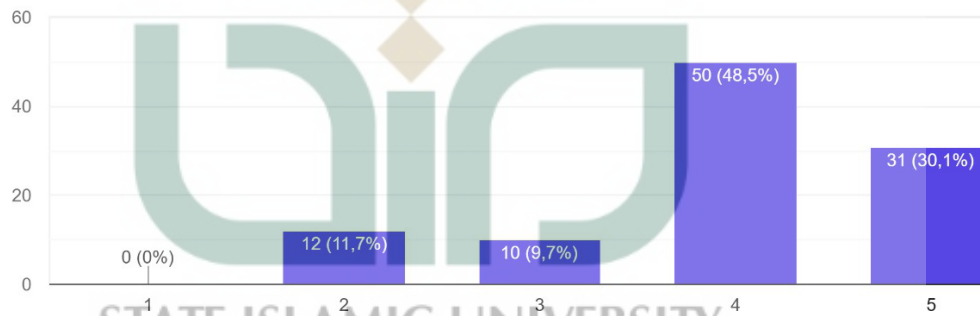
Lingkungan kerja mencerminkan nilai-nilai islami melalui etika dan perilaku karyawan

103 jawaban



Perusahaan memberikan perlakuan yang adil kepada seluruh karyawan sesuai dengan prinsip keadilan ('Adl)

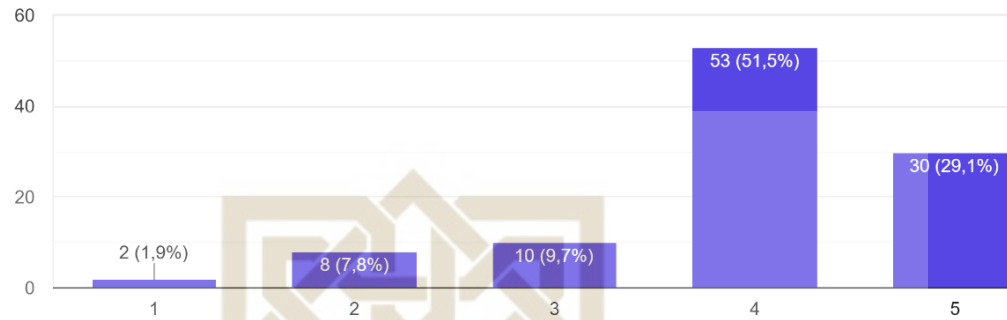
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

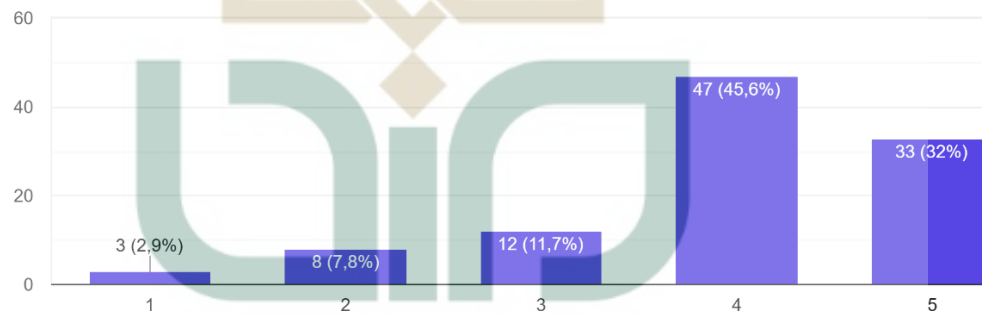
Penghargaan non financial diberikan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan

103 jawaban



Tidak terdapat deskriminasi dalam pemberian fasilitas dan penghargaan di perusahaan

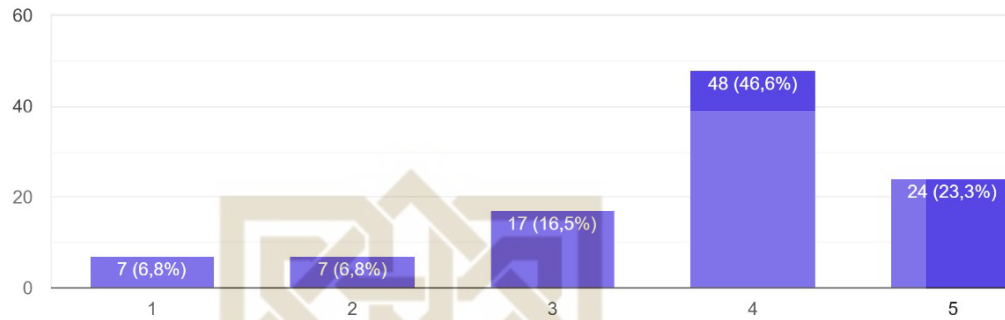
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

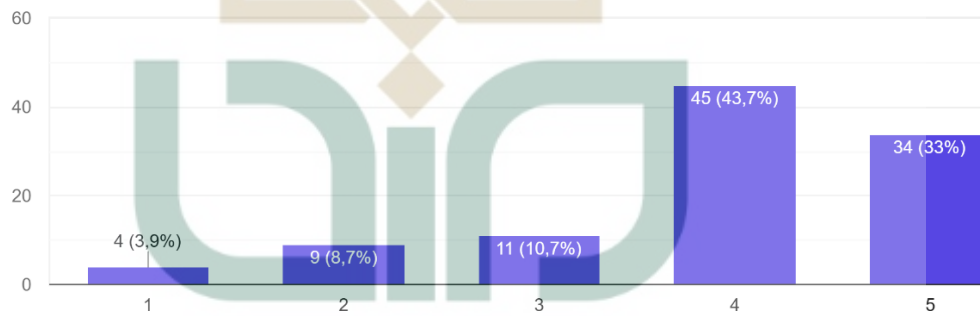
Perusahaan menyelenggarakan kegiatan keagamaan atau pembinaan rohani kepada karyawan

103 jawaban



Lingkungan kerja membantu saya meningkatkan keimanan dan ketakwaan

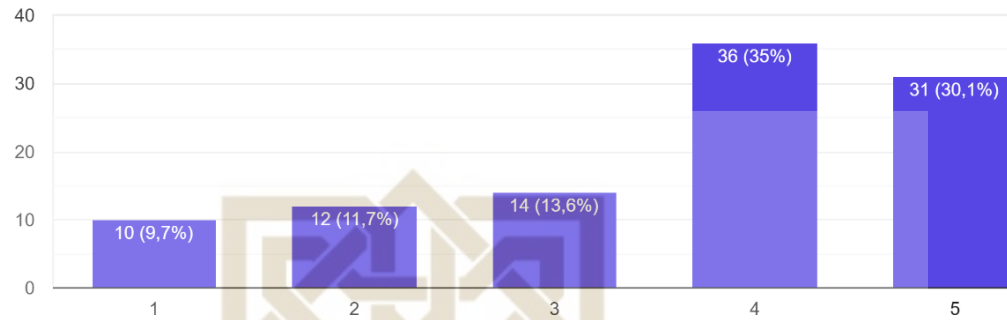
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

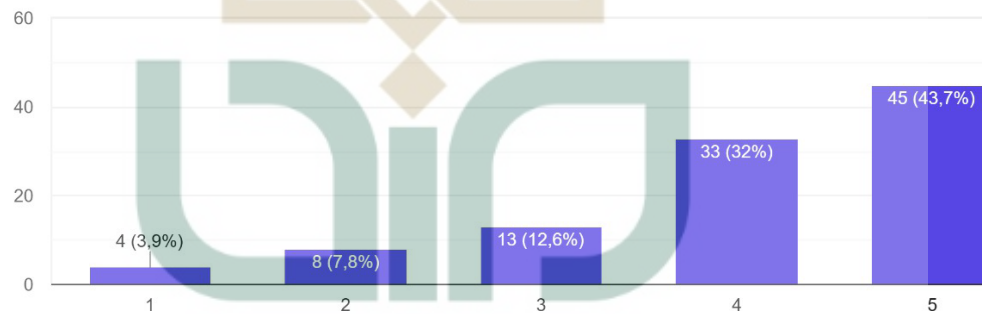
Perusahaan memberikan fasilitas atau pemberian tiket ibadah umroh bagi karyawan berprestasi

103 jawaban



Kebijakan perusahaan disampaikan secara jelas dan terbuka kepada karyawan

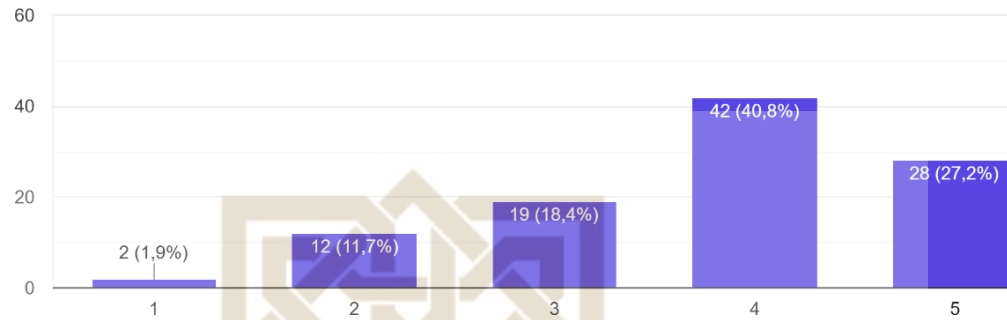
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

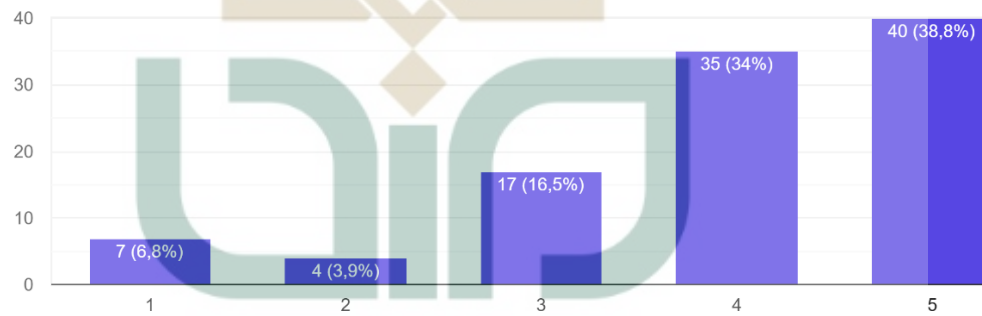
Tidak ada ketidakjelasan (gharar) dalam pemberian penghargaan atau fasilitas non financial

103 jawaban



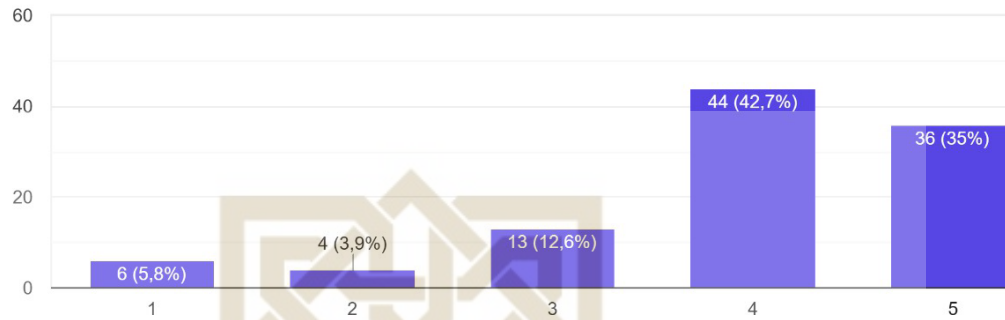
Informasi terkait hak dan kewajiban karyawan mudah diakses dan dipahami

103 jawaban

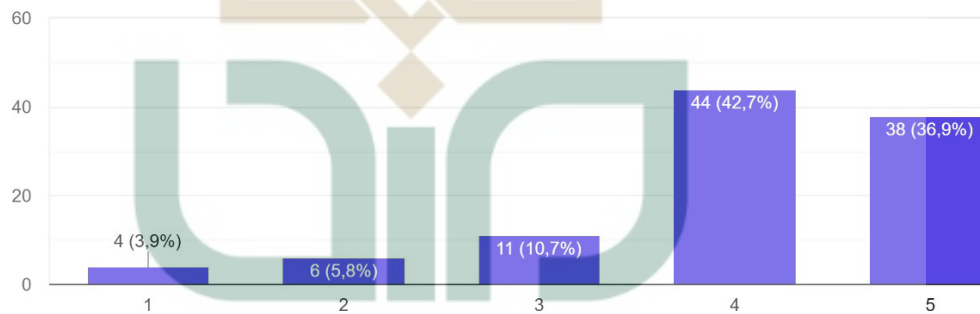


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hubungan antara atasan dan karyawan terjalin dengan sikap saling menghargai dan menghormat
103 jawaban



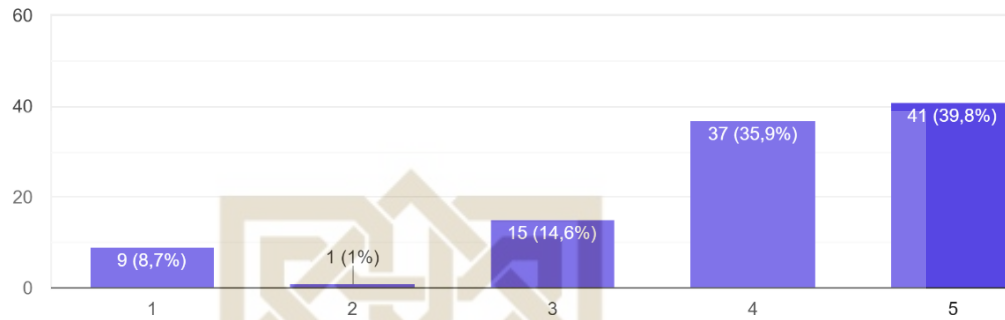
Perusahaan memperlakukan karyawan sebagai manusiawi bukan hanya sebagai alat produksi
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

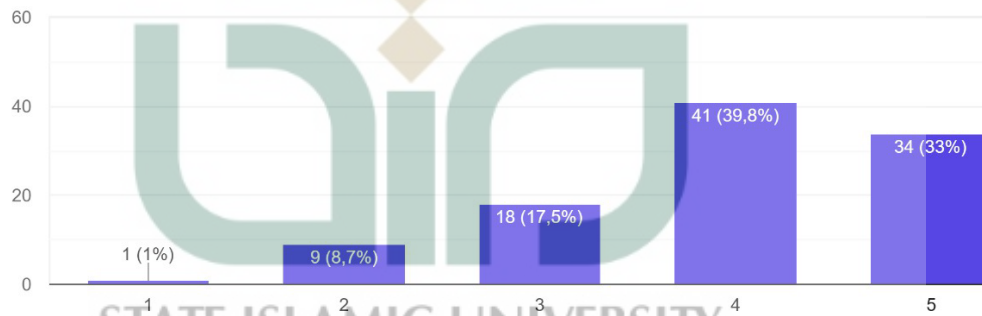
Komunikasi di tempat kerja berlangsung secara terbuka, jujur dan penuh empati

103 jawaban



Program kompensasi non financial islami yang diterima membantu saya memenuhi kebutuhan dasar kehidupan

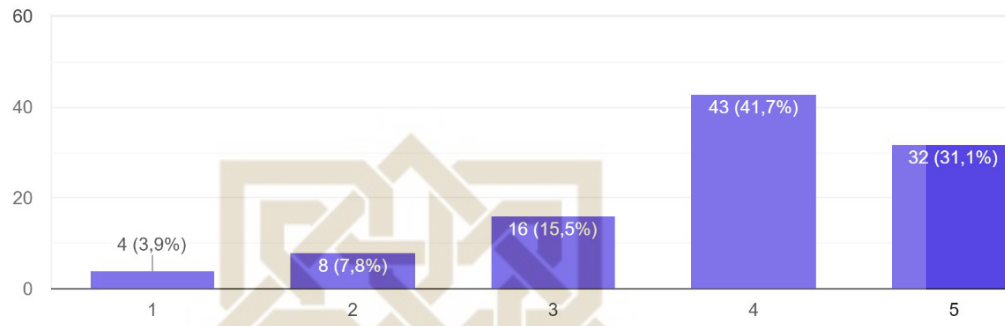
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

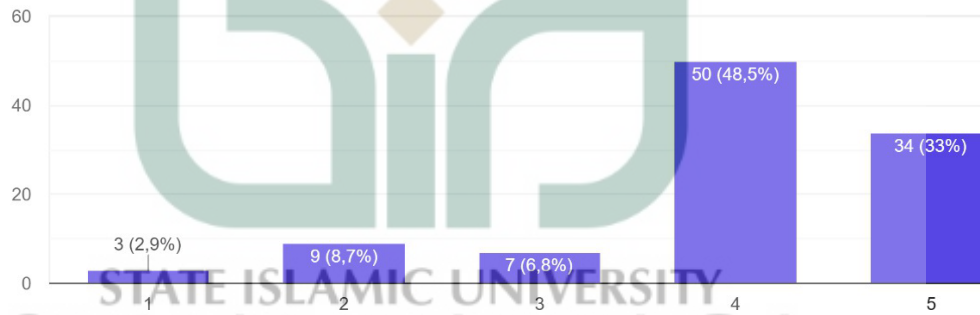
Fasilitas yang disediakan perusahaan berdasarkan nilai islami memotivasi saya bekerja lebih produktif

103 jawaban

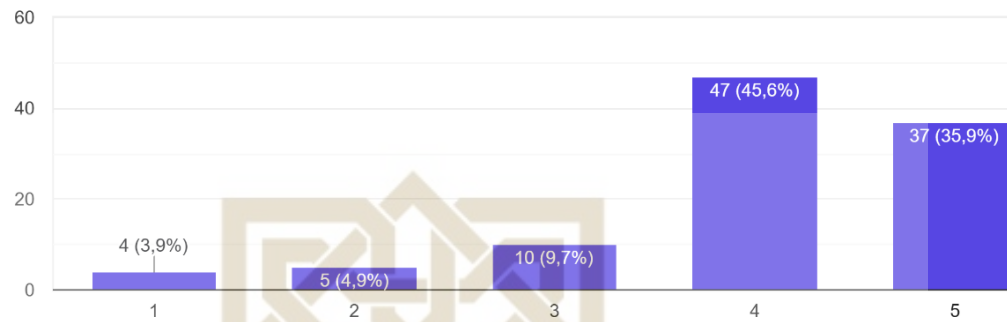


Lingkungan kerja islami membuat saya merasa nyaman dan bersemangat dalam menjalankan tugas

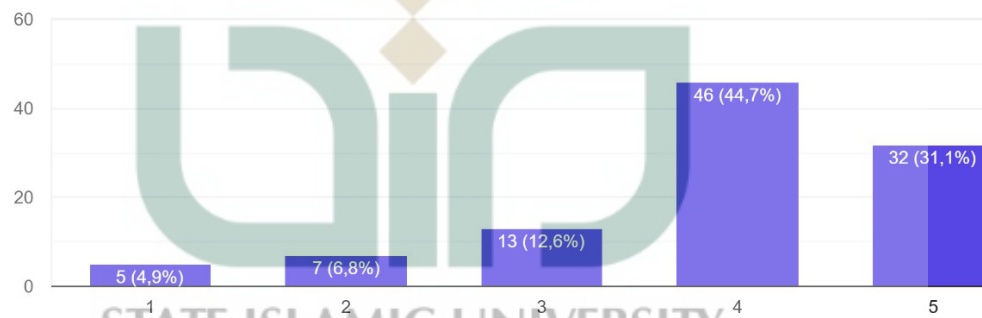
103 jawaban



Jaminan keselamatan kerja yang berlandaskan nilai islami meningkatkan ketenangan saya bekerja
103 jawaban



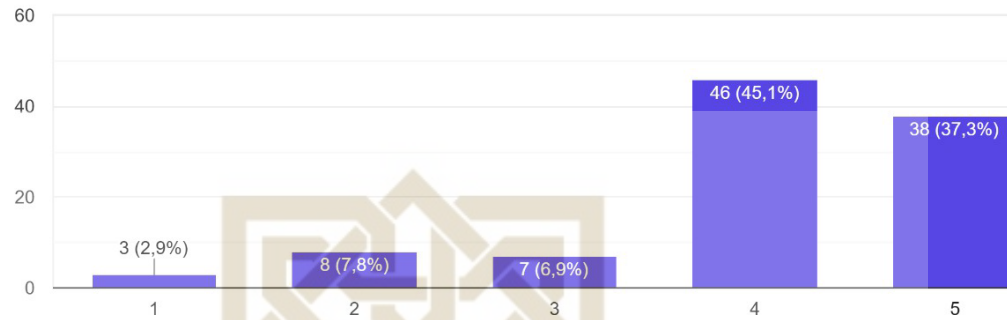
Stabilitas pekerjaan di perusahaan yang menerapkan prinsip islami membuat saya lebih berkomitmen
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

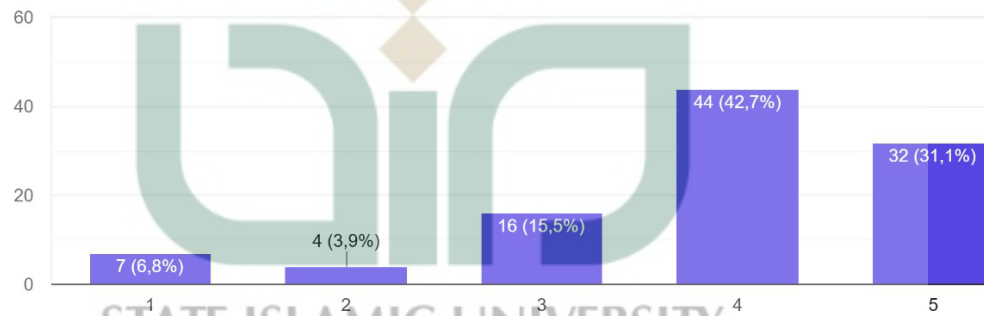
Saya merasa terlindungi secara spiritual dan fisik karena budaya kerja islami di perusahaan

102 jawaban



Dukungan moral dari atasan yang berlandaskan nilai islami membuat saya merasa diterima dan dihargai

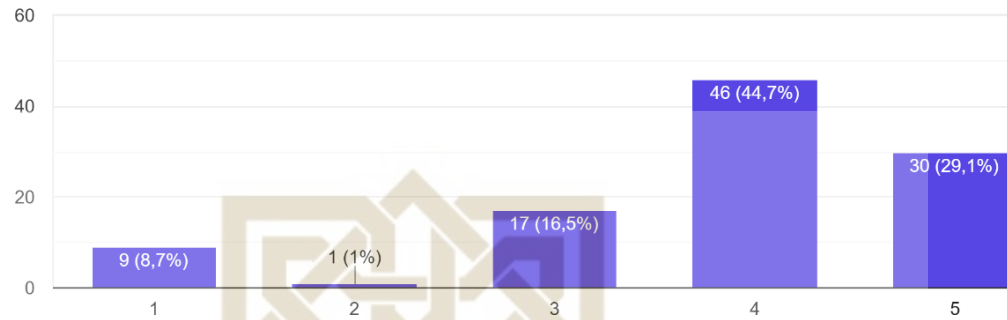
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

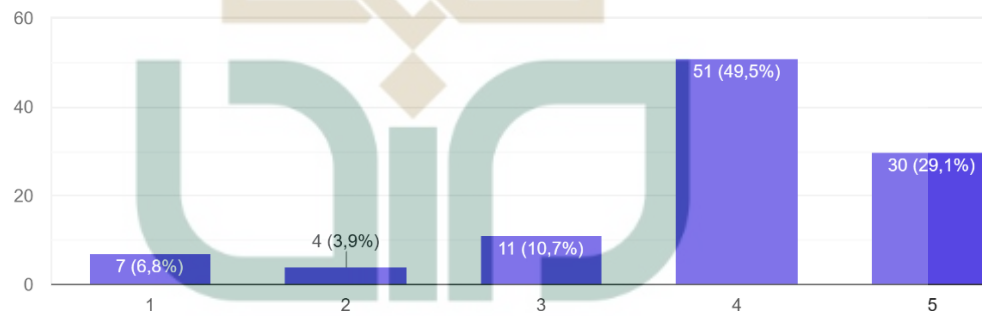
Kajian keagamaan rutin di perusahaan mempererat hubungan sosial antar karyawan

103 jawaban



Kegiatan keagamaan bersama meningkatkan rasa kebersamaan dan kekompakan tim

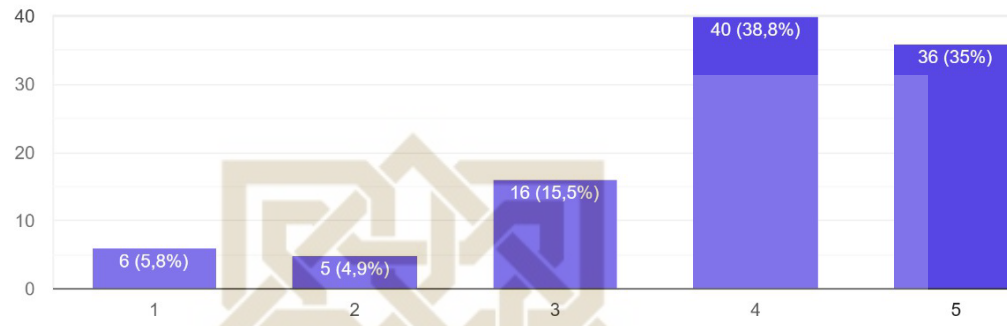
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

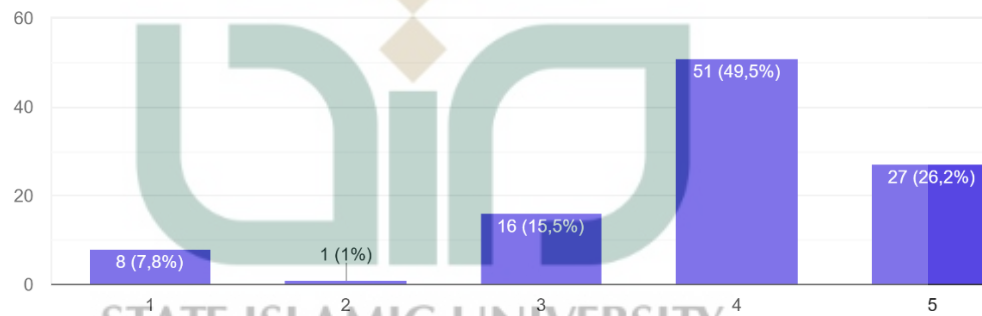
Program kesejahteraan spiritual seperti umroh sebagai apresiasi meningkatkan motivasi berprestasi saya

103 jawaban



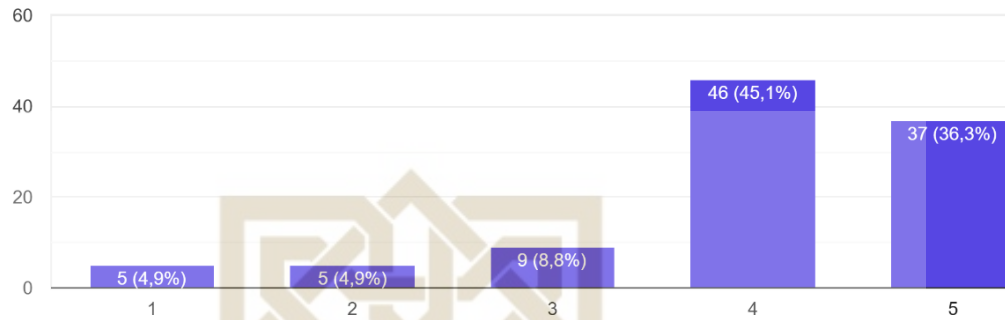
Bimbingan rohani dan spiritual yang diberikan perusahaan meningkatkan kepercayaan diri saya

103 jawaban

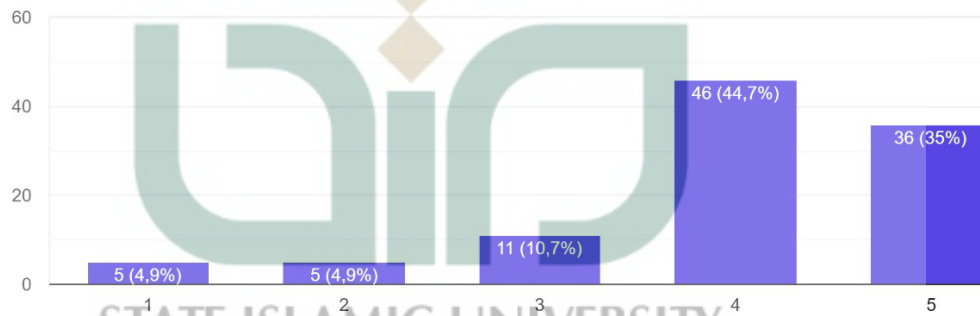


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pengakuan atas kinerja melalui penghargaan bernilai islami mendorong saya bekerja lebih baik
102 jawaban



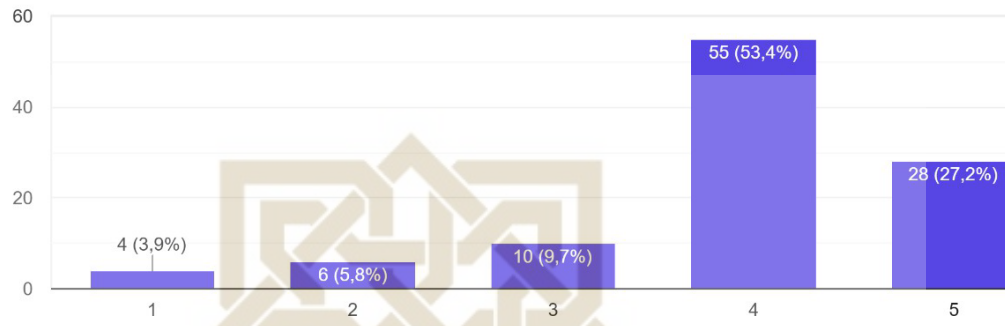
Program pengembangan spiritual mendorong saya untuk terus mengembangkan potensi diri secara maksimal
103 jawaban



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

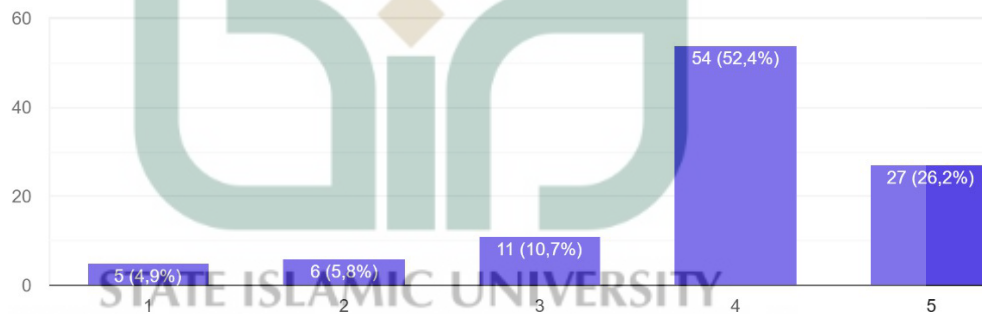
Sistem kompensasi islami mendorong saya untuk mencapai target karir terbaik dengan cara yang
berkah

103 jawaban



Lingkungan Kerja Berbasis nilai islami memberikan makna dan tujuan yang mendalam bagi
Pengembangan diri saya

103 jawaban



3. Hasil Analisis Data

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi *Non*

Financial Bernilai Islami

[illegible]

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.761	40

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kinerja

		Correlations												
		M01	M02	M03	M04	M05	M06	M07	M08	M09	M10	M11	M12	M13
M01	Pearson Correlation	1	.841**	.812**	.804**	.827**	.830**	.769**	.806**	.798**	.770**	.812**	.807**	.782
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M02	Pearson Correlation	.841**	1	.841**	.847**	.885**	.874**	.835**	.850**	.829**	.867**	.855**	.809**	.840
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M03	Pearson Correlation	.812**	.841**	1	.844**	.869**	.894**	.842**	.883**	.853**	.861**	.890**	.914**	.825
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M04	Pearson Correlation	.804**	.847**	.844**	1	.791**	.887**	.859**	.864**	.828**	.813**	.844**	.838**	.858
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M05	Pearson Correlation	.827**	.885**	.869**	.791**	1	.835**	.872**	.863**	.815**	.894**	.855**	.864**	.811
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M06	Pearson Correlation	.830**	.874**	.894**	.887**	.835**	1	.862**	.917**	.890**	.846**	.928**	.887**	.872
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M07	Pearson Correlation	.769**	.835**	.842**	.859**	.872**	.862**	1	.910**	.837**	.879**	.896**	.895**	.845
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M08	Pearson Correlation	.808**	.850**	.883**	.864**	.863**	.917**	.910**	1	.859**	.851**	.916**	.902**	.888
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M09	Pearson Correlation	.798**	.829**	.853**	.828**	.815**	.890**	.837**	.859**	1	.861**	.829**	.826**	.879
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M10	Pearson Correlation	.770**	.867**	.861**	.813**	.894**	.846**	.879**	.851**	.861**	1	.861**	.851**	.848
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M11	Pearson Correlation	.812**	.855**	.890**	.844**	.855**	.928**	.886**	.916**	.829**	.861**	1	.886**	.881
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M12	Pearson Correlation	.807**	.809**	.914**	.838**	.864**	.887**	.895**	.902**	.826**	.851**	.886**	1	.861
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M13	Pearson Correlation	.782**	.840**	.825**	.868**	.811**	.872**	.846**	.898**	.879**	.848**	.881**	.861**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M14	Pearson Correlation	.822**	.879**	.822**	.801**	.893**	.838**	.896**	.866**	.820**	.869**	.835**	.829**	.808
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
M15	Pearson Correlation	.822**	.879**	.822**	.801**	.893**	.838**	.896**	.866**	.820**	.869**	.835**	.829**	.808
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4
TOTAL	Pearson Correlation	.883**	.926**	.935**	.914**	.928**	.951**	.939**	.953**	.917**	.929**	.945**	.937**	.922
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.00
	N	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	45	4

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	16

Hasil Uji tabulasi Silang

Kategori_Kompensasi * kategori_motivasi Crosstabulation

		kategori_motivasi			
			rendah	sedang	tir
Kategori_Kompensasi	rendah	Count	10	0	
		% within Kategori_Kompensasi	100.0%	0.0%	
	sedang	Count	0	14	
		% within Kategori_Kompensasi	0.0%	77.8%	2
	tinggi	Count	1	9	
		% within Kategori_Kompensasi	1.3%	12.0%	8
Total	Count		11	23	
	% within Kategori_Kompensasi		10.7%	22.3%	6

Hasil Uji Chi Square

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	129.780 ^a	4	.000
Likelihood Ratio	88.989	4	.000
Linear-by-Linear Association	68.519	1	.000
N of Valid Cases	103		

a. 4 cells (44.4%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.07.

Hasil Uji *Cramer's V*

Symmetric Measures

Value			Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	1.122	.000
	Cramer's V	.794	.000
N of Valid Cases		103	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Hasil Cek Plagiarisme

BISMILLAH BERHASIL PARAFRASE

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

11%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

7%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.metrouniv.ac.id

Internet Source

1%

2

repository.upi.edu

Internet Source

1%

3

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

<1%

4

repository.uin-suska.ac.id

Internet Source

<1%

5

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1%

6

dspace.uui.ac.id

Internet Source

<1%

7

text-id.123dok.com

Internet Source

<1%

8

repository.iainkudus.ac.id

Internet Source

<1%

9

www.coursehero.com

Internet Source

<1%

10

jurnal.feb-umi.id

Internet Source

<1%

11

ojs.widyakartika.ac.id

Internet Source

<1%

12

repository.umsu.ac.id

Internet Source

<1%

5. Daftar Riwayat Hidup

A. Identitas Diri

1. Nama : Qonisa Zanuvarifa
2. Tempat, Tanggal Lahir : Lamongan, 02-01-2003
3. Alamat : Griya Tambakrejo Asri, Jombang, Jatim,
Indonesia
4. Nama Ayah : Suyanto
5. Nama Ibu : Nuryanti

B. Riwayat Pendidikan

1. MI Bahrul Ulum Tambak Beras Jombang
2. MMP Muallimin-Muallimat Tambak Beras Jombang
3. MMA Muallimin-Muallimat Tambak Beras Jombang
4. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. Ponpes Nurul Ummah Putri Kotagede Yogyakarta

C. Contact Person

1. Email : qonisazanuvarifa277@gmail.com
2. No. Handphone 085234100670
3. Sosial Media : Zanuvarifa1201

6. Surat Bebas Pustaka Perpustakaan Yogyakarta



PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
DINAS PERPUSTAKAAN DAN ARSIP DAERAH
BALAI LAYANAN PERPUSTAKAAN
Gedung Grihatama Pustaka, Jl. Raya Janti, Banguntapan, Bantul, Telp. (0274) 4536233

SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA NOMOR : 128268 / BP / VII / 2026

Dengan ini Kepala Balai Layanan Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah DIY menerangkan bahwa :

Nama : Qonisa Zanuarifa
Universitas : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi
NIRM / No.Mhs : 22102040084
Nomor Anggota : -
Alamat Rumah : Griya Tambakrejo Asri blok H.no 02

mulai tanggal 18-07-2026 tidak memiliki pinjaman buku-buku, atau bahan pustaka, dan tidak menjadi anggota perpustakaan pada Balai Layanan Perpustakaan Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Istimewa Yogyakarta

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Balai Layanan Perpustakaan

Dr. Martono Heri Prasetyo, M.Si
NIP. 19691215 199403 1 006

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA