



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON  
FINANSIAL (*REWARD*) DAN HUKUMAN (*PUNISHMENT*)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus: Karyawan KSPPS BTM Pekalongan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**

Oleh :

**NANDA NACHRUL HAYAT**

**NIM : 2013114284**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2020**



**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON  
FINANSIAL (*REWARD*) DAN HUKUMAN (*PUNISHMENT*)  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus: Karyawan KSPPS BTM Pekalongan)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**



Oleh :

**NANDA NACHRUL HAYAT**  
**NIM : 2013114284**

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
2020**

**SURAT PERNYATAAN  
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : NANDA NACHRUL HAYAT

NIM : 2013114284

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL (*REWARD*), HUKUMAN (*PUSHMENT*), TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus: Karyawan KSPPS BTM Pekalongan)"** adalah benar-benar karya peneliti sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah peneliti sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini ternyata hasil plagiasi, peneliti bersedia memperoleh sanksi akademis dengan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 16 April 2020

Yang Menyatakan


**NANDA NACHRUL HAYAT**  
NIM. 2013114284



## NOTA PEMBIMBING

**Ali Amin Isfandiar, M.Ag**

Griya Kabunan Asri No. A2 Rt.05/01 Dukuhwaru Kab. Tegal

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Nanda Nachrul Hayat

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
IAIN Pekalongan  
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
di  
PEKALONGAN

*Assalammu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara:

Nama : **NANDA NACHRUL HAYAT**  
NIM : **2013114284**  
Jurusan : **Ekonomi Syariah**  
Judul : **Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan KSPPS BTM Pekalongan)**

dengan ini memohon agar skripsi Saudara tersebut dapat segera di munaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, Saya ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 16 April 2020

Dosen Pembimbing,



Ali Amin Isfandiar, M.Ag

NIP. 19740812 200501 1 002





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, Kajen Pekalongan Jawa Tengah 51161

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri  
Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : **NANDA NACHRUL HAYAT**  
NIM : **2013114284**  
Judul Skripsi : **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI  
NON FINANSIAL (*REWARD*), DAN HUKUMAN  
(*PUNISHMENT*), TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus: Karyawan KSPPS BTM Pekalongan)”**

Telah diujikan pada kamis, 11 Juni 2020 dan dinyatakan **LULUS**  
serta diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Gunawan Aji M.Si

NIP. 196902272007121001

Penguji II

Agus Arwani M.Ag

NIP. 197608072014121002



Pekalongan, 11 Juni 2020  
Disahkan oleh Dekan

Shanta Dewi Rismawati SH, MH

NIP. 19750220 199903 2 001



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam kamus linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

### 1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha de



د	dal	d	zet (dengan titik di atas)
ذ	zal	Ẓ	er
ر	ra	r	set
ز	zai	z	es
س	sin	s	es dan ye
ش	syin	sy	es (dengan titik di bawah)
ص	sad	ṣ	de (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	te (dengan titik dibawah)
ط	ta	ṭ	zet (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	koma terbalik (di atas)
ع	'ain	‘	ge
غ	gain	g	ef
ف	fa	f	ki
ق	qaf	q	ka
ك	kaf	k	el
ل	lam	l	em
م	mim	m	en
ن	nun	n	we
و	wau	w	ha
ه	ha	h	apostrof
ء	hamzah	'	ya
ي	ya	Y	



## 2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
أ = a	أَي = ai	آ = ā
إ = i	أُو = au	إِي = ī
أ = u		أُو = ū

## 3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/.

Contoh:

مرأة جميلة = mar'atun jamīlah

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/.

Contoh:

فاطمة = fātimah

## 4. Syaddad (Tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

Contoh:

ربنا = rabbanā

البرّ = al-birr

## 5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan hunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.





Contoh:

الشمس = asy-syamsu

الرجال = ar-rajulu

السيدة = as-sayyidah

Kata sandang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر = al-qamar

البدیع = al-badī'

الجلال = al-jalāl

#### 6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof (/').

Contoh:

أمرت = umirtu

شيء = syai'un

## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Karya sederhana ini dipersembahkan kepada orang-orang yang telah memberikan warna dalam hidup saya :

1. Kedua orang tua saya yang saya cintai, Bapak Sudarso dan Ibu Suriyah yang senantiasa mendukung dalam setiap langkah saya. Dan selalu memberikan kasih sayang, bantuan dan dorongan dengan tulus, ikhlas, serta moril dan materiil. Ini adalah sebagian perjuangan dan cita-cita saya. Doa dan dukungan dari Bapak dan Ibu senantiasa terus saya harapkan agar langkah saya esok terus maju.
2. Saudara-saudara saya, Tatik Suryawati, Pramono Sudiarmo, Dodi Agung Pamuji dan Nourma Tifla Zakiyah yang selalu saya sayangi, terimakasih telah menjadi penyemangat dalam setiap harinya serta selalu memberikan motivasi untuk selalu berjuang.
3. Sahabat-sahabat saya, Dita, Okta, Fian, Subhi, terimakasih atas nasihat, motivasi, bantuan dan dukungannya.
4. Teman-teman PPL dan KKN Angkatan 45 yang telah memberikan doa, motivasi serta dukungannya.
5. Teman-teman Ekos G yang senantiasa memberikan semangat dan motivasinya, serta.
6. Teman-teman seperjuangan Ekonomi Syariah Angkatan 2014.





## MOTTO

Juara sejati ialah orang yang mampu mengalahlan dirinya sendiri

Qs surat Attaubah ayat 105



## ABSTRAK

**Hayat, Nanda Nachrul. 2020. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial (*Reward*), dan Hukuman (*Punishment*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan KSPPS BTM Pekalongan) Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing: Ali Amin Isfandiar, M.Ag.**

Pemberian kompensasi dapat mendorong terjadinya tingkat kinerja karyawan. Pihak perusahaan melakukan evaluasi terhadap kompensasi. Begitu juga dengan pemberian *punishment* yang diberikan kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan berjumlah 62 responden. Adapun sampel yang diambil menggunakan rumus *slovin* dengan standar *error* (*e*) 10%. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 2,00030$  dengan tingkat signifikan  $0,038 < 0,05$ , (2) Kompensasi Non Finansial (*Reward*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} 2,00030$  dengan tingkat signifikan  $0,031 < 0,05$ , (3) Hukuman (*Punishment*) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} -0,616 < t_{tabel} 2,00030$  dengan tingkat signifikan  $0,540 > 0,05$ , (4) Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa ketiga variabel independen yang diteliti secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan  $F_{hitung}$  sebesar  $9,944 > F_{tabel} 2,76$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , (5) nilai *adjusted R square* sebesar 0,306, hal tersebut menunjukkan bahwa 30,6% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 69,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

*Kata Kunci: Kompensasi, Punishment, Kinerja Karyawan*



## KATA PENGANTAR

*Assalammu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial (Reward) dan Hukuman (Punishment) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan KSPPS BTM Pekalongan)”** ini dengan baik. Shalawat serta salam selalu turunkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, yang selalu dinantikan syafa'atnya di hari kiamat nanti.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan dan pengorbanan dalam segala hal bagi penulis. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Rahmawati, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak M. Aris Safi'i M.E.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. Bapak Ali Amin Isfandiar, M.Ag selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak H. Tamamudin S.E.MM dan Bapak Ade Gunawan M.M selaku dosen penguji proposal skripsi.
6. Ibu Dr. Hj. Susminingsih M.Ag selaku Dosen Wali Studi.
7. Segenap Dosen Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
8. Orang tuaku tercinta serta keluargaku yang senantiasa memberikan doa, motivasi dan dukungan yang tiada henti dan tak ternilai harganya bagi penulis.





9. Sege nap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf
10. Seluruh responden pegawai di Kantor KSPPS BTM Pekalongan Kabupaten Pekalongan yang telah bersedia berpartisipasi dalam mengisi kuesioner.
11. Semua pihak yang tidak mungkin penulis sebutkan satu persatu yang telah terlibat banyak membantu sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis berharap semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

**Wassalammu'alaikum Wr. Wb.**

Pekalongan, 16 April 2020

Penulis,

**NANDA NACHRUL HYAT**  
**NIM. 2013114284**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	ii
<b>NOTA PEMBIMBING</b> .....	iii
<b>PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	v
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>MOTTO</b> .....	x
<b>ABSTRAK</b> .....	xi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Batasan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8
F. SistematikaPenulisan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	11
A. LandasanTeori .....	11
1. Kinerja Karyawan .....	11
2. Kompensasi .....	14
3. Kompensasi Finansial .....	17
4. Kompensasi Non Finansial .....	20
5. Kompensasi dalam Konsep Ekonomi Islam .....	21
6. Hukuman ( <i>Punishment</i> ) .....	22
B. TinjauanPustaka .....	26
C. KerangkaBerpikir .....	43
D. Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	44
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian .....	44
B. <i>Setting</i> Penelitian .....	44
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	45
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	49
E. Jenis dan Sumber Data .....	51
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	52
1. Instrumen Penelitian .....	52





2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	54
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	57
1. Analisis Deskriptif .....	57
2. Uji Asumsi Klasik.....	57
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
4. Uji Hipotesis .....	60
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>62</b>
A. Deskripsi Data .....	62
B. Analisis Data .....	74
1. Uji Instrumen .....	74
a. Uji Validitas .....	74
b. Uji Reliabilitas .....	75
2. Uji Asumsi Klasik.....	77
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	83
4. Uji Hipotesis .....	84
C. Pembahasan .....	88
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>90</b>
A. Kesimpulan.....	90
B. Keterbatasan Penelitian dan Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kantor Cabang KSPPS BTM Pekalongan Tahun 2019 .....	4
Tabel 1.2 Jumlah Seluruh Karyawan KSPPS BTM Pekalongan Tahun 2019.	4
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	33
Tabel 2.2 Hipotesis Penelitian .....	44
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
Tabel 3.2 Jumlah Sampel .....	51
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	53
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	65
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Gaji.....	67
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	67
Tabel 4.7 Frekuensi Jawaban Resonden Kompensasi Finansial (X1) .....	69
Tabel 4.8 Frekuensi Jawaban Responden Kompensasi Non Finansial (X2) ....	70
Tabel 4.9 Frekuensi Jawaban Responden Hukuman (Punishment) (X3) .....	72
Tabel 4.10 Frekuensi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y) .....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	76
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas .....	77
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinierita.....	79
Tabel 4.15 Hasil Linieritas Kompensasi Finansial .....	81
Tabel 4.16 Hasil Uji Linieritas Kompensasi Non Finansial (Reward) .....	82
Tabel 4.17 Hasil Uji Linieritas Hukuman (Punishmet) .....	82
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linier Berganda .....	83
Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t).....	85
Tabel 4.20 Uji F (Simultan) .....	86
Tabel 4.21 Koefisien Determinasi.....	87





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	43
Gambar 4.1 Uji Normalitas P-Plot .....	78
Gambar 4.2 Grafik Scatterplot .....	80



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran	1	:	Kuesioner
Lampiran	2	:	Karakteristik Responden
Lampiran	3	:	Data Uji Asumsi Klasik
Lampiran	4	:	Uji Asumsi Klasik
Lampiran	5	:	Data Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran	6	:	Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran	7	:	Uji Hipotesis
Lampiran	8	:	Uji F
Lampiran	9	:	Koefisien Determinasi
Lampiran	10	:	Tabel r
Lampiran	11	:	Tabel t
Lampiran	12	:	Tabel F
Lampiran	13	:	Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian
Lampiran	14	:	Dokumentasi
Lampiran	15	:	Daftar Riwayat Hidup



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. SDM berbeda dengan sumber daya lainnya dimana manusia selalu berusaha mengembangkan dirinya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan kalau tanpa didukung personalia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien akan tetap tidak dapat mencapai tujuan perusahaan secara memuaskan bahkan dapat berakibat kegagalan.<sup>1</sup> Untuk itu perusahaan harus dapat memanfaatkan SDM yang ada dengan cara menggerakkan dan mengarahkan untuk mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan yang ada dalam perusahaan dapat tercapai.

Untuk peningkatan dan menjaga kualitas perusahaan pelayanan SDM yang maksimal sangatlah penting. Maka pengelolaan SDM haruslah dilakukann secara tepat untuk memacu semangat kerja karyawan. Karyawan haruslah diberlakukan sebagaimana layaknya manusia, yaitu secara adil sesuai beban dan tanggung jawabnya.<sup>2</sup> Mengingat pentingnya SDM yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen SDM yang tepat, salah satunya melalui Kompensasi yaitu kompensasi finansial, kompensasi non

---

<sup>1</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm. 5.

<sup>2</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 7.



finansial. Kompensasi finansial merupakan bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.<sup>3</sup>Asri Laksmi Riani membedakan kompensasi finansial menjadi dua kelompok yaitu dalam bentuk pembayaran langsung (dalam bentuk uang) dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan dan kesejahteraan karyawan).<sup>4</sup>Sedangkan kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, imbalan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Aspek kompensasi non finansial mencakup faktor-faktor psikologis dan fisik dalam lingkungan organisasinya.<sup>5</sup>

Selain kompensasi, perusahaan juga harus memberikan Hukuman kepada karyawan yang malas dan lalai dalam bekerja, karena hal tersebut dapat mengganggu kinerja karyawan yang lain. Dengan pemberian hukuman yang sesuai maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan dan tidak akan mengulangi kesalahan lagi. Penerapan hukuman di sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan cara memberikan teguran secara langsung maupun tidak langsung, jika dengan teguran masih saja melakukan sebuah kesalahan, maka perusahaan mempunyai wewenang atau hak untuk mengeluarkan karyawan dari perusahaan.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 255.

<sup>4</sup> Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Edisi Pertama (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2013), hlm. 113.

<sup>5</sup>Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 257.

<sup>6</sup> Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*(Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), hlm. 607.

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karyawan yang bermutu.<sup>7</sup> Sehingga setiap karyawan dituntut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tidak melakukan kecurangan. Karyawan yang menunjukkan kinerja baik, bisa diberi bonus ataupun insentif guna menghargai dan memuliakan prestasi yang telah dicapainya.<sup>8</sup>

KSPPS BTM Pekalongan adalah BTM pusat di Kabupaten Pekalongan yang bertempat di Jl. Pahlawan, Gejlig, Kajen, Kabupaten Pekalongan, Jawa Tengah. BTM merupakan lembaga keuangan mikro, berbadan hukum koperasi syariah yang berdiri sejak tahun 1996.<sup>9</sup> Secara konsisten menerapkan pelayanan terbaik dan bermutu dalam melayani semua anggotanya. Selain menerapkan nilai Islam yang terbaik, KSPPS BTM Pekalongan selalu berupaya untuk memberikan produk yang berkualitas dibandingkan produk yang dimiliki koperasi-koperasi lain sebagai pesaingnya. Mengembangkan produk inovatif, seperti: *Qord*, *Channeling*, *Back to back financing*, dan ZIS. Selain produk-produk tradisional seperti simpan pinjam mudharabah dan pembiayaan komersil.<sup>10</sup>

<sup>7</sup> Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006), hlm. 18.

<sup>8</sup> Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* Ed. 1-3, (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), hlm. 122.

<sup>9</sup> <https://pusatbtm.wordpress.com>

<sup>10</sup> Wawancara dengan Ibu Ima Resti Damayanti, SE. *Bagian Sumber Daya Manusia*, Tanggal 12 Januari 2019, Di Kantor KSPPS BTM Pekalongan



Seiring perkembangannya, KSPPS BTM Pekalongan sudah memiliki 12 kantor anak cabang yang tersebar di beberapa wilayah Kabupaten Pekalongan meliputi:<sup>11</sup>

**Tabel 1.1**  
**Kantor Cabang KSPPS BTM Pekalongan Tahun 2019**

No	Nama Kantor	Alamat
1.	BTM Pusat	Jl. Pahlawan, Gejlig, Kajen
2.	BTM Cabang Wiradesa	Jl. S. Parman, No. 183, Wiradesa
3.	BTM Cabang Wuled	Jl. Wuled Gg. 4, Wuled, Tirto
4.	BTM Cabang Doro	Jl. Ki Hajar Dewantoro No. 28, Doro
5.	BTM Cabang Talun	Jl. Talun, Kroto, Talun
6.	BTM Cabang Kedungwuni	Jl. Kenanga 3, Pakisputih, Kedungwuni
7.	BTM Cabang Kesesi	Jl. Terminal Lama, Kesesi Utara, Kesesi
8.	BTM Cabang Bojong	Jl. Raya Bojong, Pulorejo, Bojong Minggir.
9.	BTM Cabang Sragi	Jl. Raya Sragi No. 45, Sragi
10.	BTM Cabang Bligo	Jl. Raya Bligo No. 7 Buaran
11.	BTM Cabang Wonopringgo	Jl. Raya Wonopringgo, Logaten utara, Rowokembu
12.	BTM Cabang Lebakbarang	Jl. Raya Pasanggrahan, Lebakbarang.

Berkembangnya BTM ini sedikit banyak dipengaruhi oleh produktivitas kinerja karyawan. Sampai saat ini, jumlah pegawainya mencapai 165 pegawai.<sup>12</sup>

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Seluruh Karyawan KSPPS BTM Pekalongan Tahun 2019**

No	Nama Kantor	Jumlah Karyawan
1.	BTM Pusat	5
2.	BTM Cabang Wiradesa	23
3.	BTM Cabang Wuled	18
4.	BTM Cabang Doro	20
5.	BTM Cabang Talun	11

<sup>11</sup> Wawancara dengan Ibu Ima Resti Damayanti, SE. *Bagian Sumber Daya Manusia*, Tanggal 12 Januari 2019, Di Kantor KSPPS BTM Pekalongan

<sup>12</sup> Wawancara dengan Ibu Ima Resti Damayanti, SE. *Bagian Sumber Daya Manusia*, Tanggal 12 Januari 2019, Di Kantor KSPPS BTM Pekalongan Bagian





6.	BTM Cabang Kedungwuni	15
7.	BTM Cabang Kesesi	17
8.	BTM Cabang Bojong	14
9.	BTM Cabang Sragi	9
10.	BTM Cabang Bligo	16
11.	BTM Cabang Wonopringgo	12
12.	BTM Cabang Lebakbarang	5
Total		165 Karyawan

KSPPS BTM Pekalongan merupakan salah satu lembaga keuangan yang tidak lepas dari ketatnya persaingan antar lembaga keuangan penyedia modal usaha. Untuk menjalankan perusahaan dengan tetap pada komitmennya KSPPS BTM Pekalongan tentunya harus memperhatikan kinerja karyawannya. Dengan memberikan kompensasi, hal itu akan membuat karyawan akan lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga KSPPS BTM Pekalongan akan tetap mendapatkan kepercayaan dari nasabahnya dan tetap mampu bersaing dengan banyaknya kompetitor yang ada.

Pemberian kompensasi atau yang biasa dikenal dengan istilah bonus di lingkungan KSPPS BTM Pekalongan diberikan apabila bagi kantor-kantor cabang yang telah memenuhi beberapa target, seperti: SHU terpenuhi target, maka akan mendapatkan bonus 1x gaji, NPF kurang dari 8%, Penyisihan Penghapusan Aktiva Produktif (PPAP) telah mencapai 100% maka 20% kelebihan target akan masuk sebagai tambahan untuk karyawan/pengelola.<sup>13</sup> Pemberian sanksi juga diberikan apabila tidak terpenuhi target maka tidak akan mendapatkan bonus dan sulit untuk naik gaji.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> Bagian *Sumber Daya Manusia*, KSPPS BTM Pekalongan

<sup>14</sup> Wawancara dengan Ibu Ima Resti Damayanti, SE. *Bagian Sumber Daya Manusia*, Di Kantor KSPPS BTM Pekalongan.



Penelitian terkait dengan kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Salah satunya melalui penelitian yang dilakukan Hidayati Sumardillah, menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.<sup>15</sup> Sedangkan Penelitian yang dilakukan oleh Chandra Oktariansyah, menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Sumainah Fauziyah, dkk menunjukkan bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>17</sup> Penelitian Fitra Armida, menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>18</sup> Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mita D. Marlianidkk, menunjukkan bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>19</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Widya Ningsih, menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>20</sup> Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh

<sup>15</sup> Hidayati Sumardillah, “Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Batang“, *Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam* (Pekalongan: STAIN Pekalongan, 2016).

<sup>16</sup> Chandra Oktariansyah, *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Regional III Sumatera Selatan*, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis* (Sumatera: UMP, 2015).

<sup>17</sup> Sumainah Fauziyah dkk, *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 37 No. 1 Agustus 2016

<sup>18</sup> Fitra Armida, “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta”, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*, (Salatiga: IAIN Salatiga, 2017).

<sup>19</sup> Mita D. Marliani, dkk, Pengaruh Kompensasi Finansial langsung dan Kompensasi Finansial Tidak langsung dan Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado, *Jurnal Emba* Vol. 4 No. 4 September 2016, hal. 1108-1117, (Manado: 2016)

<sup>20</sup> Widyaningsih, Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP V Purwokerto Stasiun Kutoarjo, *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*, (Purwokert: UMP, 2017).



Raymond Suak, menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>21</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial (*Reward*) dan Hukuman (*Punishment*) terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: Karyawan KSPPS BTM Pekalongan)**”

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BTM Pekalongan?
2. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BTM Pekalongan?
3. Apakah hukuman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BTM Pekalongan?
4. Apakah kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan hukuman berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada KSPPS BTM Pekalongan?

### **C. Batasan Masalah**

Untuk mencegah pembahasan yang menyimpang dari topik masalah maka penulis perlu melakukan pembatasan masalah. Masalah yang dibahas

---

<sup>21</sup> Raymond Suak dkk, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017



dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah tentang faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang dimaksud hanya mencakup kompensasi finansial, kompensasi non finansial (*reward*) dan hukuman (*punishment*). Penelitian ini hanya dilakukan pada pada karyawan KSPPS BTM Pekalongan.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada perumusan masalah, penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawanKSPPS BTM Pekalongan
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawanKSPPS BTM Pekalongan
3. Untuk mengetahui pengaruh hukuman terhadap kinerja karyawan KSPPS BTM Pekalongan
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan hukuman secara simultan terhadap kinerja karyawanKSPPS BTM Pekalongan

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Memberikan penjelasan yang lengkap mengenai pengaruh antar variabel.



- b. Menyajikan suatu wawasan tentang kajian pengaruh kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan hukuman dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan ilmu pengetahuan yang sama dengan objek dan ruang lingkup yang berbeda.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen KSPPS BTM Pekalongan dalam mererapkan kebijakan-kebijakan serta mengevaluasi kegiatan perusahaan.

## F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran utuh secara menyeluruh mengenai penulisan penelitian ini, maka penulisan disusun sebagai berikut:

Sistematika pembahasan ini merupakan gambaran dari seluruh pembahasan yang akan dibahas penulis untuk memberikan kemudahan bagi para pembaca, dan berikut sistematika pembahasannya:

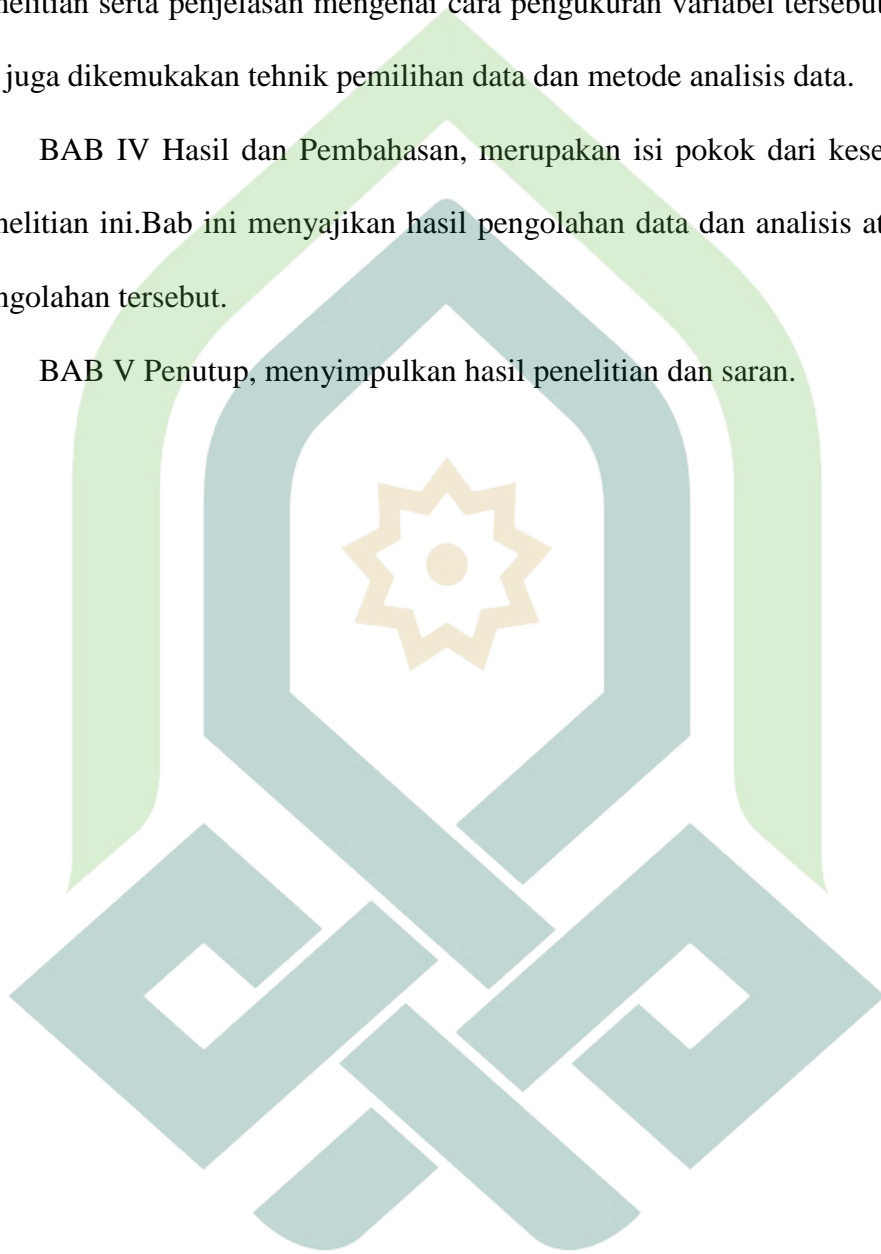
BAB I Pendahuluan, merupakan bentuk ringkasan dari keseluruhan isi penelitian dan gambaran umum permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini. Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Tinjauan Pustaka, mengemukakan mengenai landasan teori tentang Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Hukuman, kinerja karyawan, literatur penelitian terdahulu yang mendukung, kerangka pemikiran yang melandasi proses penelitian, dan hipotesis penelitian yang dikemukakan.

BAB III Metode Penelitian, membahas mengenai gambaran populasi dan sampel yang digunakan dalam studi empiris, pengidentifikasian variabel penelitian serta penjelasan mengenai cara pengukuran variabel tersebut. Selain itu juga dikemukakan tehnik pemilihan data dan metode analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, merupakan isi pokok dari keseluruhan penelitian ini. Bab ini menyajikan hasil pengolahan data dan analisis atas hasil pengolahan tersebut.

BAB V Penutup, menyimpulkan hasil penelitian dan saran.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial Kompensasi Finansial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 2,00030$ .
2. Secara parsial Kompensasi Non Finansial (*Reward*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} 2,218 > t_{tabel} 2,00030$ .
3. Secara parsial Hukuman (*Punishment*) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karywan KSPPS BTM Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} - 0,616 < t_{tabel} 2,00030$ .
4. Secara simultan Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial (*Reward*), dan Hukuman (*Punishment*) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BTM Pekalongan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} 9,944 > F_{tabel} 2,76$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan, yaitu antara lain:

- a. Bagi karyawan, kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan punishment terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan harus lebih menjadikan pemberian kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan punishment sebagai motivasi atau penyemangat karyawan dalam bekerja. Selain itu juga, harus selalu meningkatkan kualitas karyawan dalam bekerja.
- b. Bagi KSPPS BTM Pekalongan, sebaiknya dapat mempertahankan dan lebih meningkatkan kompensasi finansial, kompensasi non finansial dan punishment, karena ketiga variabel ini dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat meneliti topik yang sama dengan menambahkan variabel lain dan subyek yang digunakan bisa diperluas.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gulo, W. 2002. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia).
- Hasibuan, Malayu S.P Hasibuan. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*, Cet. Ke-3. Bandung: PT Remaja Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, cetakan ke delapan.
- Mantra, Ida Bagoes. 2008. *Filsafat Penelitian dan Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Mondy, Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.





- Multitama. 2006. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim.
- Nawari. 2010. *Analisis Regresi dengan MS Excel 2007 dan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*, Cet-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Edisi Pertama. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rukajat, Ajat. 2018. *Pendekatan Penelitian Kuantitatif Quantitatif Research Approach*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Simarora, Henry. 2004. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinn Abu, Ahmad Ibrahim. 2012. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer* Ed. 1-3. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineke cipta.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, Danang. 2010. *Uji Khi Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Metodelogi Riset Bisnis*, Jakarta: Bumi Aksara.



Umar, Husen. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.

Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gramedia.

Wibowo, Agung Edy. 2016. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.

## B. Hasil Penelitian/Jurnal/Artikel

Aji, Gunawan. 2013. "Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Auditor Bank Muamalat Indonesia Wilayah Jawa Tengah)", *Jurnal Hukum Islam Jurusan Syariah dan Ekonomi Syariah*. Pekalongan: STAIN Pekalongan, Vol. 11, No 1, Juni.

Armida, Fitra. 2017. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Syariah Cabang Surakarta", *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Salatiga: IAIN Salatiga.

Bhagaskoro, Haryo. 2015. "Pengaruh Penerapan Metode Reward, Insentif dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan Bagian Accounting pada PT. Sinarmas Multifinance Semarang", *Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Semarang: UDINUS.

Fauziyah, Sumainah dkk. 2016. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 37 No. 1.

Febianti, Silfia dkk. 2014. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 12 No. 1.

Hati, Shinta Wahyu dkk. 2016. *Jurnal Akuntansi, ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 4, No. 2

Marliani, Mita D. Dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Finansial langsung dan Kompensasi Finansial Tidak langsung dan Kompensasi Non finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Manado, *Jurnal Emba* Vol. 4 No. 4 September 2016, hal. 1108-1117. Manado.

Maya, Nurul. 2017. "Pengaruh Kompensasi dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam Studi Pada Karyawan Home Industri Citra Putera Utama Pringsewu- Lampung", *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Lampung: UIN Raden Intan Lampung.

Maulana, Fikran Haris. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan", *Skripsi Jurusan*



*Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam*. Pekalongan: IAIN Pekalongan.

Mutmainah, Hestin. 2003. *Jurnal Gradasi* Vol.29.

Nabila, Nadaa. 2017. "Pengaruh Komempnsasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Perser) Distribusi Lampung", *Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Lampung: Universitas Bandar Lampung.

Ningsih, Widya. 2017. "Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. KeretaApi Indonesia (KAI) Persero DAOP V Purwokerto Stasiun Kutoarjo", *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*. Kutoarjo: UMP.

Oktariansyah, Chandra. 2015. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Regional III Sumatera Selatan*, *Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Sumatera Selatan: UMP.

Suak, Raymond dkk. 2017. *Jurnal EMBA* Vol.5 No. 2.

Sulhi, Irham Rif'an. 2017. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mata DR. YAP Yogyakarta". *Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi*. Yogyakarta: UNY.

Sumardilah, Hidayati. 2016. "Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai di KPP Pratama Batang", *Skripsi Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam*. Pekalongan:STAIN Pekalongan.

Tangkuman, Kevin dkk. 2015. *Jurnal EMBA* Vol.3 No. 2.

Widyaningsih. 2017. Pengaruh *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Persero DAOP V Purwokerto Stasiun Kutoarjo, *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*. Purwokert: UMP.

Yusman, Yunny. 2017. "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Syariah Palembang", *Skripsi Program Studi DIII Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Palembang: UIN Raden Fatah Palembang.



### C. Internet

<https://pusatbtm.wordpress.com>

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id>

### D. Wawancara

Wawancara dengan Ibu Ima Resti Damayanti, SE. *Bagian Sumber Daya Manusia*,  
Tanggal 12 Januari 2019, Kantor KSPPS BTM Pekalongan

Wawancara dengan Ibu Ima Resti Damayanti, SE. *Bagian Sumber Daya Manusia*,  
Tanggal 12 Januari 2019, Kantor KSPPS BTM Pekalongan

Wawancara dengan Ibu Ima Resti Damayanti, SE. *Bagian Sumber Daya Manusia*,  
Tanggal 12 Januari 2019, Di Kantor KSPPS BTM Pekalongan Bagian

Wawancara dengan Ibu Ima Resti Damayanti, SE. *Bagian Sumber Daya Manusia*,  
Kantor KSPPS BTM Pekalongan.



**LAMPIRAN**

## KUESIONER

### **Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial (*Reward*) Dan Hukuman (*Punishment*) Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada KSPPS BTM Pekalongan)**

Petunjuk Pengisian :

1. Mengingat pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini sebagai bahan untuk memperoleh data penelitian, maka diminta bantuan responden untuk memberikan jawaban yang sejujur-jujurnya.
2. Beritanda (√) atau (x) pada jawaban yang anda anggap paling tepat.

Keterangan :

- a. STS = Sangat Tidak Setuju
- b. TS = Tidak Setuju
- c. N = Netral
- d. S = Setuju
- e. SS = Sangat Setuju

3. Identitas Responden

Nama :

Jeniskelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan

Usia :

- |               |                |             |
|---------------|----------------|-------------|
| a. < 20 thn   | c. 31 - 40 thn | e. > 50 thn |
| b. 21- 30 thn | d. 41 - 50 thn |             |





Pendidikan Terakhir :

a. SMP/Sedert	d. D3
b. SMA/Sedet	e. S1(Sarjana)
c. Diploma(D1/D2)	f. S2-S3

Pendapatan/Gaji :

a. <Rp. 1.000.000,-
b. Rp. 1.000.000,- sd Rp. 3.000.000,-
c. Rp. 3.000.000,- sd Rp. 5.000.000,-
d. Rp. 5.000.000,- sd Rp. 7.000.000,-
e. >Rp. 7.000.000,-

Lama Bekerja :

a. < 1 tahun
b. 1 – 5 tahun
c. 5 – 10 tahun
d. > 10 tahun

Jabatan :

#### A. Kompensasi Finansial (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Gaji</b>						
1.	Gaji yang saya terima cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari					
<b>Upah</b>						
2.	Upah yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan					
<b>Bonus</b>						
3.	Bonus sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja saya					



Insentif						
4.	Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif					
Tunjangan						
5.	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan					

### B. Kompensasi Non Finansial (*Reward*) (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Pekerjaan						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk mengerjakan tugas-tugasnya yang bervariasi sesuai dengan keahliannya					
2.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas prestasi karyawan					
3.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang sama dalam pengakuan atas pencapaian tugas yang diberikan					
4.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan otonomi lebih bagi saya untuk melakukan dan mengambil keputusan					





4.	Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada karyawan untuk dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi					
<b>Lingkungan Kerja</b>						
1.	Perusahaan tempat saya bekerja menerapkan kebijakan-kebijakan yang sehat					
2.	Manager di perusahaan tempat saya bekerja menjalin hubungan yang harmonis dan terbuka kepada karyawan					
3.	Suasana dan lingkungan kerja saya saat ini sangat nyaman dan membuat saya bergairah dalam bekerja					
4.	Sesama karyawan ditempat saya bekerja senantiasa menjalin komunikasi yang terbuka dalam menjalankan tugasnya					



### C. Hukuman (*Punishment*) (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Hukuman ringan</b>						
1.	Saya selalu diberitahu jika melakukan kesalahan dalam bekerja					
2.	peringatan yang diberikan kepada saya sesuai dengan peraturan perusahaan					
<b>Hukuman sedang</b>						
3.	Saya bersedia mendapat sanksi penundaan kenaikan gaji apabila saya melakukan kesalahan.					
4.	Saya bersedia mendapat sanksi pemotongan gaji/tunjangan apabila saya melakukan kesalahan					
<b>Hukuman berat</b>						
5.	Perusahaan memberikan skorsing berupa pembebasan tugas bahkan pemutusan hubungan kerja kepada karyawan yang menerima surat peringatan sebanyak 3 kali atau lebih					

**D. Kinerja karyawan (Y)**

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Kuantitas</b>						
1.	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan					
<b>Kualitas</b>						
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan saya dengan cermat dan teliti					
<b>Ketepatan waktu</b>						
3.	Saya selalu berusaha untuk bekerja secara tepat sesuai target					



## KARAKTERISTIK RESPONDEN

### A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	48,4	48,4	48,4
	Perempuan	32	51,6	51,6	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

### B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20 th	1	1,6	1,6	1,6
	21-30 th	27	43,5	43,5	45,2
	31-40 th	24	38,7	38,7	83,9
	41-50 th	10	16,1	16,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

### C. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Pendidikan Terakhir			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1/D2	1	1,6	1,6	1,6
	D3	15	24,2	24,2	25,8
	S1	37	59,7	59,7	85,5
	SMA	6	9,7	9,7	95,2
	SMP	3	4,8	4,8	100,0
	Total	62	100,0	100,0	



## D. Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

		Gaji			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 jt	1	1,6	1,6	1,6
	1-2 jt	18	29,0	29,0	30,6
	2-3 jt	13	21,0	21,0	51,6
	3-4 jt	18	29,0	29,0	80,6
	4-5 jt	7	11,3	11,3	91,9
	5 jt	5	8,1	8,1	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

## E. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

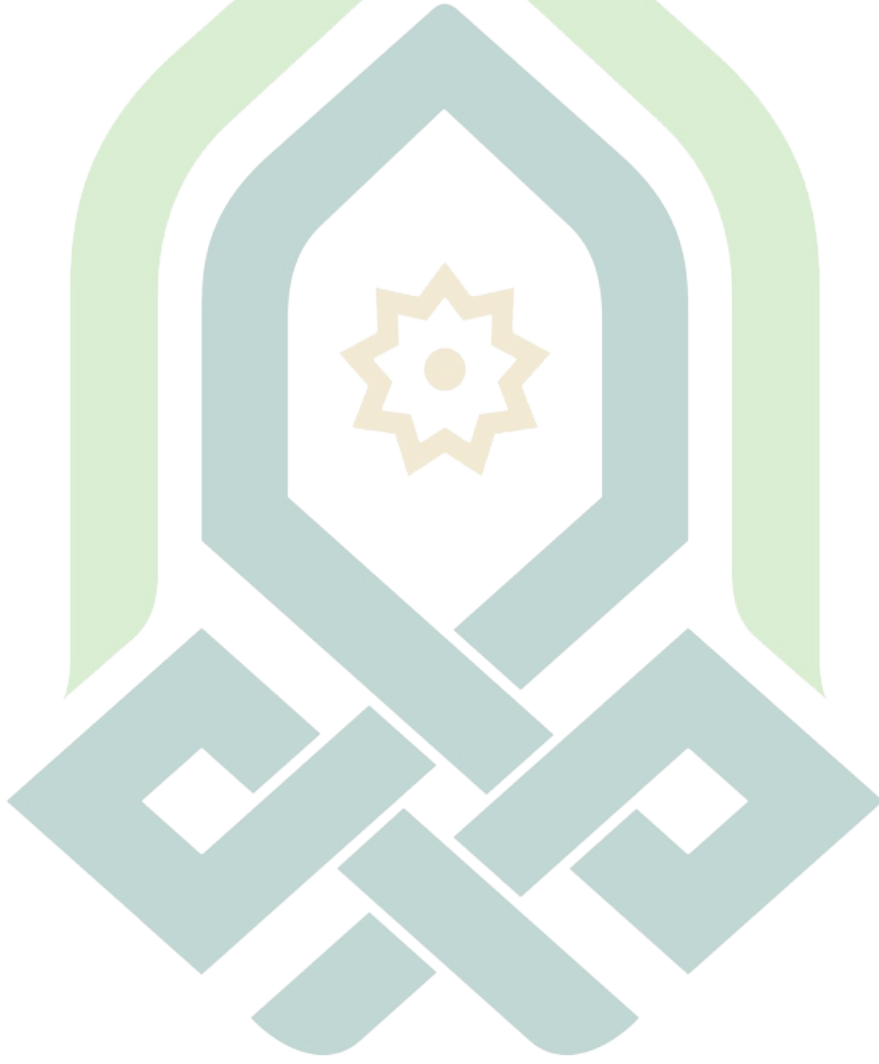
		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 th	9	14,5	14,5	14,5
	> 10 th	7	11,3	11,3	25,8
	1-5 th	22	35,5	35,5	61,3
	5-10 th	24	38,7	38,7	100,0
	Total	62	100,0	100,0	

## F. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akunting	5	8,1	8,1	8,1
	AO	20	32,3	32,3	40,3
	CS	4	6,5	6,5	46,8
	Driver	1	1,6	1,6	48,4
	Kabag Mar	1	1,6	1,6	50,0
	Kurding	7	11,3	11,3	61,3
	Manajer	4	6,5	6,5	67,7
	MP	3	4,8	4,8	72,6
	OB	4	6,5	6,5	79,0



Operasion	1	1,6	1,6	80,6
Penjaga M	1	1,6	1,6	82,3
Rumah Tan	1	1,6	1,6	83,9
Satpam	4	6,5	6,5	90,3
Tellerr	6	9,7	9,7	100,0
Total	62	100,0	100,0	



Data Uji Asumsi Klasik

No	Kompensasi Finansial (X1)	Kompensasi Non	Hukuman	Kinerja
		Finansial ( <i>Reward</i> ) (X2)	( <i>Punishment</i> ) (X3)	Karyawan (Y)
1	19	18	19	12
2	19	33	22	11
3	17	33	15	13
4	22	37	21	14
5	18	30	18	10
6	15	29	15	12
7	19	39	19	14
8	18	35	18	10
9	14	29	14	11
10	22	35	22	11
11	15	29	15	12
12	19	33	19	13
13	18	38	18	9
14	20	37	20	9
15	19	34	19	11
16	17	41	17	14
17	25	45	25	15
18	16	29	16	10
19	18	38	18	13
20	20	36	20	12
21	14	29	14	11
22	20	35	20	12
23	24	26	24	14
24	13	29	13	10
25	14	37	14	14
26	15	30	15	11
27	18	31	18	11
28	15	30	15	12
29	17	39	17	13
30	14	24	14	11
31	13	24	13	11
32	16	29	16	12
33	11	30	11	9
34	18	28	18	12
35	17	33	17	11
36	16	36	16	12
37	15	30	15	10





38	18	28	18	12
39	18	30	18	13
40	16	28	16	12
41	17	36	17	12
42	17	30	17	11
43	17	39	17	15
44	20	38	20	12
45	19	38	19	12
46	21	38	21	14
47	16	29	16	12
48	21	43	21	12
49	15	27	15	9
50	15	27	15	9
51	18	28	18	12
52	17	30	17	11
53	19	35	19	13
54	25	43	25	15
55	20	38	20	13
56	18	33	18	11
57	19	36	19	14
58	20	35	20	12
59	16	32	16	11
60	17	32	17	12
61	14	27	14	9
62	17	40	17	14

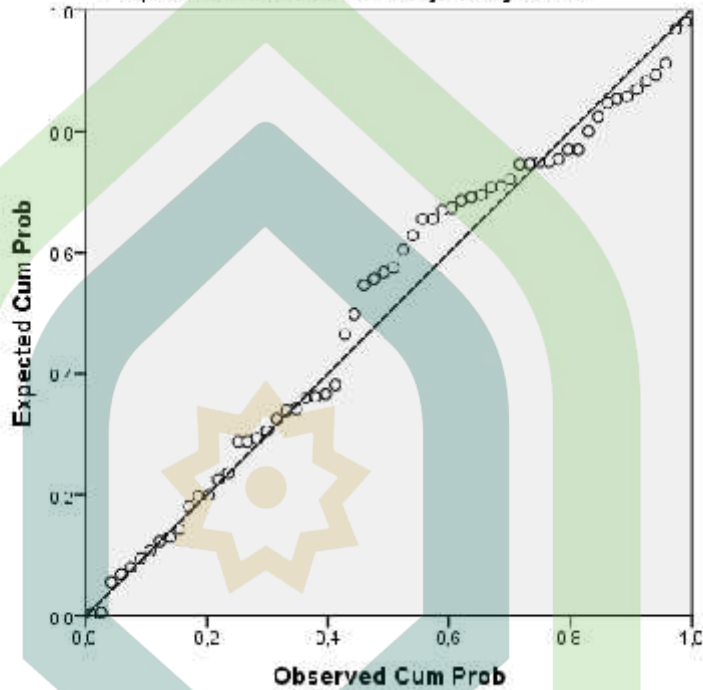


## Uji Asumsi Klasik

### A. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		62
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97509983
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,053
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

**B. Uji Multikolinieritas**

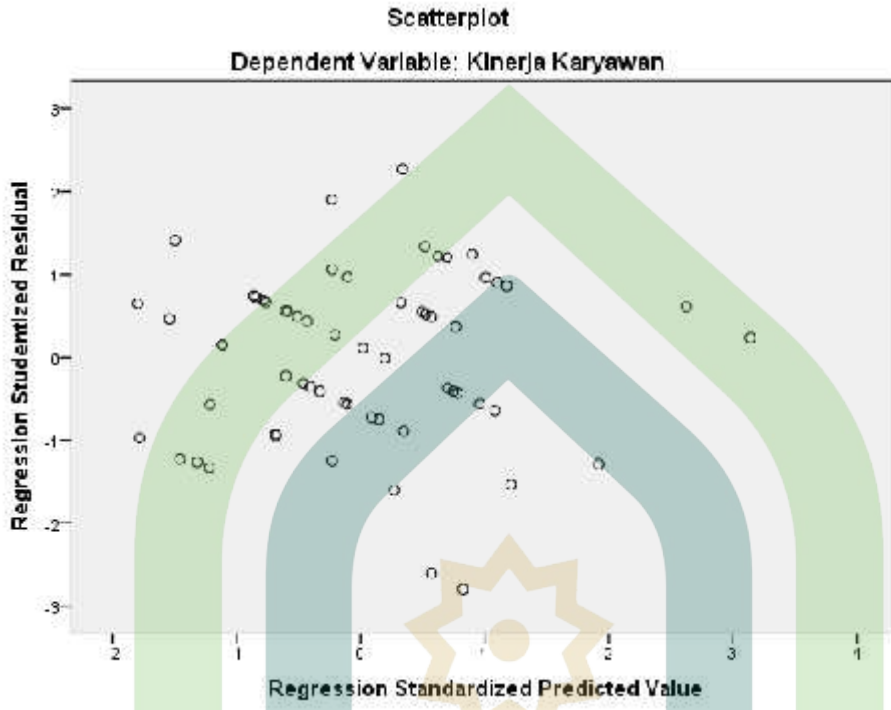
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,923	1,560		3,796	,000		
	Kompensasi Finansial	,235	,096	,418	2,457	,017	,393	2,544
	Kompensasi Non Finansial (Reward)	,093	,038	,306	2,404	,019	,701	1,426
	Hukuman (Punishment)	-,073	,111	-,099	-,657	,514	,505	1,980

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan





### C. Uji Heteroskedastisitas



## D. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Finansial	Between Groups	(Combined)	63,825	12	5,319	2,943	,004
		Linearity	40,049	1	40,049	22,158	,000
		Deviation from Linearity	23,777	11	2,162	1,196	,315
Within Groups			88,562	49	1,807		
Total			152,387	61			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kompensasi Non Finansial (Reward)	Between Groups	(Combined)	84,512	19	4,448	2,752	,003
		Linearity	38,264	1	38,264	23,677	,000
		Deviation from Linearity	46,248	18	2,569	1,590	,108
Within Groups			67,875	42	1,616		
Total			152,387	61			





ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Hukuman (Punishment)	Between Groups	(Combined)	40,657	11	3,696	1,654	,112
		Linearity	15,587	1	15,587	6,975	,011
		Deviation from Linearity	25,070	10	2,507	1,122	,365
Within Groups			111,731	50	2,235		
Total			152,387	61			

## Data Rekapitulasi Jawaban Responden

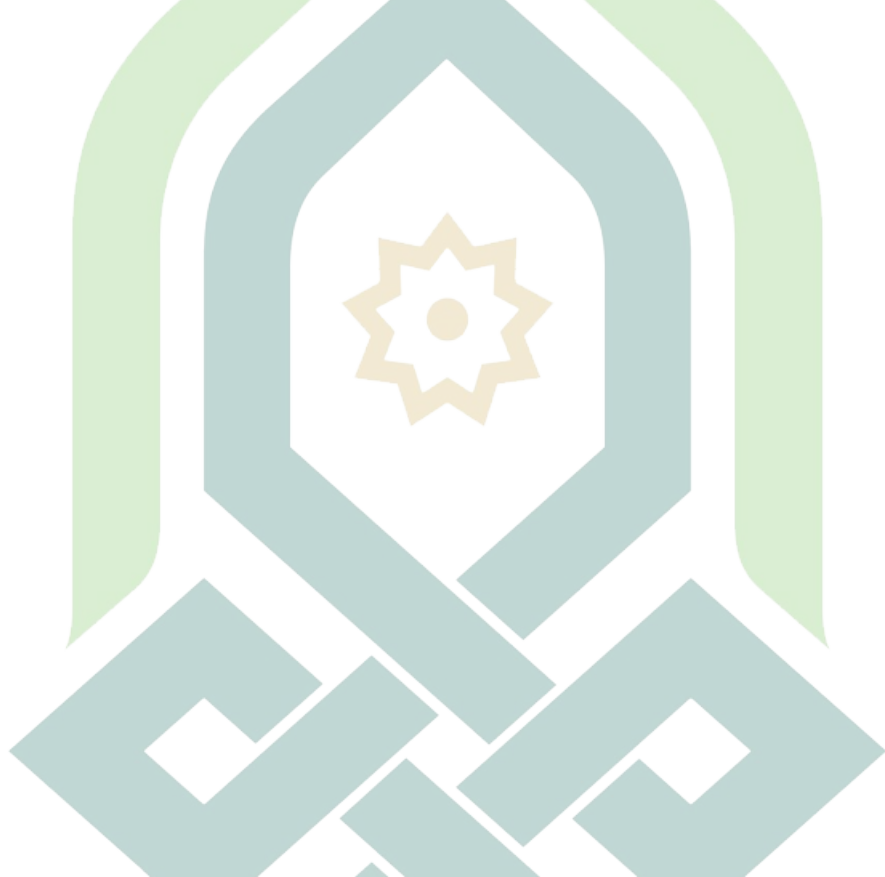
Nomor Responden	Kompensasi Finansial (X1)						Kompensasi Non Finansial ( <i>Reward</i> ) (X2)									Hukuman ( <i>Punishment</i> ) (X3)					Kinerja Karyawan (Y)					
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>		X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	
1	2	5	4	4	4	19	2	3	3	2	4	1	1	1	1	18	2	5	4	4	4	19	4	4	4	12
2	5	5	1	4	4	19	3	3	4	4	4	4	4	3	4	33	5	5	4	4	4	22	4	3	4	11
3	5	3	3	3	3	17	3	3	4	3	3	4	5	4	4	33	3	3	3	3	3	15	4	4	5	13
4	5	5	5	4	3	22	3	4	4	4	4	5	5	5	3	37	5	5	4	4	3	21	5	5	4	14
5	3	3	5	3	4	18	3	3	4	3	4	3	4	3	3	30	3	3	5	3	4	18	3	3	4	10
6	2	3	3	3	4	15	4	3	3	3	4	2	4	3	3	29	2	3	3	3	4	15	4	4	4	12
7	4	4	5	3	3	19	4	5	5	4	5	4	4	4	4	39	4	4	5	3	3	19	4	5	5	14
8	3	3	4	4	4	18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	3	3	4	4	4	18	3	3	4	10
9	2	2	5	2	3	14	4	3	3	3	4	2	4	3	3	29	2	2	5	2	3	14	3	4	4	11
10	5	4	5	4	4	22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	5	4	5	4	4	22	3	4	4	11
11	2	3	3	3	4	15	4	3	3	3	4	2	4	3	3	29	2	3	3	3	4	15	4	4	4	12
12	4	4	3	4	4	19	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33	4	4	3	4	4	19	4	5	4	13
13	3	3	5	3	4	18	4	3	5	3	5	4	5	4	5	38	3	3	5	3	4	18	3	3	3	9
14	4	4	5	3	4	20	4	3	5	3	5	3	5	4	5	37	4	4	5	3	4	20	3	3	3	9
15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	4	4	4	3	4	34	4	4	4	4	3	19	3	4	4	11
16	5	4	3	3	2	17	5	4	5	5	3	5	5	4	5	41	5	4	3	3	2	17	5	5	4	14
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
18	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	4	3	3	3	3	29	3	3	4	3	3	16	3	3	4	10
19	4	4	4	3	3	18	5	4	4	4	3	5	5	5	3	38	4	4	4	3	3	18	4	4	5	13
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
21	2	3	4	3	2	14	4	4	4	3	2	2	4	2	4	29	2	3	4	3	2	14	4	4	3	11



22	4	4	5	4	3	20	4	3	4	4	3	4	5	3	5	35	4	4	5	4	3	20	5	3	4	12
23	5	5	5	4	5	24	3	4	3	3	3	2	3	3	2	26	5	5	5	4	5	24	5	4	5	14
24	3	3	3	2	2	13	4	3	4	3	3	3	3	2	4	29	3	3	3	2	2	13	3	3	4	10
25	4	3	3	2	2	14	4	5	4	4	4	4	5	3	4	37	4	3	3	2	2	14	4	5	5	14
26	3	3	4	2	3	15	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30	3	3	4	2	3	15	3	4	4	11
27	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	4	3	4	3	4	31	3	4	4	3	4	18	4	3	4	11
28	3	3	4	2	3	15	3	3	4	3	3	3	4	3	4	30	3	3	4	2	3	15	4	4	4	12
29	1	3	5	4	4	17	5	3	5	5	5	4	4	4	4	39	1	3	5	4	4	17	4	4	5	13
30	3	3	2	4	2	14	3	2	3	3	3	3	2	3	2	24	3	3	2	4	2	14	3	4	4	11
31	2	3	2	4	2	13	3	2	3	2	3	3	3	3	2	24	2	3	2	4	2	13	3	4	4	11
32	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29	4	3	3	3	3	16	4	4	4	12
33	2	2	2	3	2	11	4	2	4	3	3	4	3	3	4	30	2	2	2	3	2	11	3	3	3	9
34	4	3	4	3	4	18	2	2	4	2	3	4	4	3	4	28	4	3	4	3	4	18	4	4	4	12
35	3	3	4	3	4	17	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33	3	3	4	3	4	17	3	4	4	11
36	4	4	3	2	3	16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	2	3	16	4	4	4	12
37	3	3	4	2	3	15	4	4	3	3	4	3	3	3	3	30	3	3	4	2	3	15	3	4	3	10
38	1	4	5	4	4	18	3	3	4	3	3	3	3	3	3	28	1	4	5	4	4	18	4	4	4	12
39	3	4	4	4	3	18	4	2	5	3	3	3	3	4	3	30	3	4	4	4	3	18	3	5	5	13
40	3	3	4	3	3	16	4	4	4	2	3	3	2	3	3	28	3	3	4	3	3	16	4	4	4	12
41	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	5	4	5	3	3	36	3	3	4	4	3	17	4	4	4	12
42	4	3	4	3	3	17	2	3	5	3	4	3	3	3	4	30	4	3	4	3	3	17	4	4	3	11
43	4	2	4	4	3	17	5	4	5	3	5	5	5	5	2	39	4	2	4	4	3	17	5	5	5	15
44	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	5	4	38	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
45	3	4	3	4	5	19	4	4	5	4	4	4	4	5	4	38	3	4	3	4	5	19	4	4	4	12
46	5	5	4	4	3	21	4	5	4	5	5	3	5	5	2	38	5	5	4	4	3	21	5	5	4	14
47	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	29	4	3	3	3	3	16	4	4	4	12
48	5	5	4	4	3	21	4	5	5	5	5	5	5	5	4	43	5	5	4	4	3	21	4	4	4	12
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9



50	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	15	3	3	3	9	
51	4	4	4	4	2	18	4	4	4	2	2	2	4	2	4	28	4	4	4	4	2	18	4	4	4	12
52	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	3	4	3	3	4	30	3	3	4	3	4	17	4	4	3	11
53	4	4	5	3	3	19	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35	4	4	5	3	3	19	4	5	4	13
54	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15
55	4	4	4	4	4	20	4	3	4	5	3	5	4	5	5	38	4	4	4	4	4	20	4	5	4	13
56	3	4	4	4	3	18	4	4	5	3	4	3	4	3	3	33	3	4	4	4	3	18	4	3	4	11
57	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	3	4	4	4	4	19	4	5	5	14
58	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12
59	3	3	4	3	3	16	4	4	3	3	4	4	4	3	3	32	3	3	4	3	3	16	3	4	4	11
60	3	4	4	3	3	17	4	4	3	3	4	3	4	4	3	32	3	4	4	3	3	17	4	4	4	12
61	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27	2	3	3	3	3	14	3	3	3	9
62	2	4	4	3	4	17	5	4	5	5	4	4	4	5	4	40	2	4	4	3	4	17	5	4	5	14







### Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,923	1,560		3,796	,000
	Kompensasi Finansial	,235	,096	,418	2,457	,017
	Kompensasi Non Finansial (Reward)	,093	,038	,306	2,404	,019
	Hukuman (Punishment)	-,073	,111	-,099	-,657	,514

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji Hipotesis

		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
		Unstandardized Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5,923	1,560		3,796	,000
	Kompensasi Finansial	,235	,096	,418	2,457	,017
	Kompensasi Non Finansial (Reward)	,093	,038	,306	2,404	,019
	Hukuman (Punishment)	-,073	,111	-,099	-,657	,514

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Uji F

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,847	3	17,282	9,970	,000 <sup>b</sup>
	Residual	100,540	58	1,733		
	Total	152,387	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

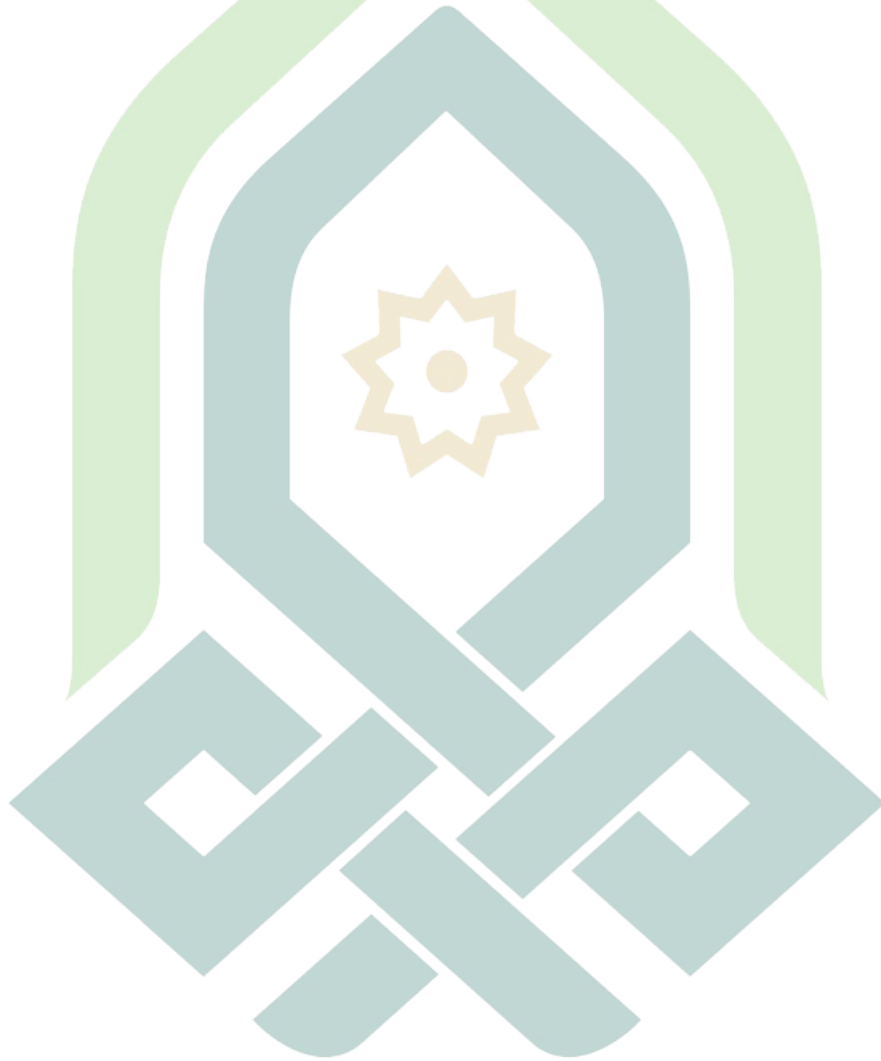
b. Predictors: (Constant), Hukuman (Punishment), Kompensasi Non Finansial (Reward), Kompensasi Finansial

## Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,583 <sup>a</sup>	,340	,306	1,317

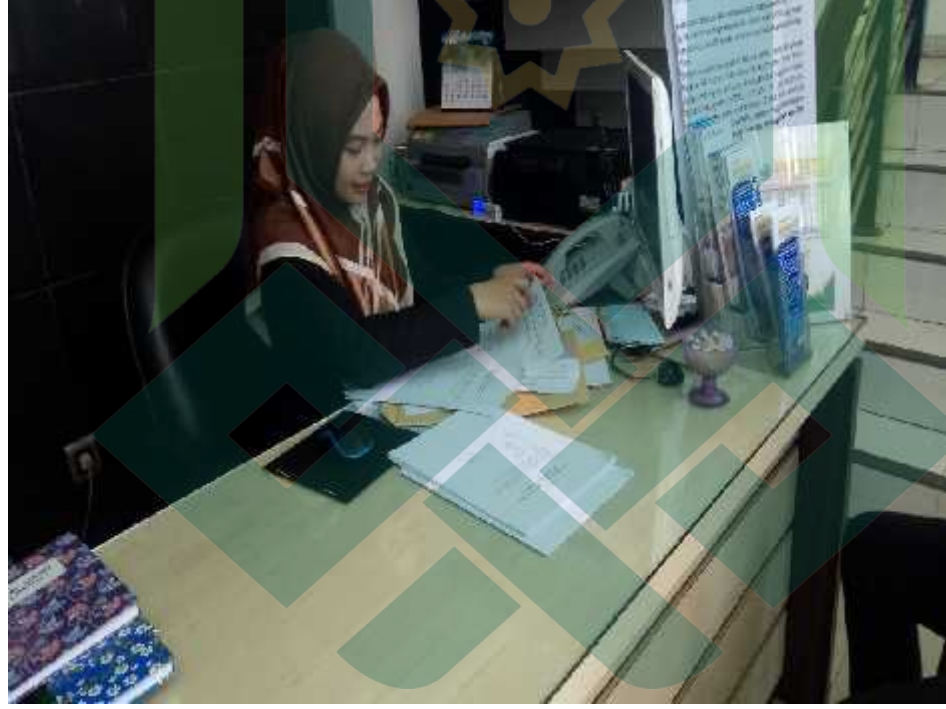
a. Predictors: (Constant), Hukuman (Punishment), Kompensasi Non Finansial (Reward), Kompensasi Finansial





## DOKUMENTASI





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### IDENTITAS DIRI

Nama : Nanda Nachrul Hayat  
Tempat, tanggal lahir : Pekalongan, 05 November 1995  
Agama : Islam  
Jenis kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Jl Raya Jembatan Baru Kesesi, Dk Kesesi Kota,  
Desa Kesesi, Kecamatan kesesi, Rt 04 Rw 08 Kab.  
Pekalongan. 51162.

### IDENTITAS ORANG TUA

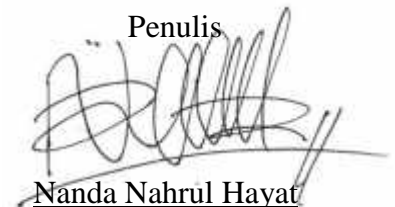
Nama Ayah : Sudarso  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Suriyah  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
Alamat : Dk Kesesi Kota, Desa Kesesi, Kecamatan kesesi,  
Rt 04 Rw 08 Kab. Pekalongan.

### RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD N 01 Kesesi : Lulus tahun 2009
2. MTs. N Kesesi : Lulus tahun 2010
3. MASS Aliyah TBI : Lulus tahun 2013
4. IAIN Pekalongan : Masuk tahun 2014.

Pekalongan, 11 Juni 2020

Penulis



Nanda Nahrul Hayat

NIM. 2013114284





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 Faks. (0285) 423418  
Website : [perpustakaan.iainpekalongan.ac.id](http://perpustakaan.iainpekalongan.ac.id) Email : [perpustakaan@iainpekalongan.ac.id](mailto:perpustakaan@iainpekalongan.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : NANDA NACHRUL HAYAT  
NIM : 2013114284  
Jurusan : EKONOMI SYARIAH  
E-mail address : [nandapandhadha@gmail.com](mailto:nandapandhadha@gmail.com)  
No. Hp : 083154564398

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Tugas Akhir  Skripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

Yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, KOMPENSASI NON FINANSIAL (*REWARD*) DAN HUKUMAN (*PUNISHMENT*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KSPPS BTM PEKALONGAN)

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 10 Desember 2020

  
  
**NANDA NACHRUL HAYAT**  
**NIM. 2013114284**

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani  
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam CD.