

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA KSPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA  
DI KABUPATEN JEPARA  
SKRIPSI**

Disusun guna Memenuhi sebagian persyaratan mencapai  
derajat Sarjana Ekonomi Islam (S.E.I)

**Jurusan Ekonomi Islam (EI)**



Oleh:

**Aristya Ulin Nasichah**

**102411026**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2016**

Drs. H. Hasyim Syarbani, MM.  
Jl. Pelem Kweni No. 8 Kel. Tambak Aji RT/RW 07/02 Ngaliyan Semarang  
Mohammad Nadzir, SHI., MSI.  
Perum Taman Beringin Blok H-19 RT/RW 06/XII Beringin Ngaliyan Semarang

#### PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp. : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi

A.n. Sdr. Aristya Ulin Nasichah

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah saya memberikan bimbingan dan koreksi seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Aristya Ulin Nasichah

Nim : 102411026

Judul : **"PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA DI KABUPATEN JEPARA"**

Dengan ini, saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Demikian harap menjadi maklum.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I



Drs. Hasyim Syarbani, MM.  
NIP. 19570913 198203 1 002

Pembimbing II



Mohammad Nadzir, SHI., MSI.  
NIP. 19730923 200312 1 002



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Prof. DR. Hamka (Kampus III) Telp/Fax. (024) 7601291 Ngaliyan Semarang 50185

### PENGESAHAN

Nama : Aristya Ulin Nasichah  
NIM : 102411026  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dinyatakan lulus pada tanggal :

**27 Januari 2016**

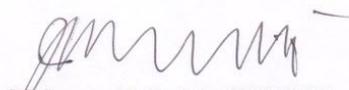
Dan dapat diterima sebagai pelengkap ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana (Strata satu/S1) dalam ilmu Ekonomi Islam tahun akademik 2015/2016

Semarang, 27 Januari 2016

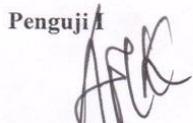
Ketua Sidang

  
A. Turmudi., SH., M.Ag  
NIP. 19690708 200501 1 004

Sekretaris Sidang

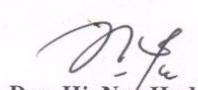
  
Mohammad Nadzir, SHI.,MSI.  
NIP. 19730923 200312 1 002

Penguji I

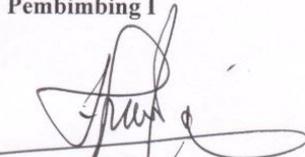
  
Dr. Ari Kristin P., SE., MSI  
NIP. 19790512 200501 2 004



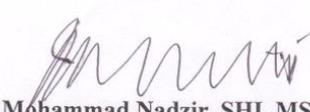
Penguji II

  
Dra. Hj. Nur Huda, M.Ag  
NIP. 19690830 199403 2 003

Pembimbing I

  
Drs. H. Hasyim Syarbani, MM.  
NIP. 19570913 198203 1 002

Pembimbing II

  
Mohammad Nadzir, SHI.,MSI.  
NIP. 19730923 200312 1 002

## MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الأحقاف: 19)

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada merugi”

(QS. al-Ahqaf (46): 19). \*

---

\*Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta: Depag RI, 2002, h. 822.

## **PERSEMBAHAN**

ALLAH SWT Atas rahmat dan hidayahnya selama ini kepada hamba Nabi Muhammad SAW, junjunganku yang menjadi penuntut umat di dunia dan di akhirat.

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

Almamaterku tercinta, fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang

Yth Bpk. Drs. H. Hasyim Syarbani, M.M dan Bpk Mohammad Nadzir, SHI., M.SI yang telah berkenan meluangkan waktu dan fikirannya untuk membimbing penulis, mendukung dan mendo'akan penulis. Kesabaran dan ketabahannya menjadi sumber inspirasi dan penyemangat dalam perjuangan hidupku. Semoga Allah SWT senantiasa memberinya kekuatan

Abah dan Ibu (Abah Fachrur Rozi dan Ibu Listya Wati, bpk Arwani Abdillah dan Ibu Sumarsih, suami Mohammad arif affandi dan Arsenio) yang telah memberikan dorongan dan semangat serta do'a suci dengan setulus hati

Adik-adikku (dek Nia, dek Dina, dek Akais) yang telah memberikan inspirasi untuk tetap melangkah

Teman-teman EI A 2010 dan teman-teman kos Taman Langit khususnya mbk ica, mbk yuli yang selalu mengasih semangat buat penulis

## DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, Penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satu pun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 27 Januari 2016

Deklarator,



Aristya Ulin Nasichah

NIM. 102411026

## ABSTRAK

Pemberian kompensasi yang tepat waktu dapat mencegah karyawan keluar meninggalkan perusahaan. Kompensasi yang tepat waktu yaitu, kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan perusahaan. Dengan pemberian kompensasi tepat waktu diharapkan bisa meningkatkan disiplin karyawan. Disiplin yang diharapkan perusahaan dari karyawan pada dasarnya hanya ada dua, yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan menjauhi segala larangan yang berlaku pada perusahaan. Mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, menaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat kerja, dan sebagainya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Populasi penelitian ini adalah karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, adapun variabel yang diteliti meliputi kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah sejumlah 40 karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka tujuan penelitian adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara, (2) untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara, (3) untuk mengetahui kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan KSPS BMT bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara.

Teknik pengumpulan data dengan metode interview (wawancara), kuesioner atau angket dan dokumentasi. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi berganda dengan uji F dan uji t.

Variabel kompensasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Dengan ditunjukkan P value  $0,573 > 0,005$ . Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Koefisien pengaruh disiplin kerja adalah sebesar 6,011 dan  $\text{sig} = 0,000$  Variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara. Terlihat F hitung  $(22.170) > F \text{ tabel } (4.098)$ . Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, terbukti bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka (R square) adalah sebesar 0,545, yang artinya besar pengaruh variabel independen

(kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah 0,545 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel kompensasi dan disiplin kerja (X) dalam upaya menjelaskan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 54,5% sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja karyawan

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala taufiq dan hidayah-NYA kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA DI KABUPATEN JEPARA” dengan baik. Sholawat serta salam semoga selalu tercurah ke haribaan Nabi besar akhir zaman beliau Baginda Rasulullah Muhammad Saw, yang kita tunggu syafaatnya di hari akhir.

Skripsi ini diajukan guna memenuhi tugas dan syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S.1) dalam jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Ucapan terimakasih sedalam-dalamnya penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan bantuan dalam bentuk apapun yang sangat besar bagi penulis. Ucapan terimakasih terutama penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Dr. Imam Yahya, M.Ag. selaku dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. Ahmad Furqon, Lc., MA selaku ketua prodi Ekonomi Islam dan Mohammad Nadzir, SHI, MSI. selaku sekretaris prodi ekonomi islam
4. Bapak Drs. H. Hasyim Syarbani, MM. Selaku dosen pembimbing I dan Bapak Mohammad Nadzir, SHI., MSI. Selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah membekali penulis dengan banyak ilmu pengetahuan. Sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh keluarga penulis yang telah memberikan do'a agar selalu melangkah dengan optimis.

7. Bapak Hafid Fauzul Adhim selaku Manajer KSPS BMT BUS Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara yang telah memberikan izin penelitian, serta seluruh karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara yang bersedia untuk diteliti sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik.
8. Semua teman-teman seperjuangan EIA 2010 terimakasih sudah menjadi teman yang baik.

Penulis mengucapkan terimakasih disertai do'a semoga kebaikan dan ketulusan mereka semua menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan baik dari teknik penulisan maupun isi, sehubungan dengan itu kritik dan saran serta masukan yang positif selalu penulis harapkan.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Amin.

Semarang, 27 Januari 2016

Penulis

Aristya Ulin Nasichah

NIM. 102411026

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
HALAMAN MOTTO.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN DEKLARASI.....	v
HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI .....	vi
HALAMAN ABSTRAK .....	viii
KATA PENGANTAR .....	xi
HALAMAN DAFTAR ISI .....	x
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.. .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kompensasi.....	12
2.1.1 Pengertian Kompensasi .....	12
2.1.2 Tujuan Kompensasi .....	16
2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemberian Kompensasi .....	17
2.2 Disiplin Kerja .....	18
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	18
2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja .....	22
2.3 Kinerja Karyawan .....	26
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.3.3 Pengukuran Kinerja .....	30

2.4 Penelitian Terdahulu .....	31
2.5 Kerangka Berpikir Dan Hipotesis .....	33
2.5.1 Kerangka Berpikir .....	33
2.5.2 Hipotesis .....	33
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Jenis Dan Sumber Data .....	35
3.1.1 Jenis Data .....	35
3.1.2.1 Data Primer .....	35
3.1.2.2 Data Sekunder .....	36
3.2 Populasi .....	36
3.3 Metode Pengumpulan Data .....	37
3.4 Variabel Penelitian Dan Pengukuran Data .....	38
3.4.1 Variabel Penelitian .....	38
3.4.2 Pengukuran Data .....	38
3.4.2.1 Kompensasi .....	39
3.4.2.2 Disiplin Kerja .....	39
3.4.2.3 Kinerja Karyawan .....	40
3.5 Teknik Dan Analisis Data .....	41
3.5.1 Uji Instrumen .....	41
3.5.1.1 Uji Validitas .....	41
3.5.1.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.5.2 Uji Asumsi Klasik .....	42
3.5.2.1 Uji Multikolinieritas .....	42
3.5.2.2 Uji Heterokedastisitas .....	43
3.5.2.3 Uji Autokorelasi .....	43
3.5.2.4 Uji Normalitas .....	44
3.5.3 Analisis Regresi Berganda .....	44
3.5.3.1 Uji T (Uji Parsial) .....	45
3.5.3.2 Uji F (Statistik) .....	46
3.5.3.3 Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) .....	46
3.5.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	47

## **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	50
4.1.1 Gambaran Umum BMT Bina Ummat Sejahtera	50
4.1.2 Sejarah KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera	50
4.1.3 Visi dan Misi BMT Bina Ummat Sejahtera	52
4.1.4 Budaya Kerja BMT Bina Ummat Sejahtera	53
4.1.5 Produk-Produk BMT Bina Ummat Sejahtera	53
4.1.5.1 Produk Pembiayaan .....	53
4.1.5.2 Produk Simpanan .....	54
4.2 Karakteristik Responden .....	56
4.2.1 Responden dilihat Dari Jenis Kelamin .....	57
4.2.2 Usia Responden .....	58
4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden .....	59
4.2.4 Jabatan Dalam Pekerjaan .....	61
4.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen .....	62
4.3.1 Uji Validitas .....	62
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	63
4.4 Deskriptif Variabel Penelitian .....	64
4.4.1 Deskripsi Variabel Kompensasi .....	64
4.4.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja .....	65
4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	67
4.5 Uji Asumsi Klasik .....	68
4.5.1 Uji Multikolenieritas .....	68
4.5.2 Uji Heterokedastisitas .....	69
4.5.3 Uji Autokorelasi .....	70
4.5.4 Uji Normalitas .....	71
4.6 Analisis Regresi Berganda .....	73
4.7 Uji Hipotesis .....	74
4.7.1 Uji T (Uji Parsial).....	74
4.7.2 Uji F (Uji Simultan) .....	75
4.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	76

4.8 Pembahasan .....	77
----------------------	----

**BAB V : PENUTUP**

5.1 KESIMPULAN.....	92
5.2 SARAN.....	92
5.3 PENUTUP.....	93

**DAFTAR PUSTAKA**

**DAFTAR LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan merupakan keniscayaan bagi suatu organisasi agar organisasi itu dapat berprestasi secara berkelanjutan. Menurut Ma'ruf Abdullah dalam bukunya: *Manajemen Berbasis Syariah*, ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan agar organisasi itu dapat meningkatkan dan mempertahankan kinerjanya, di antaranya adalah kompensasi, disiplin, kompetensi, pemberdayaan, dan penghargaan.<sup>1</sup>

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan yang *profit-making*, maka pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat memelihara dan mempertahankan prestasi kerja para karyawan. Suatu kompensasi dapat berupa finansial ataupun non finansial. Pada umumnya, istilah kompensasi dipakai dalam pengertian proses pengadministrasian gaji dan upah. Suatu kompensasi akan dapat meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja atau memotivasi karyawan. Oleh karena itu, penting sekali perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha

---

<sup>1</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013, h. 338.

perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia.<sup>2</sup>

Islam mengakui adanya perbedaan kompensasi di antara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, sebagaimana yang dikemukakan dalam Al-Qur'an surat al-Ahqaf (46): 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الأحقاف: 19)

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada merugi” (QS. al-Ahqaf (46): 19).<sup>3</sup>

Di sisi lainnya, Al-Qur'an tidak membedakan perempuan dengan laki-laki dalam tataran posisi yang sama untuk masalah kerja, dan juga untuk kompensasi yang akan mereka terima, sebagaimana yang terungkap dalam Al-Qur'an, surat Ali Imran (3): 195:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ  
بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ... (آل عمران: 195)

Artinya: Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain..."(QS.Ali Imran [3]: 195).<sup>4</sup>

Islam juga menganjurkan kepada para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara

<sup>2</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, h. 39

<sup>3</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsisir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Depag RI, 2005, h. 822.

<sup>4</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsisir al-Qur'an..., h.75.

efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional.<sup>5</sup>

Menurut Imam Syaibani sebagaimana dikutip Nurul Huda, dkk, “kerja” merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam Islam kerja sebagai unsur produksi didasari konsep yang bertanggungjawab, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah untuk menutupi kebutuhan manusia.<sup>6</sup> Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai *abdullah* (hamba Allah), yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah *Rabbul 'Alamin*.<sup>7</sup>

Pada umumnya lebih dari separuh usia produktif manusia dihabiskan di tempat kerja. Bagi Islam, bekerja adalah suatu kewajiban, setiap muslim yang mampu bekerja harus bekerja karena hal itu adalah juga tanggung jawab moral terhadap masyarakat dan dirinya sendiri. Kuatnya dorongan untuk bekerja ini, sehingga bagi mereka yang melakukan suatu pekerjaan, pahalanya

---

<sup>5</sup> Ika Yunia Fauzia, dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2014, h. 277

<sup>6</sup> Nurul Huda, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014, h. 227.

<sup>7</sup> Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2013, h. 2.

sama seperti orang yang melakukan ibadah. Dari literatur konvensional, bekerja juga mendapatkan penekanan penting. Misalnya, menurut Cascio, pekerjaan adalah hal yang amat penting bagi individu karena pekerjaan menentukan standar kehidupan, tempat tinggal, status bahkan harga diri, sedangkan bagi organisasi pekerjaan penting artinya karena merupakan kendaraan melalui mana tujuan organisasi dapat dicapai.<sup>8</sup>

Dalam Islam, Rohadi Abdul Fatah, mengungkapkan pengertian kerja dapat dibagi dalam dua bagian. *Pertama*, kerja dalam arti umum yaitu semua bentuk usaha yang dilakukan manusia baik dalam hal materi atau non materi, intelektual atau fisik maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan dan keakhiratan. *Kedua*, kerja dalam arti sempit ialah kerja untuk memenuhi tuntutan hidup manusia berupa sandang, pangan dan papan yang merupakan kebutuhan bagi setiap manusia dan muaranya adalah ibadah.<sup>9</sup>

Banyak tuntunan dalam Al-Quran dan Hadits tentang bekerja. Dalam al-Qur'an, Surat At-Taubah ayat 105 disebutkan bahwa:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمٍ الْغَيْبِ  
وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (التوبة: 105)

Artinya: “Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105).<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011, h. 4.

<sup>9</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islami Untuk Dunia Usaha*, Bandung: Alfabeta, 2013, h. 193

<sup>10</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an, ...h. 277.

Dengan kata lain Islam sangat membenci pada orang yang malas dan bergantung pada orang lain. Sikap ini diperlihatkan Umar bin Khattab ketika mendapati seorang sahabat yang selalu berdoa dan tidak mau bekerja. Janganlah seorang dari kamu duduk dan malas mencari rezeki kemudian ia mengetahui langit tidak akan menghujankan mas dan perak. Bekerja merupakan kewajiban, dan kewajiban itu harus dilakukan dengan disiplin karena Islam menghendaki disiplin dalam bekerja.<sup>11</sup> Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin kerja sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban.<sup>12</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dilihat dari asal katanya kinerja itu adalah terjemahan dari "*performance*" yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Namun dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Dalam pengertian yang simpel kinerja itu adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.<sup>13</sup>

Segala tujuan organisasi akan mudah dicapai jika apabila semua komponen organisasi menampilkan kinerja yang optimal, termasuk peningkatan prestasi kerja. Karyawan akan bersedia meningkatkan prestasi

---

<sup>11</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam ...*, h. 194.

<sup>12</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah ...*, h. 122.

<sup>13</sup> *Ibid.*, h. 331.

kerjanya apabila terdapat keyakinan dalam dirinya bahwa keinginan, harapan, tujuan keperluan dan kebutuhan akan terpenuhi. Istilah kinerja dapat diartikan sebagai watak atau semangat fundamental yang menghasilkan produktifitas dan kinerja dari kebiasaan suatu kelompok masyarakat tertentu dalam melakukan hal-hal yang berkaitan dengan kewajibannya. Dalam organisasi profesional, sebagai bentuk konsekuensi logis dari apa yang telah diberikan kepada organisasi, maka karyawan/pegawai mendapatkan imbalan atas prestasi yang ditunjukkannya. Sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kerja karyawan/pegawai disebut dengan istilah kompensasi. Apabila kompensasi yang telah diterima oleh kerja karyawan/pegawai telah sesuai dengan usaha yang telah dikeluarkannya, maka mereka akan mendapatkan kepuasan dan demikian juga sebaliknya.<sup>14</sup>

Kualitas sumber daya manusia akan terpenuhi apabila kompensasi dan disiplin kerja sebagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja dapat tercipta dengan sempurna. Kompensasi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan. Dengan terakomodasinya kepentingan karyawan ini maka akan menimbulkan kepuasan bagi mereka yang selanjutnya akan mendorong motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien. Istilah kompensasi sendiri diartikan sebagai bentuk *return financial*, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dalam

---

<sup>14</sup> Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, Bandung: Alfabetha, 2009, h. 412.

berorganisasi. Dalam hal ini kompensasi sebagai salah satu *reward* yang berkaitan dengan keuangan seperti: promosi dan bonus.<sup>15</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Eko Muryanto yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)”, dalam penelitiannya mengemukakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Mulyadi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan”, dalam penelitian tersebut menyatakan adanya pengaruh yang positif dan juga signifikan antara pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristina Nugi Keran yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang” dalam variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Anto Triyono yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang Klaten”, dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

**Kaliri** yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang”, dalam penelitiannya disiplin kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap

---

<sup>15</sup> Sri Budi Cantika Yuli, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang : Muammadiyah, 2005, h. 117-119

kinerja guru SMA Negeri Pemalang. Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di KRAI Purwodadi”, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP) Purwodadi. Suprayitno dan Sukir yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, dalam penelitiannya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya Muhammad Holil dan Agus Sriyanto yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara” dalam penelitian ini disiplin kerja teruji tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada beberapa di atas, maka peneliti ingin membuktikan apakah kompensasi dan disiplin kerja itu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>16</sup> Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuannya. Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Perusahaan

---

<sup>16</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000, h. 190

mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Kinerja karyawan yang menurun akan mengakibatkan kerugian pada perusahaan.<sup>17</sup>

Adapun alasan peneliti memilih BMT BUS Kabupaten Jepara adalah karena Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera (BUS) ini letaknya strategis dan mendapat respon yang baik dari masyarakat, serta tanggapan baik dari para karyawan BMT yang merasa puas atau mendapat kepuasan kerja dengan kompensasi yang ada di BMT BUS Kabupaten Jepara. BMT BUS ini beroperasi di daerah pesisir utara Jawa, di antara nelayan-nelayan kecil di Lasem, Rembang, tepatnya di Jalan Untung Surapati Lasem, berdiri kantor Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) Bina Ummat Sejahtera atau yang di kalangan masyarakat Lasem dikenal sebagai “BMT BUS”. Selain sebagai kantor pusat, di lokasi ini berpusat pengelolaan 42 cabang BMT BUS tersebar di berbagai wilayah di Jawa Tengah, yaitu salah satunya adalah BMT Bina Ummat Sejahtera (BUS) Jepara yang dijadikan objek penelitian, tepatnya di jalan Terminal lama Kelurahan Jobokuto Kec. Jepara Kab. Jepara.

Fenomena menarik di KSPS yaitu pemberian kompensasi dalam BMT (BUS) bisa didapat dengan hasil kinerja karyawan yang dinilai langsung dari manajer cabang masing-masing seperti dari rasio-rasio yang bisa dilampaui

---

<sup>17</sup> Toni Listianto dan Bambang Setiaji, “Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurnal, Surakarta : h. 2-3

semua sesuai dengan target yang sudah ditentukan dari kantor BMT (BUS) pusat, prestasi, fanding, landing dan lain-lain. Menarik untuk dicatat pernyataan bapak Hudi Fauzul Adhim (Manajer BMT BUS Cabang Utama Jepara):

Kompensasi dapat digunakan sebagai alat untuk memotivasi seorang karyawan agar seorang karyawan tidak bermalasan untuk bekerja dan untuk meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan dan merangsang karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya tujuan kompensasi diberikan kepada seorang karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya sistem kompensasi di BMT (BUS) karyawan bisa meningkatkan kinerjanya.<sup>18</sup>

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan atau kegiatan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja yang terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, karakteristik kelompok kerja dan sebagainya. Sedangkan faktor eksternal antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, nilai-nilai sosial, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan lain sebagainya.<sup>19</sup>

Kinerja karyawan (*Performent*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dalam hal ini suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan bapak Hudi Fauzul Adhim, Manajer BMT Bina Ummat Sejahtera Cabang Utama Jepara, 1 November 2014

<sup>19</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara, 2006, h. 121-122

disebut juga sebagai standar pekerjaan. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa karyawan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.<sup>20</sup>

Kompensasi dan disiplin kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Baik buruk adanya kompensasi dan baik buruknya disiplin kerja pegawai akan berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja pegawai di lingkungan organisasi. Dengan adanya pemberian kompensasi yang tepat waktu akan memotivasi karyawan untuk semangat bekerja sehingga dapat tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara?
3. Apakah kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara

---

<sup>20</sup> Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, h. 121

2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera

KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera menggunakan penelitian ini dapat diketahui kelemahan dan kelebihan dari langkah-langkah yang diambil selama ini, sehingga di masa yang akan datang KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera dapat menentukan kebijakan.

2. Bagi Penulis

Dapat digunakan untuk menerapkan teori yang telah diperoleh peneliti di bangku kuliah dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarluaskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Secara luas sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab, yaitu :

**BAB I : PENDAHULUAN** berisi tentang pendahuluan untuk menghantarkan skripsi secara keseluruhan yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA** berisikan tentang landasan teori yaitu pengertian Kompensasi dan Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pikir, dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN** berisi tentang gambaran metodologi penelitian yaitu, jenis dan sumber data, populasi, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran data, dan teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan yaitu, gambaran umum tentang Lembaga Keuangan Syari'ah KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara.

**BAB V : PENUTUP** berisi tentang penutup yaitu kesimpulan dan saran. Kemudian dilanjutkan dengan Daftar Pustaka, Lampiran – Lampiran, Grafik, Tabel, dan Biodata Penulis.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Kompensasi

##### 2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.<sup>1</sup> Al-Qur'an tidak membedakan perempuan dengan laki-laki dalam tataran posisi yang sama untuk masalah kerja dan kompensasi yang akan mereka terima,<sup>2</sup> sebagaimana yang terungkap dalam Al-Qur'an, surat Ali Imran (3): 195:

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ  
بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ... (آل عمران: 195)

Artinya: Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyia-nyiakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain..."(QS.Ali Imran [3]: 195).<sup>3</sup>

Menurut Ma'ruf Abdullah dalam bukunya: *Manajemen Berbasis Syariah*, kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan karyawan. Jenis kompensasi terdiri dari: langsung, meliputi: upah dan gaji, tidak langsung meliputi

---

<sup>1</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015, h. 235.

<sup>2</sup> Ika Yunia Fauzia, dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2014, h. 277.

<sup>3</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, h.75.

tunjangan dan jaminan keamanan dan kesehatan, insentif dan bonus, dan lain-lain.<sup>4</sup>

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memperoleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.<sup>5</sup> Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.<sup>6</sup>

Menurut Rivai kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena kompensasi yang cukup dapat menarik,

---

<sup>4</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013, h. 342.

<sup>5</sup> Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2000, h. 114

<sup>6</sup> T Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2003. h.

memelihara dan menjaga karyawan agar tidak meninggalkan perusahaan.<sup>7</sup>

Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan non- finansial serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi.

Kompensasi bisa langsung, di mana uang langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk moneter. Macam-macam dalam kompensasi, indikatornya sebagai berikut:<sup>8</sup>

1. Gaji dan upah

Menurut Hadari Nawawi, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura (barang) yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan

---

<sup>7</sup> Eko Muryanto, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (studi pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*, Jurnal Skripsi, 2011, Di Publikasikan, h. 30

<sup>8</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2001, h. 540-544

pekerjaannya.<sup>9</sup> Upah atau gaji harus diberikan kepada pekerja sebelum keringatnya kering sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ:  
أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ، قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ (رواه ابن ماجه)

10

Artinya: “Dari Abdullah bin ‘Umar berkata, sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda, berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah).

## 2. Insentif

Insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

## 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

## 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil/motor perusahaan, tempat parkir khusus.<sup>11</sup>

Kompensasi adalah hal yang diterima oleh pegawai baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai (kontribusi pegawai) yang diberikannya untuk organisasi.

<sup>9</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011, hlm. 316.

<sup>10</sup> Al-Imam Abu Abdillah Muhammad ibn Yazid Ibnu Majah al-Qazwini, *Sunan Ibnu Majah*, hadis No. 2443 dalam CD program *Maktabah al-Tsamilah*, Global Islamic Software Company). Jilid 2, hlm. 817

<sup>11</sup> Henry Simamora, *Manajemen...*, h. 540-544

Milton L.Rock menyatakan bahwa “tantangan yang dihadapi manajemen adalah menciptakan kondisi yang mendorong orang-orang dalam pekerjaannya untuk bisa mengembangkan perusahaannya. Aspek kunci dari lingkungan seperti itu adalah kompensasi”.<sup>12</sup>

Kompensasi bagi perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedang pihak yang kedua adalah organisasi/perusahaan yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atau ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah organisasi/perusahaan.<sup>13</sup>

Menurut T. Handoko, yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian

---

<sup>12</sup> Justine T. Sirait, MBA-T, *Memhami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006, h. 181

<sup>13</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University press, 2011, h. 315-316

material dan fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir.<sup>14</sup>

### **2.1.2 Tujuan Kompensasi**

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mendekati hal yang ingin dicapai. Menurut Noto Admodjo, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Menghargai Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan misalnya, produktivitas yang tinggi.

2. Menjamin Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Karyawan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih survival bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah

---

<sup>14</sup> Sutrisno, *Manajemen ...*, h. 183

keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

#### 4. Memperoleh Karyawan Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

#### 5. Pengendalian Biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya karyawan yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan di tempat lain. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi yang baik pula..<sup>15</sup>

### **2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi**

T. Hani Handoko mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu :

#### 1. Produktivitas

Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

#### 2. Kemampuan Untuk Membayar

---

<sup>15</sup> Sutrisno, *Manajemen ...*, h. 188-189

Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi diatas kemampuan yang ada.

### 3. Kesiediaan Untuk Membayar

Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan yang adil.

### 4. Penawaran dan permintaan Tenaga Kerja

Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun.<sup>16</sup>

## **2.2 Disiplin Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Islam memandang pekerjaan merupakan salah satu bentuk ibadah sehingga harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dengan berdisiplin tinggi untuk memenuhi kewajibannya dan dambaan bagi setiap orang untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kehidupan sepanjang masa, selama ia mampu berbuat untuk membanting tulang,

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, h. 194

memeras keringat dan memutar otak.<sup>17</sup> Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat AL-‘Ashr ayat 1-3 :

وَالْعَصْرِ {1} إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ {2} إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ {3}  
(العصر : 1-3)

Artinya : “Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran nasehat dan menasehati supaya menetapi kesabaran.” (Q.S. Al-‘Ashr : 1-3)<sup>18</sup>

Dalam ajaran Islam perintah disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, telah diterangkan dalam firman Allah SWT dalam surat An- Nisaa’ ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ  
الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (النساء: 59)

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S. An-Nisaa’ : 59)<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Siti Karnati, *Pengaruh Budaya Organisasi islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, Prodi Ekonomi Islam STAIN Kudus 2010, h. 14

<sup>18</sup> Al-Qur’an Surat Al- Ashr ayat 1-3, *Yayasan penyelenggara penerjemah Al-Qur’an, Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Mahkota Surabaya, 1990, h. 913

<sup>19</sup> Al- Qur’an surat An- Nisaa’ ayat : 59, *Yayasan Penyelenggara Alqur’an, Penerjemah Al-Qur’an dan Terjemahnya*, Mahkota Surabaya, 1990, h. 114

Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan agar para karyawan yang bekerja dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Dengan ditetapkannya peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitas kerjanya dapat meningkat.

Dalam manajemen berbasis syariah, disiplin diartikan sebagai kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban.<sup>20</sup> Seorang yang beretos kerja Islami akan selalu disiplin, di antaranya sangat menghargai waktu. Istilah waktu – terambil dari bentuk tunggal bahasa Arab: *al-waqt* (الوقت), dan jama'nya adalah *auqāt* (اوقات).<sup>21</sup> Dalam *Kamus al-Munjid*, waktu berarti jumlah zaman (المقدار من الزمن).<sup>22</sup> Sedangkan dalam *Kamus Al-Marbawi*, waktu adalah waktu, tempuh, (وقتو - تيمفوه).<sup>23</sup> Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, kata waktu berarti seluruh rangkaian saat ketika proses, keadaan berada atau berlangsung.<sup>24</sup> Menurut W.J.S. Poerwadarminta, waktu adalah sekalian rentetan saat yang telah lampau, sekarang dan

---

<sup>20</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013, h. 122.

<sup>21</sup> Ahmad Warson Al-Munawwir, *Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap*, Pustaka Progressif, Yogyakarta, 1997, hlm. 1573.

<sup>22</sup> Louis Ma'luf, *al-Munjid fi al-Lughah wal-A'lam*, Dâr al-Masyriq, Beirut, 1986, hlm. 912.

<sup>23</sup> Muhammad Idris Abd al-Ro'uf al-Marbawi, *Kamus Idris Al-Marbawi*, juz 1, Dâr Ihya al-Kutub al-Arabiyah, Indonesia, t.th., hlm. 395.

<sup>24</sup> Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2012, hlm. 1267.

yang akan datang.<sup>25</sup> Dalam *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, dikatakan bahwa waktu adalah saat, masa, ketika, kala.<sup>26</sup> Dalam bahasa Inggris, kata waktu disebut "time", "when", "while", "time zone".<sup>27</sup>

Dalam Al-Qur'an masalah waktu terdapat dalam banyak ayat dengan berbagai istilah atau penyebutan, misalnya : *يَوْمًا* (al-Baqarah: 123), *مَوَاقِيْتُ* (al-Baqarah: 189), *بِالْعَشِيِّ* dan *الْإِنِّكَارِ* (ali-Imran: 41), *الْأَسْحَارِ* (ali-Imran: 17). Dalam al-Qur'an surat al-Hasyr, Allah SWT berfirman

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ  
إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok; dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 2013, hlm. 1146.

<sup>26</sup> Sutan Muhammad Zain, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Grafika, Jakarta, tth., hlm. 1082.

<sup>27</sup> John M. Echols dan Hassan Shadily, *Kamus Indonesia Inggris*, PT. Gramedia, Jakarta, 2000, hlm. 611.

<sup>28</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : 2006, h. 126

Keith Davis mengemukakan bahwa “*Dicipline is management action to enforce organization standards*”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.<sup>29</sup>

Pendapat yang lain dikemukakan oleh Anoraga bahwa “disiplin kerja adalah suatu sikap perbuatan untuk selalu menaati tata tertib” Ravianto mengemukakan bahwa “disiplin adalah menaati atau taat pada ketentuan, peraturan, aturan main, kewajiban yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuninya”. Siagan bahwa “disiplin adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan”.<sup>30</sup> Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>31</sup>

Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, maka

---

<sup>29</sup> A. Anwar Prabu Mangkunegara, Drs., M,Si. Psi., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011, h. 129

<sup>30</sup> Kaliri, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pematang*, Tesis, 2008, Di Publikasikan, h. 33

<sup>31</sup> Rivai, *Manajemen ...*, h. 825

sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Indikator-indikator kedisiplinan sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan Pimpinan

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Waskat (pengawasan melekat)

Tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

4. Sanksi Hukuman

Dengan sanksi hukuman, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan

yang indiscipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.<sup>32</sup>

### 2.2.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko terdapat tiga macam kegiatan pendisiplinan, yaitu:

#### 1. Disiplin Preventif

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan ukuran, sehingga penyelewengan-penyelewengan bisa dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong disiplin diri diantara karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri bukan semata-mata karena dipaksa manajemen. Untuk mencapai tujuan ini, beberapa metode yang perlu dilakukan adalah:

##### a. Pegawai mengetahui serta memahami standar

Memahami standar sudah barang tentu menjadi dasar dalam peningkatan disiplin, bagaimana mungkin seorang pegawai bisa mematuhi standar tanpa mengetahui standar perilaku yang diinginkan organisasi.

##### b. Melibatkan pegawai dalam menyusun standar

Para pegawai mungkin akan lebih mendukung standar yang mereka susun, sebab dengan diikutsertakannya mereka dalam

---

<sup>32</sup> Fathoni, *Manajemen ...*, h. 126-127

menentukan standar atau peraturan, mereka akan mempunyai komitmen yang lebih baik pada apa yang telah dibuat bersama.

c. Standar atau aturan dinyatakan secara positif bukan negatif

Standar yang positif misalnya mengutamakan keselamatan bukan dengan pernyataan negatif seperti jangan ceroboh

d. Dilakukan secara komprehensif

Yaitu melibatkan semua elemen yang ada yang terkait dalam organisasi. Meningkatkan disiplin menyangkut membenahi aspek-aspek lain yang terkait seperti sistem hukuman yang tepat, penyediaan fasilitas yang mendukung dalam pemenuhan standar yang sudah ditentukan, dll.

e. Menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, tetapi untuk kebaikan bersama.

## 2. Disiplin Korektif

Meskipun aturan standar sudah diketahui, tidak tertutup kemungkinan adanya pelanggaran. Oleh karena itu perlu dilakukan tindakan dalam bentuk disiplin korektif yaitu, merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya berupa *scoring*.

### 3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk memberikan hukuman-hukuman yang lebih besar terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Urutan tindakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Pada dasarnya, disiplin progresif bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Biasanya urutan hukuman yang progresif adalah seperti berikut ini:<sup>33</sup>

#### a. Peringatan lisan

Bila seorang tidak mampu mempertahankan standar atau melanggar peraturan, maka baginya tepat bila diberikan peringatan lisan. Jika peristiwa seperti itu terulang lagi, pada akhirnya karyawan tersebut akan dikenakan disiplin, maka peringatan lisan sesungguhnya merupakan sebetulnya tindakan koreksi.

#### b. Peringatan tertulis

Merupakan langkah resmi pertama dalam disiplin progresif, mungkin secara psikologis peringatan tertulis ini tidak berbeda dari peringatan lisan. Akan tetapi peringatan tertulis sudah merupakan bagian dari catatan tentang pribadi pegawai. Peringatan tertulis diberikan sebagai bukti jika kemudian

---

<sup>33</sup> Handoko, *Manajemen ...*, h. 208-2011

perusahaan akan memberikan hukuman yang lebih berat, atau jika perkaranya disidangkan di depan wasit perburuhan

c. *Skorsing disipliner*

Ini merupakan pemberhentian kerja sementara, biasanya untuk beberapa hari atau minggu tetapi tidak melebihi satu bulan. Pemberhentian kerja sementara mungkin akan dapat mengembalikan pada sikap karyawan yang bertanggung jawab.

d. Pembebasan kerja

Merupakan hukuman pamungkas tetapi sangat jarang diberikan. Biaya pendidikan dan latihan seorang pegawai baru sangat mahal, sehingga hilangnya seorang pekerja ahli merupakan kerugian besar bagi perusahaan.

e. Penurunan pangkat

Tindakan ini jarang digunakan sebagai tindakan disipliner, tindakan ini biasanya hanya dilakukan dalam situasi seorang pegawai salah dipromosikan, atau ia tidak mampu lagi melakukan tugas.

## **2.3 Kinerja Karyawan**

### **2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>34</sup>

Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi. Dalam manajemen berbasis syariah kualitas kinerja organisasi itu ditentukan oleh kualitas pengawasan. Rasulullah SAW dan para khalifah penerus pemerintahan setelah Rasul senantiasa melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja pegawainya.<sup>35</sup> Rasul selalu mengaudit kinerja kepala pemerintahan tingkat provinsi (Gubernur) dan terlebih-lebih jabatan yang terkait dengan keuangan negara seperti para petugas pengumpul zakat.

Pernah terjadi zaman Rasulullah SAW seorang petugas zakat setelah selesai melaksanakan tugasnya datang menghadap Rasul dan ia berkata: "ini untuk kalian dan ini hadiah bagiku". Rasulullah SAW bersabda: "Barangsiapa telah menjadi pegawai dan ia telah menerima gaji, apa yang ia ambil setelah itu adalah *ghulul* (sebuah bentuk penghianatan)".<sup>36</sup>

Pada zaman khalifah Umar Ibnu Khathab pernah terjadi seorang gubernur yaitu Amru bin Ash melakukan kesalahan dalam tindakannya, yaitu mengambil tanah orang Yahudi untuk membuat irigasi dan jalan

---

<sup>34</sup> Mangkunegara, *Manajemen, ...*, h. 67

<sup>35</sup> Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 181.

<sup>36</sup> *Ibid*, h. 181

tanpa persetujuannya. Peristiwa itu dilaporkan kepada Khalifah Umar Ibnu Khaththab. Setelah Umar menerima laporan orang Yahudi itu, Umar mengeceknya dengan memanggil Amru bin Ash dan menanyakan kebenaran laporan tersebut. Amru bin Ash membenarkan tindakannya mengambil tanah orang Yahudi itu. Inilah contoh kesalahan yang tidak pernah dibiarkan dan dikoreksi pada saat itu juga.<sup>37</sup> Itu dilakukan oleh Khalifah Umar untuk menjaga agar kinerja pemerintahan tidak rusak. Koreksi terhadap kesalahan dalam manajemen syariah didasarkan atas: *tawashau bit haqqi dan tawashau bish shabri*.

... وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (العصر: 3)

Artinya: .... dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran." (QS. Al Ashr; 3).<sup>38</sup>

Dan *tawashau bil marhamah*

... وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ (البلد: 17)

Artinya: .... dan saling berpesan untuk berkasih sayang." (QS. Al Balad; 17).<sup>39</sup>

Tiga bentuk koreksi ini disebut juga *taushiyyah* yang mempunyai kekuatan moral yang luar biasa, lebih-lebih *tawashau bil marhamah*, sebagaimana disebutkan dalam ayat Al Quran berikut ini:

<sup>37</sup> Didin Hafidhuiddin dan Hendry Tanjung, *Manajemen Syariah*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 159

<sup>38</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an. *Op.cit*, h. 1099.

<sup>39</sup> *Ibid.*, h. 1061.

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ  
 وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ﴿34﴾ وَمَا يُلَقَّاها إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَمَا  
 يُلَقَّاها إِلَّا ذُو حَظٍّ عَظِيمٍ (فصلت: 34-35)

Artinya: Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia. Sifat-sifat yang baik itu tidak dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang sabar dan tidak, dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang mempunyai keuntungan yang besar." (QS. Fushilat; 34-35).<sup>40</sup>

Tidak mudah bagi seseorang untuk melakukan sikap yang menampilkan *tawashau bil marhamah* (menolak kejahatan dengan kebaikan), kecuali jika memiliki kesabaran. Kesabaran juga tidak mudah dicapai kecuali jika mendapatkan anugerah dari Allah SWT. Artinya seseorang tidak dapat melakukan itu semua jika kita tidak memiliki hubungan batin yang kuat dengan Allah SWT.

Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan

---

<sup>40</sup> *Ibid.*, h. 773.

merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan dan target yang ingin dicapai.<sup>41</sup>

Lawler dan Porter (1967) mengatakan bahwa *job performance* adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Jadi dari batasan-batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan *job performance* adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.<sup>42</sup> Sedangkan istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja karyawan adalah, hasil atau prestasi dari karyawan yang dapat mempengaruhi seberapa banyak seorang karyawan bisa memberikan kontribusi kepada organisasi.<sup>43</sup> Kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.<sup>44</sup> Kinerja dalam Islam tidak berbeda dengan kinerja para ilmuwan, yaitu prestasi kerja artinya sesuatu yang didapat setelah melakukan suatu pekerjaan. Dalam arti sempitnya yaitu imbalan atau balasan dari suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai-nilai

---

<sup>41</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama, 2012, h. 231

<sup>42</sup> Moh As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2003, Cet 8, h. 45

<sup>43</sup> Jackson, *Manajemen ...*, h. 78

<sup>44</sup> Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003, h. 223-224

Islam.<sup>45</sup> Hal ini seperti firman Allah dalam surat An-Najm ayat 39-41, yang berbunyi :

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾ وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ﴿٤٠﴾ ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى (النجم: 39-41)

Artinya :“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya, Dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihat (kepadanya). Kemudian akan diberi Balasan kepadanya dengan Balasan yang paling sempurna.” (Q. S. An-Najm : 39-41)<sup>46</sup>

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Faktor personal/individu yang meliputi: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen, serta etika yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan yang meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manager dan team leader.
- c. Faktor tim yang meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

<sup>45</sup> Karmati, *Pengaruh, ...*, h. 45

<sup>46</sup> Al-Qur'an Surat Anajmayat 39-41, Yayasan Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Mahkota, Surabaya, 1990, h. 766

- d. Faktor sistem yang meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional) yang meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.<sup>47</sup>

### 2.3.3 Pengukuran Kinerja

Dalam manajemen syariaah, untuk mengukur kinerja terdapat kriteria atau ukuran yang digunakan. Kriteria tersebut sebagai indikator dari kinerja dapat disebutkan sebagai berikut:

#### 1. Kuantitas pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

#### 2. Kualitas pekerjaan

Setiap Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan. Pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

#### 3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

#### 4. Kehadiran

---

<sup>47</sup> Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005, h.21

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut untuk kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

#### 5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.<sup>48</sup>

### 2.4. Penelitian Terdahulu

Tesis Kaliri (2012) UNNES yang berjudul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang" disiplin kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Pemalang. Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Pemalang. Ada pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Pemalang. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin baik pula, sebaliknya semakin rendah disiplin dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin kurang baik.

Jurnal Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo (2012) dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) DI KRAI PURWODADI" hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP)

---

<sup>48</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013, h. 357.

Purwodadi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP) Purwodadi.

Skripsi Aan Qurrotul'Aini (2011) iain Walisongo Semarang yang berjudul "*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Study Kasus Di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)*" besar pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan muslim pada Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes dapat di lihat dari nilai korelasi (R) sebesar 0,659. Variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 41% sedang yang 59% sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Hasil uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan muslim.

Tesis Kristina Nugi Keran (2012) Universitas Esa Unggul dengan judul "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang*" menunjukkan bahwa variabel Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variabel kompensasi.

Skripsi Eko Muryanto (2011) Universitas Sebelas Maret Surakarta dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)*" menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja tidak berpengaruh hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai.

Skripsi Siti Karnati (2010) STAIN Kudus dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menunjukkan budaya organisasi islami dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

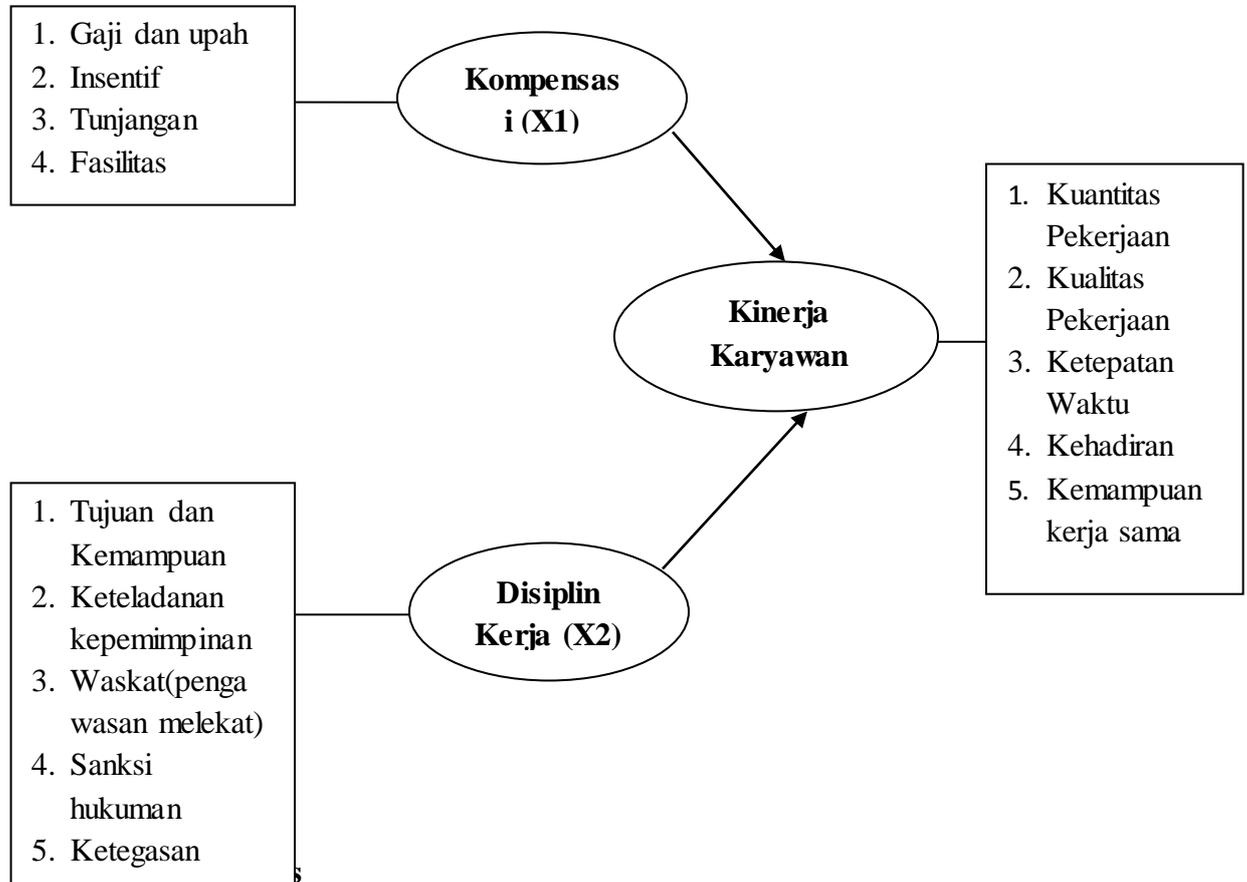
Dari beberapa penelitian di atas penelitian kali ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Maka peneliti mencoba mengembangkan penelitian sebelumnya dengan memfokuskan pembahasan mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS BMT Bina Umat Sejahtera di Kabupaten Jepara”

## **2.5 Kerangka Berpikir dan Hipotesis**

### **2.5.1 Kerangka Berpikir**

Untuk mengetahui masalah yang akan dibahas, perlu adanya kerangka pemikiran yang merupakan landasan dalam meneliti masalah yang bertujuan untuk menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1.1



Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai

jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.<sup>49</sup>

Berdasarkan dari kerangka teori di atas, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1= Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

H2= Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

H3= Terdapat pengaruh yang simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>49</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008, h. 64

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis dan Sumber Data

##### 3.1.1 Jenis Data

Jenis dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian Kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>1</sup> Pendekatan korelasional adalah proses investigasi sistematis untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Hubungan itu bisa positif atau negatif, signifikan atau tidak signifikan. Penelitian korelasional merupakan alat untuk merumuskan hipotesis yang sering digunakan dalam penelitian yang biasanya dimaksudkan untuk menguji hubungan sebab dan akibat.<sup>2</sup>

##### 3.1.2 Sumber Data

###### 3.1.2.1 Data Primer

Dalam penelitian kali ini menggunakan data primer atau data empiris yang di peroleh dari penyebaran kuesioner.<sup>3</sup> Dalam

---

<sup>1</sup> Sugiyono, *Metode, ...*,h. 8

<sup>2</sup> Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002, h. 45

<sup>3</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2005, h. 119

hal ini data diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden (karyawan BMT KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara). Kuesioner yang digunakan disini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan lima alternatif jawaban dalam satu daftar pertanyaan. Responden dimintai untuk memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan.

### 3.1.3 Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang berasal dari sumber kedua yang dapat diperoleh melalui dokumentasi KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara (terlampir). Data lainnya: buku-buku, brosur dan artikel yang di dapat dari website atau diperoleh dari catatan pihak lain yang berkaitan dengan penelitian ini.<sup>4</sup> Data tersebut adalah pendukung pembahasan dan penelitian ini, untuk itu beberapa sumber atau data yang akan membantu mengkaji secara kritis diantaranya yaitu berkaitan dengan tema penelitian ini.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Bungin, *Metodologi*, ..., h. 121

<sup>5</sup> Lexy J. Meleong, *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT. Remaja Rosdjakaraya Off Set, 2006, h. 160

### 3.2 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan.<sup>6</sup> Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan cabang BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara yang meliputi Cabang utama Jepara, Batealit, pecangaan, Kalinyamatan, Mayong, Welahan yang berjumlah 40 karyawan. Seluruh populasi dijadikan responden sehingga disebut *sensus* dan tidak menggunakan teknik sampling. Responden yang dijadikan objek penelitian adalah karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Sehingga responden yang dapat diteliti adalah sebanyak 40 karyawan.

### 3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.<sup>7</sup> Pernyataan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel. Pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang digunakan di sini menggunakan skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap

---

<sup>6</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2006, h. 90

<sup>7</sup> Husein Umar, *metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005, hlm. 49

responden dalam memberikan tanggapan terhadap pertanyaan atau masalah yang diberikan kepada yang bersangkutan dalam suatu riset.<sup>8</sup>

Setiap pernyataan disertai dengan lima jawaban dengan menggunakan skala likert. Angket yang digunakan berupa pilihan ganda, yang telah disediakan lima jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a. Responden yang memberikan jawaban “Sangat setuju sekali” diberi skor 5
- b. Responden yang memberikan jawaban “Setuju sekali” diberi skor 4
- c. Responden yang memberikan jawaban “Setuju” diberi skor 3
- d. Responden yang memberikan jawaban “Tidak setuju” diberi skor 2
- e. Responden yang memberikan jawaban “Sangat tidak setuju” diberi skor 1<sup>9</sup>

Dalam hal ini penulis memberi seperangkat daftar pernyataan tertulis kepada responden yang menjadi populasi penelitian untuk dijawab. Responden ini adalah karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Sehingga hasil isian dari responden merupakan tanggapan dan jawaban atas berbagai pernyataan yang diajukan dalam lembar kuesioner.

Angket merupakan metode pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, angket juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang cukup luas. Angket dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Bila penelitian dilaksanakan pada wilayah yang tidak terlalu luas, angket dapat diantarkan langsung kepada responden

---

<sup>8</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Riset Skripsi Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2012, h. 72

<sup>9</sup> *Ibid*, h. 93-94

sehingga tidak terlalu lama. Dengan adanya kontak langsung antara peneliti dengan responden akan menciptakan kondisi yang cukup baik, sehingga responden dengan sukarela bersedia memberikan data objektif dan cepat.<sup>10</sup>

### **3.4 Variabel Penelitian Dan Pengukuran Data**

#### **3.4.1 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini untuk menganalisis data yang diperoleh penulis menggunakan rencana analisis data dengan cara menentukan adanya tiga variabel.

1. Independen variabel (Variabel Bebas)

Dalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah Kompensasi (X1)

Disiplin Kerja (X2)

2. Dependen Variabel (Variabel Terikat)

Dalam penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah Kinerja Karyawan (Y)

#### **3.4.2 Pengukuran Data**

Dari masing-masing variabel tersebut dapat diukur dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya yang dituangkan dalam sebuah koesioner, sehingga lebih terarah dan sesuai dengan metode yang digunakannya.

---

<sup>10</sup> S. Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012, h. 23

### 1.4.2.1 Kompensasi

Variabel kompensasi yang diukur dengan kuisioner yang menentukan fakta dengan teori yang dikemukakan Henry Simamora. Indikator-indikator kompensasi antara lain:

1. Gaji dan upah. Menurut Hadari Nawawi, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura (barang) yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.<sup>11</sup>
2. Insentif, insentif adalah tambahan-tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan, contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan-liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan-tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

---

<sup>11</sup> Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011, hlm. 316.

### 1.4.2.2 Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja yang diukur dengan kuosioner yang menentukan fakta dengan teori yang dikemukakan Abdurrahmat Fathoni. Indikator-indikator disiplin kerja antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
2. Keteladanan kepemimpinan, pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.
3. Waskat (pengawasan melekat)  
Tindakan nyata dan paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan organisasi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
4. Sanksi hukuman, dengan sanksi hukuman, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
5. Ketegasan, Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi.

### 1.4.2.3 Kinerja Karyawan

Variabel Kinerja karyawan yang diukur dengan kuosioner yang menentukan fakta dengan teori yang dikemukakan Wilson Bangun. Indikator-indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap Karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan. Pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut untuk kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja.<sup>12</sup>

### 3.5 Teknik Analisis Data

#### 3.5.1 Uji Instrumen

##### 3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi, validitas ingin mengukur apakah kuosioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.<sup>13</sup>

Nilai korelasi ini dapat diketahui dengan menggunakan rumus teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{N(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

X = Skor untuk masing-masing pertanyaan

Y = Skor total

N = jumlah responden<sup>14</sup>

<sup>12</sup> M. Ma'ruf Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013, h. 357.

<sup>13</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005, h. 45

<sup>14</sup> Husein Umar, *Research Methods in Finance and Banking*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000, h.132

### 3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, kemudian kuesioner juga perlu diuji realibilitasnya. Reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran.<sup>15</sup> Dalam penelitian ini teknik untuk menghitung indeks reliabilitas yaitu dengan teknik *Cronbach* dengan menggunakan koefisien alfa ( $\alpha$ ).

### 3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian pada variabel penelitian dan model regresi, apakah dalam variabel dan model regresinya terjadi kesalahan, agar mendapatkan regresi yang baik harus memenuhi asumsi-asumsi yang disyaratkan untuk memenuhi uji bebas dari multikorelasi, heterokedastisitas, serta autokorelasi dan asumsi normalitas.

#### 3.5.2.1 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antara variabel bebas ( independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortagonal atau memiliki koefisien korelasi yang tidak sama dengan nol terhadap variabel bebas lainnya. Pengujian adanya multikolonieritas ini dapat

---

<sup>15</sup> Umar, *Metode ...*, h. 57,

dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolonieritas.

### 3.5.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varianns* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat pada grafik acatterplot. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi keterokedastisitas. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedistisitas.<sup>16</sup>

### 3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi berganda untuk menganalisa data. Dalam analisis ini juga dapat diketahui dengan analisis linier berganda dilakukan untuk mengetahui sejauhmana variabel *independen* mempunyai

---

<sup>16</sup> Ghozali, *AplikasI, ...,* h. 70

pengaruh *dependen*. Dengan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam persamaan regresi sebagai berikut:<sup>17</sup>

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

Dimana :

Y= Variabel Dependent yaitu Kinerja Karyawan

a= Konstanta interception

b= Koefisien regresi yaitu besarnya perubahan yang terjadi pada

Y jika suatu unit perubahan pada variabel bebas (variabel X)

$x_1$ = Kompensasi

$x_2$ = Disiplin Kerja

e= Kesalahan pengganggu

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis maka digunakan uji t. Uji signifikan dan parameter individual dilakukan dengan uji statistic t.

#### 1.5.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji T statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

1.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  (tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan).

---

<sup>17</sup> Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003, h. 269

$H_1 : \beta_1 \beta_2 \neq 0$  (ada pengaruh signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan)

2. Menentukan level of signifikan ( $\alpha = 0,05$ )

3. Kriteria pengujian

$H_1$  diterima bila  $t\text{-tabel} \leq t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$

$H_0$  ditolak bila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau  $t\text{-hitung} < -t\text{-tabel}$

4. Perhitungan nilai t

Dimana:

B = koefisien regresi dari variabel

Sb1 = standar error koefisien regresi

### 1.5.3.2 Uji F Statistik

Digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh antara dua variabel bebas (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara bersama-sama, sehingga bisa diketahui apakah dengan yang sudah ada dapat diterima atau ditolak. Apapun kriteria pengujiaannya adalah sebagai berikut:

1.  $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$  artinya bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.  $H_1: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_0$  artinya bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Menentukan level of signifikan  $\alpha = 0,05$
4. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:  
 $H_1 =$  diterima apabila  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$   
 $H_0 =$  ditolak apabila  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$

### 1.5.3.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang  $R^2$  mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variabel terikat. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0 maka

semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terikat.<sup>18</sup>

### 3.5.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel. 1**

Variabel	Definisi Operasional	Sumber	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	Kompensasi adalah imbalan finansial dan non-finansial yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai balas jasa yang diberikan karyawan	Manajemen Sumber Daya Manusia, Henry Simamora. 2001.	1. Gaji dan upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Likert

<sup>18</sup> Ghozali, *Aplikasi ...*, h.97-99

<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>Disiplin Kerja merupakan kemampuan seseorang untuk secara terus menerus, tekun dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan</p>	<p>Manajemen Sumber Daya Manusia, Abdurrahmat Fathoni. 2006.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>2. Keteladanan Kepemimpinan</li> <li>3. Waskat (pengawasan melekat)</li> <li>4. Sanksi Hukuman</li> <li>5. Ketegasan</li> </ol>	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung</p>	<p>Manajemen Sumber Daya Manusia, Wilson Bangun. 2012.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas Kerja</li> <li>2. Kualitas Kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Kehadiran</li> </ol>	<p>Likert</p>

	jawab, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan bersama		5. Kemampuan Kerjasama	
--	---	--	---------------------------	--

## **BAB IV**

### **ANALISIS DATA DAN PEMBAHSAN**

#### **4.1. Deskripsi Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum BMT Bina Ummat Sejahtera**

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera didirikan pada tahun 1995, bertempat di Lasem Rembang. Pemrakarsanya adalah Drs. Abdullah Yazid, MM, yang berhasil menggerakkan lebih dari 20 para pendiri yang dengan mengumpulkan modal awal Rp. 10 juta. Pada April 2004, KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera telah memiliki Rp. 17,1 Milyar aset. Sampai Saat ini KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera memiliki 42 kantor cabang di Jawa Tengah, 10 kantor cabang di Jawa Timur, 2 kantor cabang di Yogyakarta, dan 2 kantor cabang di Jakarta. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh cabang KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera yang ada di Kabupaten Jepara yang meliputi Cabang Mayong, Cabang Welahan, Cabang Kalinyamatan, Cabang Pecangaan, Cabang Batealit dan Cabang Utama Jepara.

##### **4.1.2 Sejarah KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera**

Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ummat Sejahtera berdiri bermula dari sebuah keprihatinan menatap realitas perekonomian masyarakat lapis bawah yang tidak kondusif dalam mengantisipasi perubahan masyarakat global. Tahun 1996 Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI)

Orsat Rembang berusaha menggerakkan organisasi dengan mendirikan sebuah lembaga keuangan alternatif berupa usaha simpan pinjam yang dimotori gerakan Kelompok Swadaya Masyarakat (KSM), Karena perkembangan lembaga ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat, maka pada tahun 1998 berubah menjadi Koperasi Serba Usaha (KSU), pada tahun 2002 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera sampai pada akhirnya pada tahun 2006 berubah menjadi Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah (KJKS) dan pada tanggal 26 Febuari 2014 berubah menjadi Koperasi Simpan Pinjam Syari'ah (KSPS) sampai sekarang.

Sebagaimana motto KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai "Wahana Kebangkitan Ekonomi Ummat" *Dari Ummat Untuk Ummat, Sejahtera Untuk Semua*. Dengan motto tersebut bukanlah mudah dalam mewujudkannya, maka sangatlah penting dalam menumbuhkan dan mengembangkan potensi ekonomi rakyat serta dalam mewujudkan demokrasi ekonomi yang mempunyai ciri-ciri demokratis, keterbukaan, kekeluargaan, menjadi keniscayaan untuk dilaksanakan, maka Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Bina Ummat Sejahtera selalu berusaha menangkap sinyal-sinyal gerakan ekonomi masyarakat kecil menjadi gerakan jamaah yang bersama-sama mewujudkan kesejahteraan umat.

Sejak awal berdiri sampai sekarang KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera senantiasa mengedepankan kepentingan anggota, salah satu

wujud kepedulian tersebut tercermin dalam program kerja yang telah disusun untuk kepentingan anggota, program-program yang saat ini telah teraplikasi seperti pembagian hadiah untuk anggota Si Rela secara proposional tanpa diundi, kepedulian terhadap dunia pendidikan dengan pemberian beasiswa untuk anak anggota kurang mampu, pengajian akbar anggota, pembagian zakat maal dan shodaqoh, pembagian daging kurban dan lain sebagainya. Hal tersebut diatas dilakukan atas dasar Ta'awun dalam rangka pemberdayaan ekonomi ummat penuh kerahmatan, serta sebagai upaya membangun peradaban ekonomi ummat.

#### **4.1.3 Visi dan Misi BMT Bina Ummat Sejahtera**

##### 4.1.3.1 Visi

Menjadi lembaga keuangan syari'ah terdepan dalam pendampingan usaha kecil yang mandiri.

##### 4.1.3.2 Misi

1. Membangun lembaga jasa keuangan syari'ah yang mampu memberdayakan jaringan ekonomi syari'ah, sehingga menjadikan ummat yang mandiri.
2. Menjadikan lembaga jasa keuangan syari'ah yang tumbuh dan berkembang melalui kemitraan yang sinergi dengan lembaga syari'ah lain, sehingga mampu membangun tatanan ekonomi yang penuh kesetaraan dan keadilan.

3. Mengutamakan mobilisasi pendanaan atas dasar ta'awun dari golongan aghniya, untuk disalurkan ke pembiayaan ekonomi kecil dan menengah serta mendorong terwujudnya manajemen zakat, infaq dan shodakoh, guna mempercepat proses menjahterakan ummat, sehingga terbebas dari dominasi ekonomi ribawi.
4. Mengupayakan peningkatan permodalan sendiri, melalui penyertaan modal dari para pendiri, anggota, pengelola dan segenap potensi ummat, sehingga menjadi lembaga jasa keuangan syari'ah yang sehat dan tangguh.
5. Mewujudkan lembaga yang mampu memberdayakan, membebaskan dan membangun keadilan ekonomi ummat, sehingga menghantarkan ummat Islam sebagai *Khoera Ummat*.

#### **4.1.4 Budaya Kerja BMT Bina Ummat Sejahtera**

BMT Bina Ummat Sejahtera sebagai lembaga jasa keuangan mikro syariah menetapkan budaya kerja dengan prinsip-prinsip syariah yang mengacu pada sikap akhlaqul karimah dan kerahmatan.

Sikap tersebut terinspirasi dengan empat sifat Rosulullah, yang disingkat SAFT :

1. *Shidiq*

Menjaga integritas pribadi yang bercirikan ketulusan niat, kebersihan hati, kejernihan berfikir, berkata benar, bersikap terpuji dan mampu jadi teladan.

2. *Amanah*

Menjadi terpercaya, peka, obyektif dan disiplin serta penuh tanggung jawab.

3. *Fathonah*

Profesionalisme dengan penuh inovasi, cerdas, terampil dengan semangat belajar dan berlatih yang berkesinambungan.

4. *Tablig*

Kemampuan berkomunikasi atas dasar transparansi, pendampingan dan pemberdayaan yang penuh keadilan.

#### **4.1.5 Produk Produk BMT Bina Ummat Sejahtera**

##### **4.1.5.1 Produk Pembiayaan**

1. Pembiayaan Modal Kerja

Pembiayaan modal kerja merupakan produk layanan pembiayaan dari KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera diperuntukkan bagi calon anggota/ anggota yang memerlukan tambahan modal kerja untuk mengembangkan usahanya. Dengan menggunakan akad pembiayaan Mudhorobah yaitu dengan sistem bagi hasil yang pembagian nisbahnya telah disepakati bersama.

Akad pembiayaan Mudhorobah antar dua pihak, dimana BMT sebagai Shohibul maal (penyedia modal) dan anggota sebagai mdhorib (Pengelola Usaha) dan atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan ketentuan nisbah sesuai kesepakatan kedua belah pihak.

Bidang yang dilayani :

- Pertanian
- Perdagangan
- Jasa
- Perikanan
- Industri
- Dll.

## 2. Pembiayaan Pengadaan/Jual Beli

Pembiayaan pengadaan/jual beli barang merupakan produk layanan di KSPS BMT BUS diperuntukkan bagi calon anggota/anggota yang membutuhkan barang dan untuk aktivitas sehari-hari dengan menggunakan akad pembiayaan Murobahah.

*Murobahah* adalah transaksi penjualan barang dengan menyatakan harga perolehan dan keuntungan (margin) yang disepakati oleh penjual dan pembeli dengan pembayaran dapat dilakukan secara angsur ataupun jatuh tempo.

### 3. Pembiayaan Kebajikan

Pembiayaan Kebajikan merupakan produk layanan *pembiayaan* dari KSPS BMT BUS diperuntukkan bagi calon anggota/anggota yang bertujuan kebajikan dengan pertimbangan sosial dengan menggunakan akad Qordul Hasan. Pembiayaan ini sumber dananya berasal dari KSPS BMT BUS.

#### 4.1.5.2 Produk Simpanan

##### 1. Simpanan Sukarela Lancar (Si Rela)

Simpanan lancar, produk simpanan yang dikelola berdasarkan prinsip Mudhorobah, yaitu anggota sebagai pemilik dana (sohibul maal) dan BMT menjadi pelaksana/pengelola usaha (mudhorib), atas kerjasama ini berlaku sistem bagi hasil dengan nisbah yang telah disepakati dimuka,. Sistem penyetoran dan pengembaliannya dapat dilakukan setiap saat, penyetoran Si Rela dapat dilakukan melalui sistem jemput bola yakni pengelola/petugas akan mendatangi yang hendak menitipkan dana.

##### 2. Si Sukarela Berjangka (Si Suka)

Simpanan berjangka yang berdasarkan prinsip Mudhorobah, dengan prinsip ini simpanan dari sohibul maal (pemilik dana) akan diperlakukan sebagai investasi oleh

mudhorib (pengelola dana). BMT akan memanfaatkan dana tersebut secara produktif dalam bentuk pembiayaan kepada masyarakat. Hasil usaha tersebut dibagi antar pemilik dana dengan BMT sesuai dengan nisbah yang telah disepakati di awal. Dengan sistem setoran dapat dilakukan setiap saat dan pengembaliannya disesuaikan dengan tanggal valuta. Jenis simpanan Si Suka 1 bulan, 3 bulan, 6 bulan, dan 1 tahun.

### 3. Si Sidik

Simpanan yang dipersiapkan sebagai penunjang khusus untuk biaya pendidikan dengan cara penyetorannya setiap bulan atau sekali diawal dan pengembaliannya pada saat siswa akan masuk Perguruan Tinggi. Simpanan ini berdasarkan prinsip Wadiah Yad Dhamanah, yaitu sohibul maal menitipkan dananya kepada BMT, dan seijin sohibul maal BMT dapat memanfaatkan dana tersebut.

### 4. Si Haji

Bentuk simpanan yang ditunjukkan bagi umat islam yang hendak menunaikan Ibadah Haji, Simpanan Haji menggunakan prinsip Wadiah Yad Dhomanah dimana atas ijin penitip dana, BMT dapat memanfaatkan dana tersebut sebelum dipergunakan oleh penitip. Setelah simpanan anggota mencukupi atas kuasa anggota penyimpan, BMT

akan menyetorkan dana tersebut kepada BPS (Bank Penerima Setoran) BPIH (Biaya Perjalanan Ibadah Haji).<sup>1</sup>

#### **4.2 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden disajikan guna menjelaskan data-data responden yang digunakan sebagai sampel. Karakteristik responden adalah segala sesuatu yang erat kaitannya dengan diri responden secara individual. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara pada KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera ini penyebutan bagi karyawannya adalah pengelola atau petugas yang bekerja di KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera yakni sebanyak 40 responden. Hal ini dimaksudkan agar mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai responden yang diantaranya tentang jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan responden dan jabatan responden. Berikut adalah karakteristiknya :

##### **4.2.1 Responden dilihat dari jenis kelamin**

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut :

---

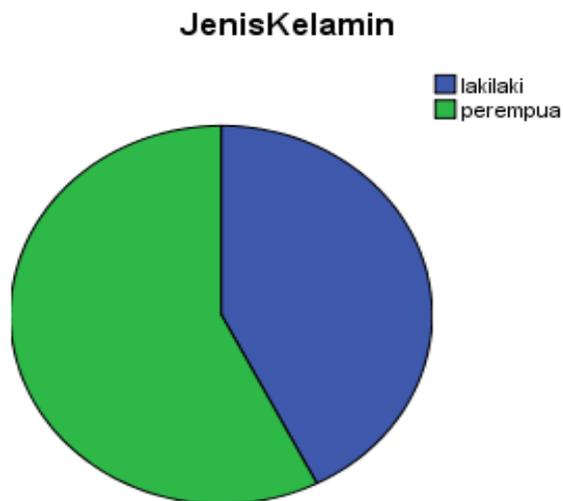
<sup>1</sup> Wawancara dengan bapak Hudi Fauzul Adhim, manajer KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara, 1 November 2014

**Tabel 4.1**  
**Presentase Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid lakilaki	17	42.5	42.5	42.5
perempuan	23	57.5	57.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber : Data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara bahwa mayoritas responden adalah perempuan yaitu sebanyak 23 orang dengan presentase 57,5% sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 17 orang dengan presentase 42,5%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kantor Cabang Utama Jepara sebagian besar responden adalah perempuan. Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.1 sebagai berikut:

**Gambar 4.1**

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

#### 4.2.2 Usia Responden

Adapun data mengenai usia responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2**

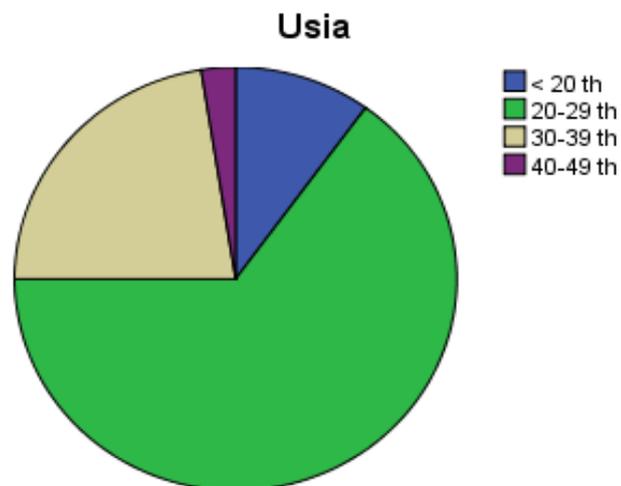
#### Usia Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 20 th	4	10.0	10.0	10.0
20-29 th	26	65.0	65.0	75.0
30-39 th	9	22.5	22.5	97.5
40-49 th	1	2.5	2.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan pada tabel 4.2 di atas, dapat diketahui tentang usia responden KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara yang diambil sebagai responden. Usia < 20 tahun sejumlah 4 orang atau 10%, usia 20-29 tahun sejumlah 26 orang atau 65%, usia 30-39 tahun sejumlah 1 orang atau 2,5%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-29 tahun. Sesuai dengan data di atas sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.2 sebagai berikut :

**Gambar 4.2**



*Sumber: data yang diolah, 2014*

### 4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adalah sebagai berikut:

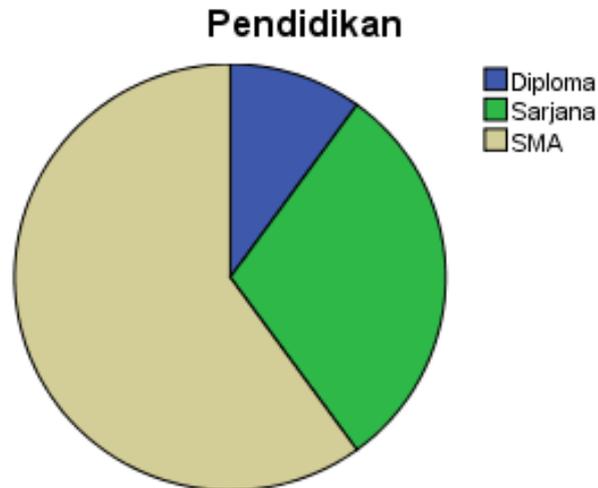
**Tabel 4.3**

#### **Pendidikan Terakhir Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	4	10.0	10.0	10.0
Sarjana	12	30.0	30.0	40.0
SMA	24	60.0	60.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

*Sumber: Data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan pada tabel 4.3 di atas dapat diketahui tentang pendidikan terakhir karyawan KSPS BMT BUS di Kabupaten Jepara yang diambil sebagai responden, pendidikan terakhir SMA sejumlah 25 orang atau 62,5%, Diploma sejumlah 3 orang atau 7,5% dan Sarjana sejumlah 12 orang atau 30%. Dari keterangan di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden pendidikan terakhirnya adalah SMA/ sederajat sebanyak 25 orang atau 62,5%. Sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.3 sebagai berikut :

**Gambar 4.3**

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

#### 4.2.4 Jabatan dalam pekerjaan

Adapun data mengenai jabatan responden karyawan KSPS BMT

Bina Ummat Sejahtera adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

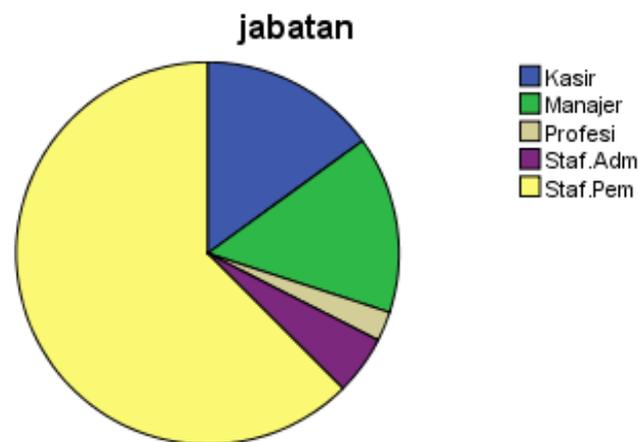
#### Responden berdasarkan jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kasir	6	15.0	15.0	15.0
	Manajer	6	15.0	15.0	30.0
	Profesi	1	2.5	2.5	32.5
	Staf.Adm	2	5.0	5.0	37.5
	Staf.Pem	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

*Sumber : Data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa pekerjaan karyawan BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adalah: Manajer 6 orang atau 25%. Kasir 6 orang atau 15%. Staf pemasaran 25 orang atau 62,5% dan profesi lain 1 atau 2,5%, sehingga dapat ditampilkan dengan gambar 4.4 sebagai berikut:

**Gambar 4.4**



*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

### 4.3 Uji validitas Dan Reliabilitas Instrumen

#### 4.3.1 Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali, uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan. Uji ini pada SPSS 16.0 dapat dilihat dalam kolom *corrected item-total corellation* yang merupakan nilai  $r$  hitung untuk masing-masing pertanyaan. Jika  $r$  hitung lebih besar dibandingkan dengan  $r$  tabel maka butir pertanyaan tersebut dapat

diterima atau valid. Sebelum mencari nilai r tabel dalam tabel statistik, peneliti terlebih dahulu harus menentukan berapa derajat kebebasannya. Adapun rumus derajat kebebasan (*degree of freedom*) adalah  $df = n - k - 1$ . Dalam penelitian ini, diketahui jumlah n adalah 40 sampel dan k adalah 1, sehingga besarnya df adalah  $40 - 1 - 1 = 38$  dengan alpha 0,05 ( $\alpha=5\%$ ), di dapat r tabel 0,3120. Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kompensasi(X1)	Pertanyaan 1	0,534	0,312	Valid
	Pertanyaan 2	0,562	0,312	Valid
	Pertanyaan 3	0,604	0,312	Valid
Disiplin Kerja(X2)	Pertanyaan 4	0,496	0,312	Valid
	Pertanyaan 5	0,552	0,312	Valid
	Pertanyaan 6	0,750	0,312	Valid
	Pertanyaan 7	0,665	0,312	Valid
	Pertanyaan 8	0,583	0,312	Valid
	Pertanyaan 9	0,443	0,312	Valid
Kinerja(Y)	Pertanyaan 10	0,602	0,312	Valid
	Pertanyaan 11	0,636	0,312	Valid
	Pertanyaan 12	0,640	0,312	Valid
	Pertanyaan 13	0,767	0,312	Valid
	Pertanyaan 14	0,367	0,312	Valid
	Pertanyaan 15	0,570	0,312	Valid

*Sumber: data primer yang diolah, 2024*

Dari tabel 4.5 di atas terlihat bahwa nilai *r hitung* pada kolom *corrected item-total correlation* untuk masing-masing item memiliki *r hitung* lebih besar dan positif dibanding *r tabel* 0,312, untuk  $(df) = 40 - 1 - 1 = 48$ . Ini artinya semua indikator dinyatakan Valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menunjukkan seberapa besar instrumen tersebut dapat dipercaya dan digunakan sebagai alat pengumpul data. Semakin tinggi Reliabilitas instrumen, menunjukkan hasil ukur yang membuat instrumen tersebut akan mendapatkan hasil yang sama atau konsisten digunakan beberapa kali mengukur pada obyek yang sama. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 ( $>0,60$ ). Hasil pengujian ini menggunakan alat bantu statistik SPSS 16.0 dapat diketahui sebagaimana dalam tabel berikut :

**Tabel 4.6**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Instrumen**

Variabel	Reliability Coefficient	Cronbach Alpha	Keterangan
X1	3 item	0,876	Reliabel
X2	6 item	0,738	Reliabel
Y	6 item	0,782	Reliabel

*Sumber: data primer yang diolah, 2014*

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60 ( $\alpha > 0,60$ ), ini artinya menunjukkan bahwa semua variabel X1,X2 dan Y adalah Reliabel.

#### 4.4 Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dilihat mengenai kecenderungan jawaban responden atas masing-masing variabel penelitian. Kecenderungan jawaban responden ini dapat dilihat dari bentuk statistik deskriptif dari masing-masing variabel.

##### 4.4.1 Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)

Hasil tanggapan terhadap variabel kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Kompensasi**

Q	SS		S		N		TS		STS	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
1	6	15	5	12,5	27	67,5	2	5		0
2	8	20	5	12,5	24	60	2	5	1	2,5
3	2	5	10	25	27	67,5	1	2,5		0

*Sumber : data primer yang diolah, 2014*

Dari tabel 4.7 di atas dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “Setuju” dan “Sangat setuju” terhadap adanya item - item pengukur variabel kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap item-item tersebut memang harus dimiliki oleh karyawan guna meningkatkan kinerjanya. Pertanyaan 1 jawaban sangat setuju (SS) mendapat 15%, 12,5%

menjawab setuju (S), 67,5%, Netral (N), 5% tidak setuju (TS), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Pertanyaan ke 2 jawaban SS sebanyak 20%, S sebanyak 12,5%, S sebanyak 60%, 5% (TS) dan 2,5% (STS). Item pertanyaan ke 3, 5% responden menjawab (SS), 25% responden menjawab S, 67,5% responden menjawab S, 2,5% responden menjawab TS, dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (STS).

#### 4.4.2 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2)

Hasil tanggapan terhadap variabel disiplin kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.8**

#### **Disiplin Kerja**

Q	SS		S		N		TS		STS	
	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%
4	3	7,5	14	35	25	62,5	2	5		0
5	3	7,5	14	35	20	50	2	5	1	2,5
6	7	17,5	10	25	23	57,5		0		0
7	7	17,5	11	27,5	21	52,5	1	2,5		0
8	5	12,5	7	17,5	28	70		0		0
9	2	5	9	22,5	28	70	1	2,5		0

*Sumber : data primer yang diolah, 2014*

Dari tabel 4.8 di atas dapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan “Setuju” dan “Sangat setuju” terhadap adanya item - item pengukur variabel disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan menganggap item-item tersebut memang harus dimiliki oleh karyawan guna meningkatkan kinerjanya.

Pertanyaan ke 4 jawaban sangat setuju (SS) mendapat 7,5%, 25% menjawab setuju (S), 62,5% Netral (N), 5% tidak setuju (TS), dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Pertanyaan ke 5 jawaban SS sebanyak 7,5%, S sebanyak 35%, S sebanyak 50%, 5% (TS) dan 2,5% (STS). Item pertanyaan Ke 6, 17,5% responden menjawab (SS), 25% responden menjawab S, 57,5% responden menjawab S, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju (TS) dan sangat tidak setuju (STS). Pertanyaan ke 7 jawaban (SS) sebanyak 17,5%, 27,5% responden menjawab (S), 52,5% responden menjawab (N), 2,5% responden menjawab (TS) dan responden tidak ada yang menjawab (STS). pertanyaan ke 8 12,5% responden menjawab (SS), 17,5% responden menjawab (S), 70% responden menjawab (S), responden tidak ada yang menjawab (TS) dan (STS). Pertanyaan ke 9, 5% responden menjawab (SS), 22,5% menjawab (S), 70% responden menjawab (N), 2,5% responden menjawab (TS) dan tidak ada yang menjawab (STS).

#### **4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil tanggapan terhadap variabel kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

**Gambar 4.9****Kinerja**

Q	SS		S		N		TS		STS	
	Frk	%								
10	2	5	15	37,5	19	47,5	4	10		0
11	5	12,5	7	17,5	27	67,5	1	2,5		0
12	2	5	10	25	24	60	3	7,5	1	2,5
13	3	7,5	9	22,5	21	52,5	7	17,5		0
14	2	5		0	5	12,5	22	55	11	27,5
15	7	17,5	10	25	23	57,5		0		0

*Sumber : data primer yang diolah,2014*

Pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwa pada item pertanyaan ke 10, 5% responden menjawab SS, 37,5% responden menjawab S, 47,5% menjawab N, sisanya responden menjawab 10% TS, karena pada item ini tidak ada yang menjawab STS. Pada item pertanyaan 11, 12,5% responden menjawab SS, 17,5% responden menjawab S, dan 67,5% responden menjawab S, 2,5% responden menjawab TS, pada item ini tidak ada yang menjawab STS. Pada item pertanyaan ke 12, 5% responden menjawab SS, 25% responden menjawab S, 60% responden menjawab S, 7,5% responden menjawab TS, 2,5% responden menjawab STS. Pada item pertanyaan ke 13 7,5% responden menjawab SS, 22,5% responden menjawab S, dan sisanya sebanyak, 52,5% responden menjawab N, 17,5% responden menjawab TS pada item ini tidak ada yang menjawab STS. Pada item pertanyaan ke 14, 5% responden menjawab SS, dan responden tidak ada yang menjawab S, 12,5% responden menjawab N, 55% responden menjawab TS, 27,5%

responden menjawab STS. Pada item pertanyaan ke 15, 17,5% responden menjawab SS, 25% responden menjawab S, 57,5% responden menjawab N pada item ini tidak ada yang menjawab TS dan STS.

#### 4.5 Uji Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Uji Multikolenieritas

Uji multikolenieritas bertujuan untuk menguji adanyan korelasi antara variabel bebas (independent) pada model regresi. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortagonal atau memiliki koefisien korelasi yang tidak sama dengan nol terhadap variabel bebas lainnya. Pengujian adanya multikolenieritas ini dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF pada masing-masing variabel bebasnya. Jika nilai VIF nya lebih kecil dari 10 tidak ada kecenderungan terjadi gejala multikolenieritas. Hasil dari pengujian SPSS diperoleh nilai sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Uji Multikolenieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi_X_1	.876	1.141
DisiplinKerja_X_2	.876	1.141

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

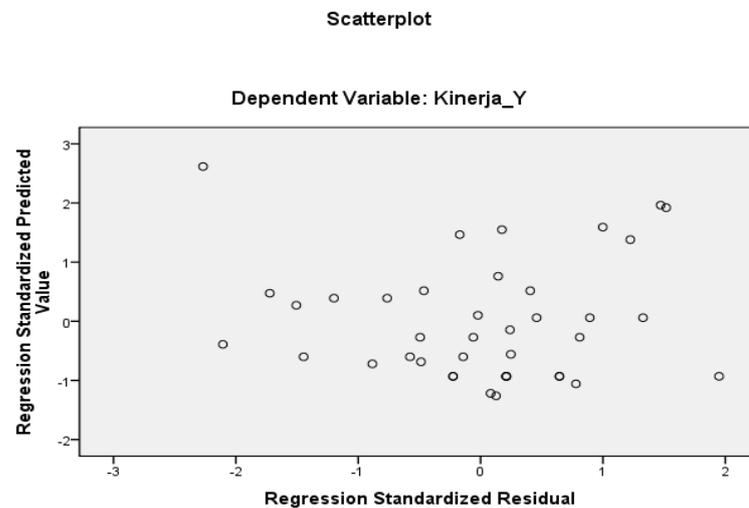
Sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.10 di atas menunjukkan output yang didapatkan nilai VIF pada kedua variabel bebas adalah sama, yaitu sebesar 1.141. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai  $VIF < 10$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa efek multikolonieritas bukanlah masalah yang berarti dalam perhitungan.

#### 4.5.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Homokedastisitas terjadi apabila *variance* dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap (sama). Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mengetahui apakah terjadi heterokedastisitas antar nilai residual dari observasi dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot*, yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titiknya menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (no) pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas pada suatu model regresi. Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.5**



*Sumber : data primer yang diolah, 2014*

Dari grafik *scatterplot* dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi yang dihasilkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.5.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan periode  $t-1$ . Untuk mendeteksi terjadinya autokorelasi atau tidak dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat nilai statistic Durbin Waston (DW). Tes pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan dilai DW dengan *du*

dan *dl* pada tabel. Berdasarkan hasil perhitungan analisis data dengan menggunakan SPSS.16.0 di peroleh uji autokorelasi sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.521	2.30030	1.645

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja\_X\_2, Kompensasi\_X\_1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

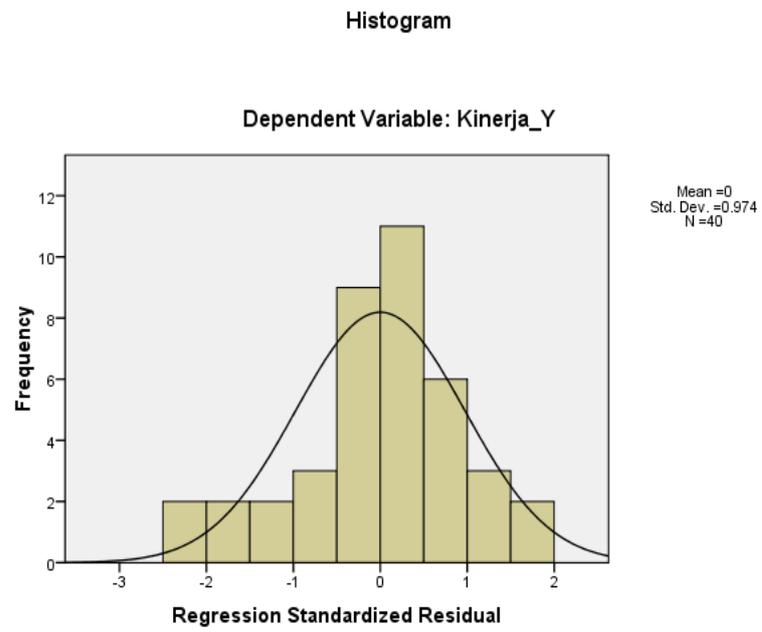
*Sumber : data primer yang diolah, 2014*

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat nilai durbin waston sebesar 1.645 terletak diantara -2 dan +2, maka diambil keputusan bahwa model regresi ini tidak ada autokorelasi. Sehingga dapat dikatakan model regresi dalam penelitian ini layak untuk memprediksi besarnya pengaruh kompensai dan disiplin kerja terhadap kinerja.

#### 4.5.4 Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji Apakah dalam model regresi, variabel dependent atau independent memiliki distribusi normal. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Berikut ini adalah grafik dari hasil pengujian normalitas :

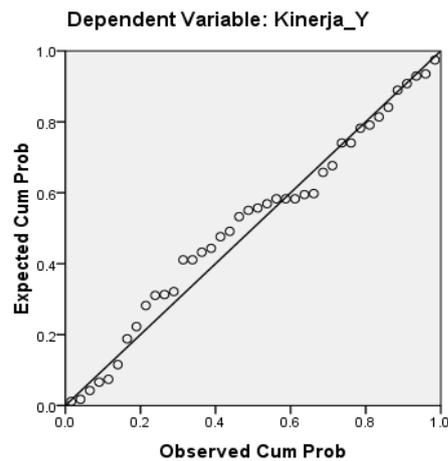
Gambar 4.6



*Sumber :data primer yang diolah, 2014*

**Gambar 4.7**  
**Normal Probability Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



*Sumber : data primer yang diolah, 2014*

Berdasarkan gambar grafik histogram 4.6, di dapat kurva normal yang membentuk lonceng sempurna, maka dapat dikatakan residual data telah berdistribusi normal. Hal yang sama pula ditunjukkan oleh gambar 4.7 normal P-P Plot penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus), maka itu menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

#### **4.6 Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Berikut ini hasil analisis menggunakan program SPSS :

**Tabel 4.12**  
**Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.013	2.770		.366	.717
Kompensasi_X_1	.103	.182	.067	.568	.573
DisiplinKerja_X_2	.810	.135	.712	6.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.12 diperoleh koefisien untuk variabel bebas  $X_1 = 0.103$ ,  $X_2 = 0,810$  dan konstanta sebesar 1.013. sehingga persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 1.013 + X_1 0.103 + X_2 0.810$$

Keterangan :

Y = Kinerja

$X_1$  = Kompensasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

1. Nilai konstanta (Y) sebesar 1.013 : ini artinya jika variabel Kompensasi ( $X_1$ ) nilainya adalah 0 (nol) atau di abaikan, maka variabel Kinerja (Y) akan berada pada angka 1.013.
2. Variabel kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,103. Hal ini berarti setiap ada pemberian kompensasi, maka nilai kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1.013.

3. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,810. Hal ini menunjukkan jika terjadi kedisiplinan, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 1.013.
4. Dari kedua variabel kompensasi dan disiplin kerja memiliki perbedaan dimana variabel disiplin kerja berpengaruh lebih besar terhadap kinerja dibanding kompensasi.

#### **4.7 Uji Hipotesis**

##### **4.7.1 Uji T (Uji Parsial)**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan menggunakan uji statistik t (Uji t). Apabila t hitung  $>$  nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sebaliknya apabila nilai t hitung  $<$  nilai t tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut:

**Tabel 4.13**  
**Persamaan Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.013	2.770		.366	.717
Kompensasi_X_1	.103	.182	.067	.568	.573
DisiplinKerja_X_2	.810	.135	.712	6.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa tabel dalam penelitian ini derajat kebebasan  $df = 40 - 1 - 1$  dengan signifikansi 5% adalah 2,0244. Sedangkan *t hitung* sebagaimana terlihat pada tabel 4.13 diatas, diketahui bahwa nilai *t hitung* kompensai sebesar 0,568 sedangkan nilai *t* tabel 2,0244 yang lebih kecil dibandingkan *t hitung*, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap variabel kinerja (Y), atau dengan kata lain  $H_0$  yang berbunyi “tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja”ditolak.

Sedangkan nilai *t hitung* disiplin kerja sebesar 6,011, dan nilai *t* tabel 2,0244 lebih kecil dari *t hitung*, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

#### 4.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Apabila  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

#### Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	234.619	2	117.310	22.170	.000 <sup>a</sup>
Residual	195.781	37	5.291		
Total	430.400	39			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja\_X\_2, Kompensasi\_X\_1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : data primer yang diolah, 2014

kebebasan  $df = 40 - 1 - 1$  dengan signifikan 5% adalah 4.098 sedangkan perhitungan  $F$  hitung dari hasil tabel diatas sebesar 22.170 lebih besar diketahui dari hasil tabel 4.14 diatas bahwa  $F$  tabel dalam penelitian ini untuk derajat dibandingkan nilai  $F$  tabel adalah 4,098 yang artinya, terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen

kompensai dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) atau atau H1 :  $b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$ .

#### 4.7.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentasi kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil perhitungan melalui alat ukur statistik SPSS 16.0 for windows didapatkan nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

#### **Hasil Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.521	2.30030

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja\_X\_2, Kompensasi\_X\_1

*Sumber : data primer yang diolah, 2014*

Dari tabel 4.15 di atas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,545, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kompensasi dan disiplin kerja adalah sebesar 54,5%. Jadi besarnya pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja 54,5%, sedangkan sisanya 45,5 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## 4.8 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa:

### 1.8.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial).

Islam mengakui adanya perbedaan kompensasi di antara pekerja, atas dasar kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan, sebagaimana yang dikemukakan dalam Al-Qur'an surat al-Ahqaf (46): 19:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (الأحقاف: 19)

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada merugi” (QS. al-Ahqaf (46): 19).<sup>2</sup>

Di sisi lainnya, Al-Qur'an tidak membedakan perempuan dengan laki-laki dalam tataran posisi yang sama untuk masalah kerja, dan juga untuk kompensasi yang akan mereka terima, sebagaimana yang terungkap dalam Al-Qur'an, surat Ali Imran (3): 195:

---

<sup>2</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Depag RI, 2005, h. 822.

فَاسْتَجَابَ لَهُمْ رَبُّهُمْ أَنِّي لَا أُضِيعُ عَمَلَ عَامِلٍ مِّنْكُمْ مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ  
بَعْضُكُمْ مِّنْ بَعْضٍ... (آل عمران: 195)

Artinya: Maka Tuhan mereka memperkenankan permohonannya (dengan berfirman): "Sesungguhnya Aku tidak menyalah-nyakan amal orang-orang yang beramal di antara kamu, baik laki-laki maupun perempuan, (karena) sebagian kamu adalah turunan dari sebagian yang lain..."(QS.Ali Imran [3]: 195).<sup>3</sup>

Islam juga menganjurkan kepada para pekerja, untuk melakukan tugas dan pekerjaan tanpa ada penyelewengan dan kelalaian, dan bekerja secara efisien. Ketekunan dan ketabahan dalam bekerja dianggap sebagai sesuatu yang terhormat. Suatu pekerjaan kecil yang dilakukan secara konstan dan profesional lebih baik dari suatu pekerjaan besar yang dilakukan dengan cara musiman dan tidak profesional.<sup>4</sup>

Hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa H1 = kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Melalui pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi masing-masing item pertanyaan dijawab sangat setuju dan setuju dengan prosentase yang cukup besar tetapi diikuti dengan beberapa item pertanyaan yang dijawab sangat setuju sekali. Hal ini tidak sejalan dengan pengujian hipotesa satu yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja dengan menunjukkan p value 0,573 yang lebih

<sup>3</sup> *Ibid.*, h.75.

<sup>4</sup> Ika Yunia Fauzia, dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2014, h. 277

besar dari signifikansi 5%, sehingga pada akhirnya kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 40 responden karyawan yang tercatat di KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adanya bukti untuk menerima  $H_0$  bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja, dan menolak  $H_1$  bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kristina Nugi Keran yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang” dalam variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Anto Triyono yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor cabang Klaten”, dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Tesis Kristina Nugi Keran (2012) Unniversitas Esa Unggul dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Bintang Timur Tangerang” menunjukkan bahwa variabel Pengaruh motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kecuali variabel kompensasi.

Kompensasi adalah harga untuk jasa yang diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang badan hukum. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus; dan kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.<sup>5</sup>

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung, dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan-tunjangan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekadar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun,

---

<sup>5</sup> Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah...*, h. 236

pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Sehingga secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

Hasil penelitian di lapangan menunjukkan bahwa pemberian kompensasi tidak dapat meningkatkan prestasi kerja dan memotivasi karyawan BMT BUS Kabupaten Jepara. Meskipun demikian, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional

dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.

Penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan, serta aspirasi individual perlu diadakan. Agar efektif, sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan empat hal, yaitu:

1. Tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar.
2. Keadilan dengan pasar eksternal.
3. Keadilan dalam perusahaan.
4. Perlakuan individu perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka.

Tentu saja pada mulanya gaji dari para pekerja dalam suatu organisasi, termasuk organisasi publik, didasarkan pada keadaan pasar, yang oleh karenanya mencerminkan apa yang dibayarkan oleh para majikan lainnya kepada para pekerja dengan kualifikasi yang sama. Gaji pada organisasi publik, di samping dipengaruhi oleh keadaan ekonomi, juga dipengaruhi oleh nilai-nilai. Walaupun diakui bahwa nilai daya tanggap politik merupakan nilai yang paling dominan pengaruhnya terhadap imbalan, juga diakui bahwa tiga nilai lainnya, yaitu *social equity*, *individual rights*, dan *administrative efficiency*, ikut pula mempengaruhi imbalan/kompensasi.

Pertama, kompensasi/imbalan tidak hanya menuntut agar semua kelompok terwakili dalam tenaga kerja, tetapi juga menuntut agar semua

kelompok tersebut juga terwakili dalam berbagai jabatan (khususnya pekerjaan-pekerjaan manajemen dan profesional dengan gaji yang tinggi). Secara tradisional, kelompok minoritas dan kaum wanita tidak dipekerjakan pada jabatan-jabatan seperti yang biasanya dipegang oleh kaum pria. Oleh karenanya mereka memperoleh gaji yang rendah dibandingkan dengan rata-rata kaum pria. Nilai *social equity* menginginkan agar evaluasi dan imbalan atas pekerjaan tidak semata-mata didasarkan pada pertimbangan ekonomis, tetapi juga harus memperhatikan dampak-dampak dari *affirmative action compliance*.

Kedua, nilai efisiensi administrasi mengarahkan para manajer instansi pemerintah untuk memperoleh hal-hal paling bernilai melalui sumber daya yang terbatas. Karena gaji dan tunjangan merupakan 50% dan 70% dari total pengeluaran pemerintah, maka efisiensi menuntut supaya gaji dan tunjangan dikelola secara hati-hati agar dapat menjamin tetap tersedianya secara memadai suplai pelamar yang berkualitas.

Ketiga, nilai hak-hak perorangan mempengaruhi imbalan karena setiap orang ingin digaji berdasarkan "*a fair day's pay for a fair day's work*". Jadi karena standar keadilan per orang berbeda, maka diperlukan beberapa metode untuk menyamakan kontribusi dari para pegawai menurut karakteristiknya (seperti senioritas, atau kinerja) dan faktor-faktor manfaat kerja. Jadi, gaji dipengaruhi bukan saja oleh keadaan pasar, tetapi juga oleh asumsi-asumsi politik dan nilai-nilai kemasyarakatan.

Untuk mengukur kontribusi dari para pekerja/pegawai digunakan beberapa cara, yakni: (1) kelayakan pekerjaan (*job worth*), (2) karakteristik perseorangan (*personal characteristics*, seperti senioritas, atau pendidikan), (3) kualitas dari performansi pegawai. Karakteristik pegawai yang paling sering dipakai adalah senioritas karena ukuran ini mempunyai keterkaitan yang logis dengan kualitas performansi, dan karena ukuran ini mudah untuk mengukur sejak tanggal pegawai mulai menduduki atau masuk organisasi. Kinerja juga merupakan kriteria penting dalam pembayaran gaji, karena pekerja yang berbeda dapat melaksanakan pekerjaan yang sama dengan tingkat performansi yang berbeda dan kemampuan yang berbeda pula.

Dua hal yang menggambarkan dampak daripada evaluasi pekerjaan dan kompensasi pada manajemen kepegawaian pemerintah adalah senioritas dan nilai manfaat yang dapat dibandingkan. Senioritas penting karena sering dipakai sebagai dasar untuk pembayaran atau alokasi berbagai manfaat/keuntungan. Juga penting karena potensinya berkonflik dengan nilai *affirmatif action*. Sifat dasar daripada evaluasi kerja dan kaitannya dengan alokasi-alokasi merupakan masalah politik dan administrasi.

Jadi, evaluasi kerja dan kompensasi mempengaruhi alokasi *resources* bagi pekerjaan-pekerjaan publik dan mengatur pembayaran dan manfaat yang diberikan pada setiap kedudukan. Tujuan-tujuan keadilan, fleksibilitas, dan efisiensi sering konflik dengan rancangan dan administrasi dari program-program. Dari perspektif pekerja secara perorangan, evaluasi kerja dan kompensasi merupakan unsur-unsur kunci dalam perjanjian-

perjanjian kontribusi-imbalan, karena mereka menetapkan/menentukan imbalan ekonomis dan non-ekonomis yang diberikan organisasi sebagai imbalan atas partisipasi dan performansinya.

Untuk tercapainya keadilan dalam penetapan kompensasi, ada beberapa faktor yang memengaruhinya, yaitu:

1. Pendidikan, pengalaman, dan tanggungan

Ketiga faktor tersebut (pendidikan, pengalaman, dan tanggungan) harus mendapatkan perhatian. Bagaimanapun juga tingkat upah seorang sarjana dari yang belum sarjana harus dibedakan, demikian pun antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman. Khalayak umum sudah menganggap suatu keadilan bahwa pegawai yang memiliki tanggungan keluarga besar memiliki upah lebih besar dari kawan sekerjanya yang memiliki tanggungan keluarga kecil.

2. Kemampuan perusahaan

Faktor ini dalam merealisasikan keadilan dalam pembayaran upah belum berada dalam proporsi yang setepat-tepatnya. Jika perusahaan mengalami keuntungan, para pegawai harus turut menikmatinya.

3. Keadaan ekonomi

Keadaan ekonomi atau ongkos hidup adalah salah satu faktor penting dalam realisasi keadilan dalam pemberian upah.

4. Kondisi-kondisi pekerjaan

Orang yang bekerja di daerah terpencil atau di lingkungan pekerjaan yang berbahaya harus memperoleh upah yang lebih besar

daripada mereka yang bekerja di daerah yang ada tempat-tempat hiburan atau di lingkungan pekerjaan yang tidak berbahaya.

Terdapat beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi penentuan kompensasi, yaitu:

#### 1. Pasar tenaga kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi desain kompensasi dalam dua cara. Pertama, tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah pembayaran. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing yang mungkin harganya lebih murah atau menyediakan teknologi yang mengurangi pemakaian tenaga kerja.

#### 2. Kondisi ekonomi

Salah satu aspek yang juga mempengaruhi kompensasi sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan membayar perusahaan dengan tingkat upah yang tinggi.

#### 3. Peraturan pemerintah

Peraturan pemerintah dalam bentuk penetapan upah minimum provinsi atau kota secara langsung akan mempengaruhi berapa tingkat upah yang dapat dibayarkan oleh perusahaan.

#### 4. Serikat pekerja

Kekuatan serikat pekerja dalam menekan perusahaan terkait penentuan upah menjadi salah satu faktor eksternal yang dapat mempengaruhi penentuan tingkat upah di dalam industri.

#### 1.8.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Bekerja merupakan kewajiban, dan kewajiban itu harus dilakukan dengan disiplin karena Islam menghendaki disiplin dalam bekerja.<sup>6</sup> Disiplin adalah kemampuan mengendalikan diri dengan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Orang yang memiliki disiplin kerja sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaannya serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajiban.<sup>7</sup>

Seorang pemimpin organisasi punya kewajiban tidak hanya menanamkan disiplin terhadap diri sendiri, tetapi juga menanamkan disiplin kepada bawahan (orang-orang yang ada dalam pembinaannya). Mendisiplinkan diri sendiri saja sulit apalagi mendisiplinkan orang lain (bawahan). Seorang pemimpin yang ingin membangun disiplin korpsnya, misalnya disiplin kerja, masuk kerja jam 08.00 pulang jam 16.00. Dia tidak bisa menggerakkannya hanya dengan perintah, semua karyawan agar mentaati disiplin kerja masuk bekerja jam 08.00 dan pulang jam 16.00, sementara dia sendiri masuk kerja jam 09.00, apalagi kalau itu sudah jadi kebiasaannya, jangan harap akan berhasil, malah bisa jadi bahan cemoohan anak buah.

---

<sup>6</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Perspektif Islam ...*, h. 194.

<sup>7</sup> M. Ma'rif Abdullah, *Manajemen Berbasis Syariah ...*, h. 122.

Kalau ia ingin berhasil mendisiplinkan karyawan masuk dan pulang kerja, maka ia sebagai pemimpin harus bisa jadi contoh/teladan bagi anak buahnya, jadi ia harus memulai dari dirinya sendiri (*ibda binafsik*). Pemimpin yang baik memang pemimpin yang mau berkorban untuk memberi contoh/teladan kepada bawahan, bukan hanya ngomong (*bil lisan*) tapi dengan berbuat (*bil hal*).

Memberi contoh/keteladanan itu memang sebuah kewajiban bagi seorang pemimpin. Tentang hal ini tidak sedikit orang yang lupa/tidak menganggap perlu memberi contoh, bahkan banyak orang yang ingin menjadi pemimpin sampai-sampai melakukan dengan cara-cara yang tidak terpuji yang penting jadi pemimpin, karena orang-orang seperti ini hanya melihat posisi pimpinan itu enak, ada tunjangannya, ada fasilitasnya, tapi lupa dengan kewajibannya untuk menjadi contoh/teladan bagi yang dipimpinya.

Orang yang dapat dijadikan teladan ini adalah orang yang mempunyai akhlak mulia (*akhaqul karimah*). Seperti kemuliaan akhlak Muhammad SAW. Muhammad SAW diakui oleh masyarakat Mekkah dengan memberi beliau gelar sebagai Al-Amin (orang yang terpercaya). Yang bisa membuktikan satunya kata dengan perbuatan bukan hanya dari kalangan manusia, Allah pun memuji keluhuran akhlak beliau sebagaimana firman Allah berikut ini:

وَإِنَّكَ لَعَلَىٰ خُلُقٍ عَظِيمٍ (القلم: 4)

Artinya: Sungguh, engkau mempunyai akhlak yang agung". (QS. Al Qalam: 4).<sup>8</sup>

Keluhuran akhlak inilah yang menjadi salah satu faktor kesuksesan seseorang dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin dalam bidang apapun dan akan berumur panjang dari umur orangnya karena segala kebbaikannya akan dikenang orang sepanjang masa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $H_2 =$  disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Koefisien pengaruh disiplin kerja adalah sebesar 6,011 dan  $\text{sig} = 0,000$ . Dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut, dan begitu pula sebaliknya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 40 responden karyawan yang tercatat KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara adanya bukti untuk menolak  $H_0$  bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel disiplin kerja terhadap kinerja, dan menerima  $H_2$  terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja.

---

<sup>8</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Depaq RI, 2005, h. 868.

Penelitian Kaliri yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang”, dalam penelitiannya disiplin kerja guru berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri Pemalang. Dipta Adi Prawatya dan Susilo Toto Raharjo yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di KRAI PURWODADI”, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik minyak kayu putih (PMKP) Porwodadi. Suprayitno dan Sukir yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”, dalam penelitiannya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **1.8.3 Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi. Dalam manajemen berbasis syariah kualitas kinerja organisasi itu ditentukan oleh kualitas pengawasan. Rasulullah SAW dan para khalifah

penerus pemerintahan setelah Rasul senantiasa melakukan pengawasan dan audit terhadap kinerja pegawainya.<sup>9</sup> Rasul selalu mengaudit kinerja kepala pemerintahan tingkat provinsi (Gubernur) dan terlebih-lebih jabatan yang terkait dengan keuangan negara seperti para petugas pengumpul zakat.

Pernah terjadi zaman Rasulullah SAW seorang petugas zakat setelah selesai melaksanakan tugasnya datang menghadap Rasul dan ia berkata: "ini untuk kalian dan ini hadiah bagiku". Rasulullah SAW bersabda: "Barangsiapa telah menjadi pegawai dan ia telah menerima gaji, apa yang ia ambil setelah itu adalah *ghulul* (sebuah bentuk penghianatan)". Pada zaman khalifah Umar Ibnu Khathab pernah terjadi seorang gubernur yaitu Amru bin Ash melakukan kesalahan dalam tindakannya, yaitu mengambil tanah orang Yahudi untuk membuat irigasi dan jalan tanpa persetujuannya. Peristiwa itu dilaporkan kepada Khalifah Umar Ibnu Khaththab. Setelah Umar menerima laporan orang Yahudi itu, Umar mengeceknya dengan memanggil Amru bin Ash dan menanyakan kebenaran laporan tersebut. Amru bin Ash membenarkan tindakannya mengambil tanah orang Yahudi itu. Inilah contoh kesalahan yang tidak pernah dibiarkan dan dikoreksi pada saat itu juga.<sup>10</sup> Itu dilakukan oleh Khalifah Umar untuk menjaga agar kinerja pemerintahan tidak rusak.

---

<sup>9</sup> Abu Sinn Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 181.

<sup>10</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendry Tanjung, *Manajemen Syariah*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h. 159

Koreksi terhadap kesalahan dalam manajemen syariah didasarkan atas: *tawashau bit haqqi dan tawashau bish shabri*.

... وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ (العصر: 3)

Artinya: .... dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran." (QS. Al Ashr; 3).<sup>11</sup>

Dan *tawashau bil marhamah*

... وَتَوَاصَوْا بِالْمَرْحَمَةِ (البلد: 17)

Artinya: .... dan saling berpesan untuk berkasih sayang." (QS. Al Balad; 17).<sup>12</sup>

Tiga bentuk koreksi ini disebut juga *taushiyyah* yang mempunyai kekuatan moral yang luar biasa, lebih-lebih *tawashau bil marhamah*, sebagaimana disebutkan dalam ayat Al Quran berikut ini:

وَلَا تَسْتَوِي الْحَسَنَةُ وَلَا السَّيِّئَةُ ادْفَعْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ فَإِذَا الَّذِي بَيْنَكَ وَبَيْنَهُ عَدَاوَةٌ كَأَنَّهُ وَلِيٌّ حَمِيمٌ ﴿34﴾ وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا الَّذِينَ صَبَرُوا وَمَا يُلْقَاهَا إِلَّا ذُو حَظٍّ عَظِيمٍ (فصلت: 34-35)

Artinya: Dan tidaklah sama kebaikan dan kejahatan. Tolaklah (kejahatan itu) dengan cara yang lebih baik, maka tiba-tiba orang yang antaramu dan antara dia ada permusuhan seolah-olah telah menjadi teman yang sangat setia. Sifat-sifat yang baik itu tidak dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang sabar dan tidak, dianugerahkan melainkan kepada orang-orang yang mempunyai keuntungan yang besar." (QS. Fushilat; 34-35).<sup>13</sup>

<sup>11</sup> Yayasan Penyelenggara Penterjemah/Pentafsir al-Qur'an ..., h. 1099.

<sup>12</sup> *Ibid.*, h. 1061.

<sup>13</sup> *Ibid.*, h. 773.

Tidak mudah bagi seseorang untuk melakukan sikap yang menampilkan *tawashau bil marhamah* (menolak kejahatan dengan kebaikan), kecuali jika kita memiliki kesabaran. Kesabaran juga tidak mudah dicapai kecuali jika kita mendapatkan anugerah dari Allah SWT. Artinya kita tidak dapat melakukan itu semua jika kita tidak memiliki hubungan batin yang kuat dengan Allah SWT.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $H_3$  = kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara

Hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh nilai p value sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari taraf signifikan 0,05. Ini artinya variabel kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Dan ini sekaligus menjawab hipotesa tiga ( $H_3$ ) yang berbunyi terdapat pengaruh yang simultan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, terbukti bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat nilai koefisien determinasi yang dinotasikan dalam angka ( $R$  square) adalah sebesar 0,545, yang artinya besar pengaruh variabel independen (kompensasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) adalah 0,545 ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel

kompensasi dan disiplin kerja (X) dalam upaya menjelaskan variabel kinerja (Y) adalah sebesar 54,5% sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tesis Kaliri (2012) UNNES yang berjudul "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang". Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di kabupaten Pemalang. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin baik pula, sebaliknya semakin rendah disiplin dan motivasi kerja guru maka kinerja guru semakin kurang baik.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Dengan ditunjukkan P value  $0,573 > 0,005$ .
2. Variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Koefisien pengaruh disiplin kerja adalah sebesar 6,011 dan sig = 0,000
3. Variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Terlihat F hitung  $(22.170) > F$  tabel  $(4.098)$ .

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, peneliti memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara, sebagai berikut:

Bagi KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara diharapkan lebih memperhatikan karyawan dan memberikan kesejahteraan. Penting sekali perhatian KSPS BMT BUS terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil. Jika para karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja dapat menurun drastis. Program-program kompensasi sangatlah penting untuk mendapatkan perhatian yang sungguh-sungguh karena mencerminkan adanya usaha KSPS BMT BUS untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. .

### **5.3 Penutup**

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kekuatan, hidayah dan taufik-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada Baginda Rasulullah Muhammad SAW yang kita harapkan syafa'atnya kelak di hari kiamat.

Peneliti menyadari meskipun dalam penulisan skripsi ini telah berusaha semaksimal mungkin, namun dalam penulisan ini tidak lepas dari kesalahan dan kekeliruan. Hal itu semata-mata merupakan keterbatasan ilmu dan kemampuan yang peneliti miliki. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang konstruktif dari berbagai pihak demi perbaikan yang akan datang untuk mencapai kesempurnaan.

## DAFTAR PUTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf, *Manajemen Berbasis Syariah*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2013.
- Al-Qur'an Surat Al-ashr ayat 1-3, *Yayasan penyelenggara Penerjemahan Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Mahkota, Surabaya, 1990.
- Al-Qur'an Surat An-Najm ayat 39-41, *Yayasan Penyelenggara Penerjemahan Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Mahkota, Surabaya, 1990.
- Al-Qur'an surat An-Nisaa' ayat 59, *Yayasan Penyelenggara penerjemahan Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Mahkota, Surabaya.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT Rineka Cipta, 2006.
- As'ad, Moh, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 2003.
- Bangun, Wilson, *Mnajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama, 2012.
- Bungin, Burhan, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, Dan Kebijakan Publik Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana, 2005 .
- Danim, Sudarwan, *Menjadi peneliti Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002.
- Ernawati, *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang, Sikripsi, Universitas Diponegoro Semarang, 2013.*
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : 2006.
- Fauzia, Ika Yunia, dan Abdul Kadir Riyadi, *Prinsip Dasar Ekonomi Islam Perspektif Maqashid al-Syari'ah*, Jakarta: Kencana, 2014.
- Ghozali, Ima, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2005.
- Handoko, T Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Hasan, Iqbal, *Pokok-pokok Materi Statistik*, Jakarta : Bumi Aksara, 2003, h. 269.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, 2000.
- Huda, Nurul, dkk, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2014.
- Husein, Umar, *metode Penelitian untuk skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2005.
- Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: Bumi Aksra, 2011.

- Kaliri, *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*, Tesis, 2008.
- Karnati, Siti, “*Pengaruh Budaya Organisasi Islami dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*” Skripsi, Prodi Ekonomi Islam, STAIN Kudus, 2010.
- Koesmono, H. Teman, “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengelolaan Kayu Sektor Menengah di Jawa Timur*”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7., No.2, 2005.
- Listianto, Toni dan Bambang Setiaji, “*Pengaruh Motivasi, Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”, *Jurnal*, Surakarta.
- Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2005.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, Drs., M.Si. Psi., *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2000.
- Meleong, Lexy J., *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Off Set, 2006.
- Muryanto Eko, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating (studi pada kantor pengawasan dan pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Se-Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta*, *Jurnal Skripsi*, 2011.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis dan Kompetitif*, Yogyakarta : Gadjah Mada University press, 2011.
- Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2004.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 2001.
- Sirait, Justine T., MBA-T, *Memhami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta: PT. Grasindo, 2006.
- Sofyandi, Herman, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2006.
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2008.

- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2003.
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana, 2011.
- Tika, Moh. Pabundu, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
- Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2013.
- Umar, Husein, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta : Rajawali Pers, 2010.
- Umar, Husein, *Research Methods In Finance and Banking*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Yuli, Sri Budi Cantika, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Malang: Muhammadiyah, 2005.
- Yusuf, Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015.

## **LAMPIRAN 1:**

Perihal : Permohonan Pengisian Angket

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth.

Bapak / Ibu / Sdr/i, Pengelola

BMT Bina Ummat Sejahtera

Di Tempat

*Assalamu'alaikum wr. wb*

Bapak/Ibu/Saudara/i dalam rangka menyelesaikan skripsi pada program studi Ekonomi Islam di IAIN Walisongo Negeri Semarang, saya :

**Nama : Aristya Ulin Nasichah**

**NIM : 102411026**

**Jurusan: Ekonomi Islam**

Sedang melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSPS BMT BINA UMMAT SEJAHTERA KARYAWAN DI KABUPATEN JEPARA”**

Untuk membantu kelancaran penelitian ini, saya mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuosioner penelitian ini. Peran serta Bapak/Ibu/Saudara/i akan sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan.

Atas bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam menjawab pernyataan pada kuosioner ini, disampaikan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum wr. wb*

Hormat Saya,

Peneliti

Aristya ulin N

Nim 102411026

## Kuesioner

### Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSPS

#### BMT Bina Ummat Sejahtera Di Kabupaten Jepara

##### A. IDENTITAS PRIBADI

Mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk menjawab pernyataan dibawah ini:

Nama :

Alamat :

Jawablah sesuai pilihan anda dengan memberi tanda (√):

1. Jenis Kelamin : 1  Laki-laki 2  Perempuan

2. Berapa Usia Anda?

1  Dibawah 20 th

2  20 - 29 th

3  30 – 39 th

4  40 – 49 th

5  50 th

3. Pekerjaan/Profesi

1  Manajer

2  Kasir

3  Staf.Administrasi

4  Staf. Pemasaran

5  Profesi Lain

4. Pendidikan Terakhir

1  SMP

3  Diploma

2  SMA

4  Sarjana

Tanda Tangan

## B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 5 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang ( $\surd$ ) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban sebagai berikut :
  - 5= Sangat Setuju Sekali (SS)
  - 4= Setuju Sekali (S)
  - 3= Setuju (N)
  - 2= Tidak Setuju (TS)
  - 1= Sangat Tidak Setuju (STS)
4. Jawablah semua pernyataan yang ada tanpa ada yang terlewat.
5. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan.

## C. DAFTAR PERNYATAAN

### VARIABEL KOMPENSASI (X1)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur karyawan					
2	karyawan mendapatkan tunjangan sesuai dengan harapan					
3	Lembaga memperhatikan pemenuhan fasilitas karyawan					

**VARIABEL Disiplin Kerja(X2)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan bekerja sesuai dengan tujuan lembaga					
2	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan					
3	Dalam bekerja karyawan diberikan contoh yang baik oleh pimpinan					
4	Karyawan yang tidak disiplin mendapat peringatan					
5	Karyawan yang tidak serius bekerja mendapatkan sanksi dari pimpinan					
6	pimpinan menegur dan menghukum karyawan yang tidak disiplin					

**VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh lembaga					
2	Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan					
3	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Karyawan selalu hadir di jam kerja					
5	Karyawan jarang hadir di jam kerja					

6	Karyawan mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
---	--	--	--	--	--	--

**LAMPIRAN 2:**

**Tanggapan Responden Mengenai Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara**

No Resp	Jns Klmm	Umur	Pndidikan	Jabatan	Kompensasi			Disiplin kerja						Kinerja karyawan						Σ(X1)	Σ(X2)	Σ(Y)
					Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15			
1	1	2	1	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	9	17	16
2	1	3	3	1	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	2	5	14	25	25
3	1	3	2	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	13	25	23
4	1	3	1	1	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	10	23	21
5	1	4	1	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	9	21	22
6	1	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	2	3	9	22	17
7	2	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	9	19	16
8	2	3	2	2	5	5	4	3	3	4	5	3	3	2	3	2	3	2	4	14	21	16
9	2	3	1	2	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	11	25	22
10	2	3	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	2	5	14	26	27
11	2	2	1	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	9	20	20
12	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	9	18	17
13	1	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	7	19	16
14	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	9	18	16
15	1	1	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	9	19	14
16	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	9	18	16
17	2	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	1	4	9	20	17
18	2	2	3	3	5	5	4	2	1	4	5	3	3	2	3	2	3	1	4	14	18	15
19	2	2	1	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	2	2	3	2	2	5	11	22	16
20	2	2	2	3	5	5	4	2	3	3	2	4	5	2	3	2	2	1	3	14	19	13
21	1	2	1	3	3	3	3	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	1	5	9	25	25
22	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	1	3	9	18	21
23	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	10	21	19
24	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	12	22	21
25	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	1	4	9	22	18
26	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	2	3	9	18	18
27	2	2	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	4	12	20	19
28	2	2	1	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	10	19	18
29	1	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	9	21	20
30	2	2	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	12	22	19
31	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	9	18	17
32	1	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	6	18	18
33	2	2	1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	9	21	21
34	2	1	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	7	29	20
35	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	9	18	17
36	2	1	1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	10	17	16
37	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	18	18

38	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	9	19	17
39	2	2	1	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	9	20	18
40	1	2	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	15	26	27

### **LAMPIRAN 3:**

#### **Karakteristik Responden**

##### **Jenis Kelamin Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	lakilaki	17	42.5	42.5	42.5
	perempuan	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

##### **Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 th	4	10.0	10.0	10.0
	20-29 th	26	65.0	65.0	75.0
	30-39 th	9	22.5	22.5	97.5
	40-49 th	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

##### **Pendidikan Terakhir Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	4	10.0	10.0	10.0
	Sarjana	12	30.0	30.0	40.0
	SMA	24	60.0	60.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

### Jabatan Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kasir	6	15.0	15.0	15.0
	Manajer	6	15.0	15.0	30.0
	Profesi	1	2.5	2.5	32.5
	Staf.Adm	2	5.0	5.0	37.5
	Staf.Pem	25	62.5	62.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 4:**

**Tanggapan Responden Mengenai Item Pertanyaan Masing-masing**

**Insentif yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur karyawan**

**Q\_1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	27	67.5	67.5	72.5
	4	5	12.5	12.5	85.0
	5	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan mendapatkan tunjangan sesuai dengan harapan**

**Q\_2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	2	5.0	5.0	7.5
	3	24	60.0	60.0	67.5
	4	5	12.5	12.5	80.0
	5	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Lembaga memperhatikan pemenuhan fasilitas karyawan**

**Q\_3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	27	67.5	67.5	70.0
	4	10	25.0	25.0	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan bekerja sesuai dengan tujuan lembaga**

**Q\_4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.0	5.0	5.0
	3	25	62.5	62.5	67.5
	4	10	25.0	25.0	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan**

**Q\_5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	2	5.0	5.0	7.5
	3	20	50.0	50.0	57.5
	4	14	35.0	35.0	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Dalam bekerja karyawan diberikan contoh yang baik oleh pimpinan**

**Q\_6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	57.5	57.5	57.5
	4	10	25.0	25.0	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan yang tidak disiplin mendapat peringatan**

**Q\_7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	21	52.5	52.5	55.0
	4	11	27.5	27.5	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan yang tidak serius bekerja mendapatkan sanksi dari pimpinan**

**Q\_8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	28	70.0	70.0	70.0
	4	7	17.5	17.5	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Pimpinan menegur dan menghukum karyawan yang tidak disiplin**

**Q\_9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	28	70.0	70.0	72.5
	4	9	22.5	22.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh lembaga**

**Q\_10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.0	10.0	10.0
	3	19	47.5	47.5	57.5
	4	15	37.5	37.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan**

**Q\_11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.5	2.5	2.5
	3	27	67.5	67.5	70.0
	4	7	17.5	17.5	87.5
	5	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu**

**Q\_12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.5	2.5	2.5
	2	3	7.5	7.5	10.0
	3	24	60.0	60.0	70.0
	4	10	25.0	25.0	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan selalu hadir di jam kerja**

**Q\_13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.5	17.5	17.5
	3	21	52.5	52.5	70.0
	4	9	22.5	22.5	92.5
	5	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan jarang hadir di jam kerja**

**Q\_14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	11	27.5	27.5	27.5
	2	22	55.0	55.0	82.5
	3	5	12.5	12.5	95.0
	5	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**Karyawan mampu bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan**

**Q\_15**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	57.5	57.5	57.5
	4	10	25.0	25.0	82.5
	5	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

**LAMPIRAN 5:**

**Correlations**

	Q_1	Q_2	Q_3	Q_4	Q_5	Q_6	Q_7	Q_8	Q_9	Q_10	Q_11	Q_12	Q_13	Q_14	Q_15	Total_Q
Q_1 Pearson Correlation	1	.751**	.678**	-.102	-.039	.409**	.314*	.206	.497**	-.070	.214	.109	.270	.068	.409**	.530**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.530	.810	.009	.049	.201	.001	.669	.186	.504	.091	.676	.009	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q_2 Pearson Correlation	.751**	1	.760**	.002	.073	.372*	.324*	.180	.216	.023	.295	.076	.345*	.029	.372*	.551**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.991	.656	.018	.042	.268	.181	.890	.065	.642	.029	.861	.018	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q_3 Pearson Correlation	.678**	.760**	1	.146	.144	.386*	.370*	.086	.281	.176	.381*	.275	.324*	.089	.386*	.612**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.369	.375	.014	.019	.596	.079	.278	.015	.085	.041	.584	.014	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q_4 Pearson Correlation	-.102	.002	.146	1	.516**	.217	.298	.260	.048	.433**	.217	.375*	.321*	.471**	.217	.492**
Sig. (2-tailed)	.530	.991	.369		.001	.179	.061	.105	.768	.005	.179	.017	.044	.002	.179	.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q_5 Pearson Correlation	-.039	.073	.144	.516**	1	.464**	.250	.231	.115	.427**	.238	.429**	.339*	.305	.464**	.557**
Sig. (2-tailed)	.810	.656	.375	.001		.003	.120	.151	.481	.006	.139	.006	.033	.056	.003	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q_6 Pearson Correlation	.409**	.372*	.386*	.217	.464**	1	.594**	.407**	.206	.267	.505**	.412**	.489**	.000	1.000*	.754**
Sig. (2-tailed)	.009	.018	.014	.179	.003		.000	.009	.202	.096	.001	.008	.001	1.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Q_7 Pearson Correlation	.314*	.324*	.370*	.298	.250	.594**	1	.391*	.146	.256	.315*	.272	.508**	.203	.594**	.659**
Sig. (2-tailed)	.049	.042	.019	.061	.120	.000		.013	.369	.110	.048	.089	.001	.208	.000	.000



Q	Pearson	.409**	.372	.386	.217	.464**	1.000*	.594	.407	.206	.267	.505**	.412**	.489**	.000	1	.754**
5	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	.009	.018	.014	.179	.003	.000	.000	.009	.202	.096	.001	.008	.001	1.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
To	Pearson	.530**	.551**	.612**	.492**	.557**	.754**	.659**	.579**	.439**	.598**	.642**	.638**	.774**	.359*	.754**	1
	Correlation																
–	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.023	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

## **LAMPIRAN 6:**

### **Uji Reliabilitas**

#### **Uji Reliabilitas Kompensasi**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	3

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q_1	6.7500	2.192	.768	.818
Q_2	6.7000	1.703	.823	.791
Q_3	6.8000	2.728	.772	.851

#### **Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q_4	17.3250	6.584	.406	.720
Q_5	17.2750	5.999	.473	.703
Q_6	17.0750	5.712	.596	.664
Q_7	17.0750	5.866	.512	.690
Q_8	17.2500	6.090	.551	.680
Q_9	17.3750	7.163	.307	.741

## Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Q_10	15.4250	7.584	.712	.707
Q_11	15.4000	7.938	.607	.732
Q_12	15.5750	7.430	.721	.702
Q_13	15.6000	7.015	.767	.686
Q_14	16.8000	9.600	.097	.863
Q_15	15.2000	8.421	.445	.769

## LAMPIRAN 7:

Output Regresi Berganda dari 40 Responden

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

Variables Entered	Variables Removed	Method
DisiplinKerja_X_2, Kompensasi_X_1 <sup>a</sup>		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.521	2.30030

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja\_X\_2, Kompensasi\_X\_1

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	234.619	2	117.310	22.170	.000 <sup>a</sup>
Residual	195.781	37	5.291		
Total	430.400	39			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja\_X\_2, Kompensasi\_X\_1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.013	2.770		.366	.717
Kompensasi_X_1	.103	.182	.067	.568	.573
DisiplinKerja_X_2	.810	.135	.712	6.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

## Uji Asumsi Klasik

### Uji Multijolenieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi_X_1	.876	1.141
DisiplinKerja_X_2	.876	1.141

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

### Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.521	2.30030	1.645

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja\_X\_2, Kompensasi\_X\_1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

## Uji Hipotesis

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	1.013	2.770		.366	.717
Kompensasi_X_1	.103	.182	.067	.568	.573
DisiplinKerja_X_2	.810	.135	.712	6.011	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

## Uji F (Uji Simultan)

### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	234.619	2	117.310	22.170	.000 <sup>a</sup>
Residual	195.781	37	5.291		
Total	430.400	39			

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja\_X\_2, Kompensasi\_X\_1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Y

## Koefesien Determinasi

### Model Summary

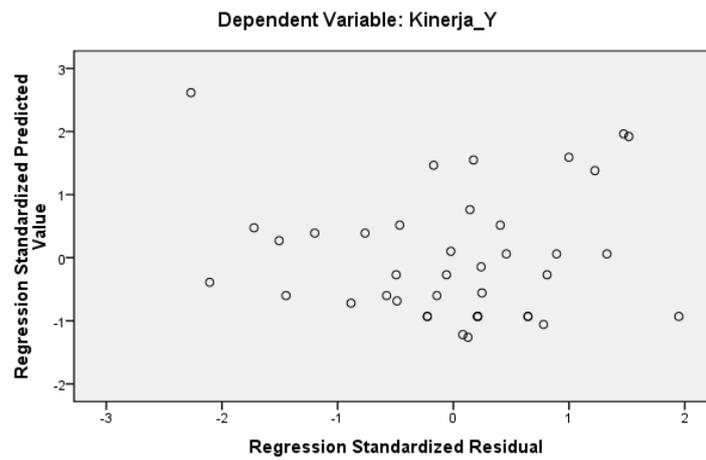
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.521	2.30030

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja\_X\_2, Kompensasi\_X\_1

## LAMPIRAN 8:

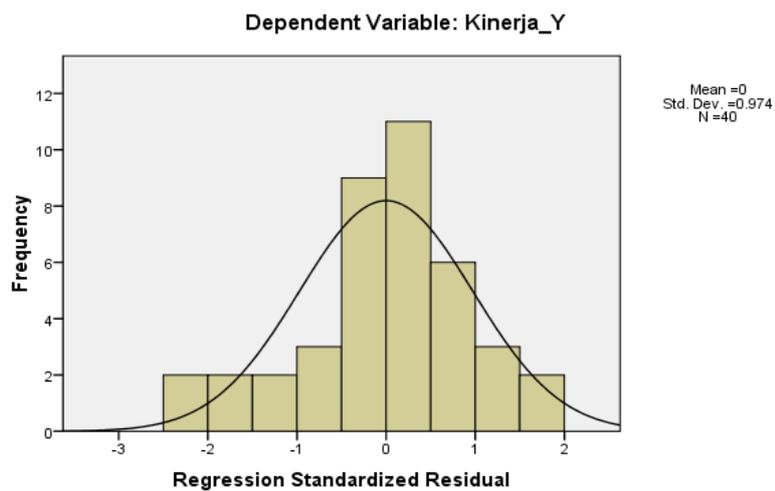
### Uji Heterokedastisitas

Scatterplot

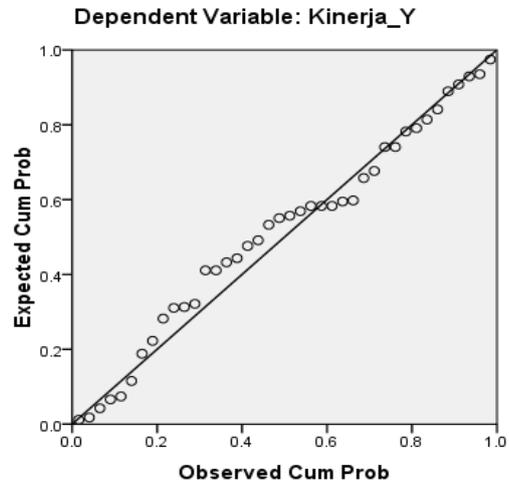


### Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Yang membuat daftar riwayat hidup ini :

1. Nama Lengkap : Aristya Ulin Nasichah
2. NIM : 102411026
3. Tempat / Tanggal Lahir : Jepara, 2 Oktober 1992
4. Nama Orang Tua : Fachrur Rozi
5. Alamat Asal : Ngabul, Kec Tahunan. Kab Jepara.
6. Alamat sekarang : Perum Depag Bukit Walisongo, Jl. Sunan Giri No. 14
7. Riwayat pendidikan :
  - a. MI Ngabul- Jepara tahun 2004
  - b. MTs Salafiyah Kajen- Pati tahun 2007
  - c. MA MAN 2 Kudus tahun 2010
  - d. UIN Walisongo Semarang