

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PEMUDA BUANA (KOPENA) PEKALONGAN

SKRIPSI

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



Oleh:

FIKRAN HARIZ MAULANA

NIM: 2013112119

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2017**

SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **FIKRAN HARIZ MAULANA**

NIM : **2013112119**

Judul : **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PEMUDA BUANA (KOPENA) PEKALONGAN”**

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 12 Juli 2017

Yang menyatakan,


FIKRAN HARIZ MAULANA

NIM. 2013112119

NOTA PEMBIMBING

H. Gunawan Aji, M.Si.

Jl. Ampera No. 37 RT. 04/RW. 04 Pagungan, Tegal.

Lamp. : 4 (empat) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdra. Fikran Hariz Maulana

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

Assalamu 'alaikum Wr.Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i :

Nama : FIKRAN HARIZ MAULANA

NIM : 2013112119

Jurusan: Ekonomi Syariah

Judul :Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudara/i tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Pekalongan, 12 Juli 2017

Pembimbing,



Gunawan Aji, M.Si.

NIP 19690227 2007121001



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Kusuma Bangsa No.9 Pekalongan. Tlp.(0285) 412575-412572.Fax 423418

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : FIKRAN HARIZ MAULANA

NIM : 2013112119

Judul : PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PEMUDA BUANA (KOPENA) PEKALONGAN

telah diujikan pada dan dinyatakan serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S. E)

Dewan Penguji,

Penguji I

Dr. AM. M. Khafidz MS, M.Ag
197806162003121003

Penguji II

Siti Aminah Chaniago, M.Si
196809072006042001

Pekalongan, 27 Juli 2017

Disahkan oleh Dekan,



Dr. Shinta Dewi R, SH., M.H.
NIP. 197502201999032001

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-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 itu 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	Keterangan
ا	alif	tidak	tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye

ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik (di atas)
غ	gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Qi
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal	Vokal panjang
ا = a		آ = ā
إ = i	أ ي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh :

مرأة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

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

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

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

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

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

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البديع ditulis *al-badi'*

الجلال ditulis *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 ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada :

- Ayahanda Budi Handoyo dan Ibu Indrawati tercinta yang telah menyayangiku, membimbing dan mengarahkanku serta mendo'akanku.
- Adik-adikku tersayang Nada Salma Shabrina dan Naufal Faza Dhaifani yang senantiasa menghiburku dikala letih.
- Sahabat-sahabatku Anggik Putra, Yayat, Fery Kupeng, Hilal, Suhu Topan, Imam MR, Irsyad, Fatur, Yunus, Ardi, Sahabat Muskam dan semua teman-temanku di jurusan Ekonomi Syariah angkatan 2012 yang telah banyak memberikan kenangan selama dibangku kuliah.
- Keluarga KKN 40 Posko Mesoyi Talun Ustad Mahmud Al-Husen, Ratna Pujiati, Ida Maulida, Muspiroh, Zufa At-Tiqah, Afdoliyah, Ina Mardiana, Nunung Nurjanah, Siti Mufrodah, Umi Hani dan Thohir Fahmi. Bersama kalian selama 45 hari sangat membahagiakan dan penuh kenangan indah yang tak akan terlupakan.

MOTTO

“Bekerjalah kamu, maka Allah SWT dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah SWT) yang Mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakn-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”

(QS. At-Taubah : 105)

“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung.”

(QS. Al-Jum’ah : 10)

kalau ada seseorang keluar dari rumahnya untuk bekerja guna membiaya anaknya yang masih kecil, maka ia telah berusaha Fisabilillah. Jikalau ia bekerja untuk dirinya sendiri agar tidak sampai meminta-minta pada orang lain, itupun Fisabilillah. Tetapi apabila ia bekerja untuk pamer atau untuk bermegah-megahan, maka itulah Fisabili Syaithan atau karena mengikuti jalan Syaithan.”

(HR. Thabrani)

ABSTRAK

Maulana, Fikran Hariz. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan.* Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing H. Gunawan Aji, M.Si.

Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan merupakan koperasi serba usaha yang berbasis syariah yang didirikan pada tanggal 11 Desember 1993 yang bertempat di JL. Hos Cokroaminoto No.77 Pekalongan seiring perkembangannya, KOPENA memiliki 12 cabang. Perkembangan KOPENA dari tahun ke tahun tidak terlepas dari peran karyawan. Hal-hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kompensasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam para karyawan. Karena dengan kompensasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Penelitian ini dilakukan di Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan. Data penelitian diperoleh dari 56 responden karyawan KOPENA Pekalongan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dimana data diperoleh dari hasil kuesioner dan buku-buku yang relevan. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan uji t, diperoleh t_{tabel} (2,005). Adapun variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi t_{hitung} (2,045), kepuasan kerja t_{hitung} (-2,830) dan etos kerja Islam t_{hitung} (5,148) dengan signifikansi kurang dari 5%. Kemudian variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi t_{hitung} (1,241) dengan signifikansi lebih dari 5%. Melalui uji F, menunjukkan secara simultan keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F_{hitung} (9,835) > F_{tabel} (2,55). Berdasarkan uji koefisien determinasi, diperoleh *Adjusted R Square* sebesar 0,391.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Etos Kerja Islam, Kinerja Karyawan.

ABSTRAK

Maulana, Fikran Hariz. 2017. *Influence of Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Working Ethos of Islam on Employee Performance in Youth Cooperative Buana (KOPENA) Pekalongan. Paper Faculty of Economics and Islamic Business Department of Sharia Economics State Islamic Institute (IAIN) Pekalongan. Advisor H. Gunawan Aji, M.Si.*

Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan is a sharia-based business cooperative established on December 11, 1993 located at JL. Hos Cokroaminoto No.77 Pekalongan as its development, KOPENA has 12 branches. The development of KOPENA from year to year can not be separated from the role of employees. The things that should be the main concern of the company is the work compensation, job satisfaction, organizational commitment and work ethic of Islamic employees. Because with work compensation, job satisfaction, organizational commitment and high work ethic of Islam can produce high performance also.

This research was conducted at Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan. The research data was obtained from 56 respondents of KOPENA Pekalongan employees. This type of research is quantitative, where the data obtained from the results of the questionnaire and the relevant books. Data analysis using multiple linear regression analysis

Based on t test, t obtained table (2,005). The variables that significantly affect employee performance are compensation t arithmetic (2,045), job satisfaction t arithmetic (-2,830) and Islamic work ethic t arithmetic (5,148) with significance less than 5%. Then the variable that has no significant effect on employee performance is organizational commitment t count (1,241) with significance more than 5%. Through the f test, show simultaneously the four independent variables significantly influence employee performance with f arithmetic (9,835) > f table (2.55). Based on coefficient determination test, obtained Adjusted R Square equal to 0,391.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Working Ethos of Islam, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq, dan hidayahNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan”**. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, semoga kita mendapat syafaatnya di *yaumul akhir* nanti, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, mengingat keterbatasan kemampuan, pengetahuan dan waktu yang penulis miliki. Untuk itu mengharap segala pendapat, kritik dan saran yang bersifat membangun dalam skripsi ini.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Ade Dedi Rohayana, M. Ag, selaku Rektor IAIN Pekalongan
2. Ibu Dr. Shinta Dewi Rismawati, SH. MH, selaku Dekan Fakultas dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
3. Bapak Agus Fakhрина, M. Ag, selaku Kepala Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
4. Bapak Kuat Ismanto, M. Ag selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
5. Ibu Tri Astutik Haryati, M. Ag, selaku Dosen Wali
6. Bapak H. Gunawan Aji, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu dan tenaga dalam membantu penulis dalam proses pembuatan skripsi ini

7. Bapak H.M. Saelany Machfudz selaku Ketua Umum Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian.
8. Ibu Rizky Ira Rahmawati, SE selaku Kabag. SDM Personalia KOPENA Pekalongan yang juga telah memberi izin untuk melakukan penelitian dan telah banyak membantu dalam proses penelitian.
9. Seluruh karyawan KOPENA Pekalongan atas kerjasamanya.
10. Seluruh Dosen dan karyawan IAIN Pekalongan yang telah membantu penulis selama melakukan studi.
11. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Pekalongan, 12 Juli 2017

Penulis

FIKRAN HARIZ MAULANA

NIM. 2013112119

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI	v
PERSEMBAHAN	viii
MOTTO	ix
ABSTRAK	x
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Kegunaan Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KERANGKA TEORI	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
a. Pengertian Kinerja	12
b. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	13
c. Karakteristik Kinerja Karyawan	14
d. Indikator Kinerja Karyawan	14
2. Kompensasi	15
a. Pengertian Kompensasi	15
b. Jenis - Jenis Kompensasi	16

c. Tujuan Kompensasi	17
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	18
e. Indikator Kompensasi	18
3. Kepuasan Kerja	19
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	19
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	21
c. Indikator Kepuasan Kerja	22
4. Komitmen Organisasi	22
a. Pengertian Komitmen Organisasi	22
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	23
c. Meningkatkan Komitmen Organisasi	24
d. Indikator Komitmen Organisasi	25
5. Etos Kerja Islam	27
a. Pengertian Etos Kerja Islam	27
b. Ciri - Ciri Etos Kerja Islam	29
c. Indikator Etos Kerja Islami.....	30
B. Tinjauan Pustaka	36
C. Kerangka Berpikir	42
D. Hipotesis.....	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	45
1. Jenis Penelitian	45
2. Pendekatan Penelitian.....	45
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	46
C. Variabel Penelitian	46
1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)	46
2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y).....	48
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	48
1. Populasi	48
2. Sampel	49
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	49

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	50
1. Instrumen Penelitian	50
2. Teknik Pengumpulan Data Penelitian	50
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	52
1. Teknik Pengolahan Data.....	52
2. Analisis Data	54
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	62
A. Deskripsi Data	62
1. Profil Responden Berdasarkan Usia	63
2. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	65
5. Profil Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	66
B. Analisis Data	67
1. Uji Instrumen.....	67
a. Uji Validitas.....	67
b. Uji Reliabilitas.....	68
2. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas	69
b. Uji Multikolinieritas	71
c. Uji Heteroskedastisitas	71
e. Uji Autokorelasi.....	73
3. Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4. Uji Hipotesis.....	76
a. Uji T (Uji Parsial)	76
b. Uji F (Uji Simultan).....	78
c. Analisis Koefesien Determinasi	79
C. Pembahasan.....	80
1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	80
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	81
3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.....	81

4. Pengaruh Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan	82
BAB V PENUTUP	83
A. Simpulan	83
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	91

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Realisasi Pendapatan Asli Daerah Kota Pekalongan	8
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu.....	36
Tabel 3.1. Skala Likert	51
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Status Karyawan.....	66
Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kompensasi	67
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja	67
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Komitmen Organisasi	67
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam	68
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	68
Tabel 4.12. Hasil Uji <i>One-Sample Kolmogrov-Smirnov</i>	70
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.14. Hasil Uji <i>Glejser</i> heteroskedastisitas	72
Tabel 4.15. Hasil Uji Autokorelasi	73
Tabel 4.16. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.17. Hasil Uji T	76

Tabel 4.18. Hasil Uji F	78
Tabel 4.23. Hasil Analisis Koefesien Determinasi.....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Berpikir	42
Gambar 4.1. Hasil Uji Grafik <i>Normal Probability Plot</i>	69
Gambar 4.2. Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	72

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Identitas Responden

Lampiran 3 Tanggapan Responden

Lampiran 4 *Output* SPSS

Lampiran 5 Tabel r Product Moment dengan Signifikansi 5%

Lampiran 6 Tabel t

Lampiran 7 Tabel F

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian

Lampiran 9 Surat Pernyataan Penelitian

Lampiran 10 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN



A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting. Di mana maju mundurnya suatu organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada di dalamnya. Penekanan perhatian pada faktor manusia dalam organisasi, bukan berarti bahwa faktor-faktor lain tidak memegang peranan penting, karena berbagai faktor yang diperlukan dalam organisasi saling menunjang dan melengkapi, atau dengan kata lain bersinergi satu sama lain. Manusia, selain merupakan unsur pelaksana dari pada kebijakan-kebijakan dalam organisasi, mereka juga merupakan makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan, serta harapan-harapan tertentu. Hal ini memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi kinerja, dedikasi dan kepuasan kerja.¹

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja. Anwar Prabu Mangkunegara mengemukakan kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai

¹Lailatul Fitriyah Marzuqo, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang", (Malang: Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2012), hlm. 1

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.² Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi. Banyak faktor yang dapat menjadikan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi di antaranya dari faktor kompensasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam.

Dalam sebuah perusahaan, kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian. Panggabean dalam Edy Sutrisno, mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.³

Namun dalam pemberian kompensasi ini, hal-hal yang paling sulit dilakukan adalah bagaimana cara memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi karyawan. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan

² Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), hlm. 200.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 181.

meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.⁴ Christilia O. Posuma telah melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.⁵ Namun, dalam penelitian Slamet Riyadi mendapat hasil bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁶

Faktor lain yang mungkin dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu penilaian atas pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.⁷ Rendahnya sikap kepuasan kerja seorang karyawan akan menurunkan produktivitas dalam bekerja. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 189.

⁵ Christillia O. Posuma, "Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado", (Manado: Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Desember 2013), hlm. 655.

⁶ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", (Surabaya: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 13, No.1, Maret 2011), hlm. 44.

⁷ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Erlangga, 2012), hlm. 327.

memperoleh kepuasan kerja.⁸ Suwardi dan Joko telah meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, menyatakan bahwa kepuasan kerja terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.⁹ Sedangkan penelitian Nadlirotuzzulfa mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁰

Faktor lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komitmen organisasi. Pendapat Grusky dalam Gunawan tentang komitmen organisasi adalah hakikat dari hubungan anggota organisasi dengan sistem sebagai satu kesatuan. Selanjutnya Mathieu dan Zajac dalam Gunawan komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi.¹¹ Komitmen merupakan suatu tingkatan atau tahap dimana pegawai mampu untuk memahami tujuan organisasi dan berharap untuk tetap menjadi bagian dalam organisasi tersebut. komitmen organisasional yang tinggi akan berdampak pada kepuasan dan karier pegawai itu sendiri yaitu peningkatan karier yang lebih cepat dan pasti. Komitmen organisasional yang tinggi juga berkorelasi positif terhadap organisasi yaitu: tingginya kinerja/performa pegawai, rendahnya *turn-over*, rendahnya

⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 75.

⁹ Suwardi dan Joko Utomo, "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Setda Pabupaten Pati", (Kudus: Jurnal Analisis Manajemen 5.1 2011), hlm. 84.

¹⁰ Nadlirotuzzulfa. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT An-Najah Wiradesa Pekalongan", (Pekalongan: Skripsi Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam, STAIN Pekalongan, 2016), hlm. 73.

¹¹ Gunawan Aji, "Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Bank Muamalat Indonesia Wilayah Jawa Tengah)", (Pekalongan: Jurnal Hukum Islam, Jurusan Syariah dan Ekonomi Syariah, STAIN Pekalongan, Vol. 11, No. 1, Juni 2013), hlm. 105.

tingkat absensi pegawai.¹² Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Edy Sujana bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja internal auditor.¹³ Berbeda dengan penelitian Gunawan Aji yang menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja internal auditor.¹⁴

Faktor selanjutnya yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah etos kerja yang tinggi. Pada setiap manusia niscaya melekat etos kerja, yaitu: sikap strategik terhadap diri dan lingkungannya.¹⁵ Setiap muslim selayaknya tidak asal bekerja, mendapat gaji, atau sekedar menjaga gengsi agar tidak dianggap sebagai penganggur. Karena, kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab merupakan salah satu ciri khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim yang mempunyai etos kerja Islam yang tinggi. Etos kerja Islam adalah sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai manifestasi dari amal shaleh dan

¹²Musa Djamaludin, "Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur", (Surabaya: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945, Volume 5 Nomor 2, Januari 2009), hlm. 7.

¹³ Edy Sujana. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Dan Buleleng", (Singaraja: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH, Vol. 2, No. 1, Desember 2012), hlm. 22.

¹⁴ Gunawan Aji, "Pengaruh Komitmen Profesional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor dengan Etika Kerja Islam sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor Bank Muamalat Indonesia Wilayah Jawa Tengah)", (Pekalongan: Jurnal Hukum Islam, Jurusan Syariah dan Ekonomi Syariah, STAIN Pekalongan, Vol. 11, No. 1, Juni 2013), hlm. 120.

¹⁵ Jusmaliani Dkk, *Bisnis Berbasis Syariah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 70.

oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.¹⁶ Karyawan yang memiliki etos kerja Islami dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Selain mampu meningkatkan komitmen organisasional, karyawan yang memiliki etos kerja Islami di dalam tempat mereka bekerja maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.¹⁷ Dalam penelitian Harjoni Desky menyimpulkan bahwa variabel etos kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Lepas Di Kota Lhokseumawe.¹⁸ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sutono dan Fuad Ali Budiman menyatakan bahwa variabel etos kerja Islami tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁹

Perkembangan lembaga keuangan mikro syariah di pekalongan terlihat begitu pesat. Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang sedang berkembang yaitu Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan. Yang mempunyai peranan penting sebagai upaya pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah kebawah yang tidak dijangkau oleh perbankan. Hal ini dikarenakan kelompok

¹⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hlm. 27.

¹⁷ I Wayan Marsalia Indica, "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada Waroeng Stike and Shake di Kota Malang", (Malang: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya), hlm. 4.

¹⁸ Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe", (Lhokseumawe: Jurnal Penelitian Keagamaan, Vol. 8, No. 2, Desember 2014), hlm. 475.

¹⁹ Sutono dan Fuad Ali Budiman, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT DI Kecamatan Rembang", (Rembang: Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 4, No. 1, Desember 2009), hlm. 27.

masyarakat lapisan menengah kebawah sulit untuk memenuhi persyaratan teknis bank.

Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) Pekalongan merupakan koperasi serba usaha yang berbasis syariah yang didirikan pada tanggal 11 Desember 1993 yang bertempat di JL. Hos Cokroaminoto No.77 Pekalongan. Seiring perkembangannya, KOPENA memiliki 12 cabang yakni, KOPENA cabang Pekalongan di JL. Hos Cokroaminoto No.77, KOPENA cabang Buaran di JL. Urip Sumoharjo No.260 Pekalongan, KOPENA cabang Tirto di JL. Raya Pacar No.149 Tirto, KOPENA cabang Kusuma Bangsa di JL. Kusuma Bangsa No.59 Pekalongan, KOPENA cabang Bojong di JL. Raya Rejosari Bojong Kab Pekalongan, KOPENA cabang Kedungwuni di JL. Raya Capgawen No.100 Kab Pekalongan, KOPENA cabang Bandar di JL. Raya Bandar Komplek Ruko Bandar Indah No.6 Batang, KOPENA cabang Comal di JL. Stasiun No.34 Purwosari Comal Pemalang, KOPENA cabang Batang, KOPENA cabang Pemalang, KOPENA cabang Limpung Batang, KOPENA cabang Bantar Bolang Pemalang. Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) merupakan lembaga keuangan non Bank yang mampu bermitra pada masyarakat pada umumnya. Meskipun tidak sebesar Bank, KOPENA mampu menjaga eksistensinya dengan baik. KOPENA Pekalongan memperoleh penghargaan sebagai Koperasi berprestasi terbaik tingkat Nasional pada tahun 1999 dan pada puncak Peringatan Hari Koperasi Nasional tahun 2009.

Tabel 1.1
Perkembangan Usaha KOPENA

Data	Tahun 2013	Tahun 2014	Tahun 2015
Asset	Rp. 65.815.600.616	Rp. 84.808.875.638	Rp. 113.400.034.898
Simpanan	Rp. 58.697.758.955	Rp. 78.877.648.242	Rp. 107.737.926.555
DPK	Rp. 4.373.459.192	Rp. 3.350.800.735	Rp. 2.326.692.417
Pembiayaan	Rp. 35.209.219.976	Rp. 44.514.511,340	Rp. 48.461.913294
Modal Sendiri	Rp. 1.703.745.097	Rp. 2.189.467.263	Rp. 2.898.519.785
SHU	Rp. 317.457.279	Rp. 390.959.443	Rp. 436.896.141

Sumber: Laporan RAT Ke 22 Tahun 2015

Perkembangan KOPENA dari tahun ke tahun tidak terlepas dari peran karyawan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Hal-hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kompensasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam para karyawan. Karena dengan kompensasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Dengan adanya perbedaan dari beberapa penelitian di atas, yang menunjukkan bahwa tidak selamanya kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada KOPENA Pekalongan. Selain itu peneliti juga ingin mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti

melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah KOPENA (Koperasi Pemuda Buana) Pekalongan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan ?
4. Apakah etos kerja Islam berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan ?
5. Apakah kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan ?

C. Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.

2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja Islam terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam secara simultan terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian yang akan dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, yaitu :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi tambahan bagi KOPENA Pekalongan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah perpustakaan dengan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan dilakukan dikemudian hari.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk mengembangkan keilmuan dan praktek perilaku keorganisasian maupun manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan, peneliti membaginya menjadi lima pokok bahasan, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Bab ini berisi tentang Landasan Teori, Tinjauan Pustaka, Kerangka Berpikir dan Hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Metode Penelitian yaitu Jenis dan Pendekatan Penelitian, Setting Penelitian, Variabel Penelitian, Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel, Teknik Pengumpulan Data Penelitian dan Teknik Analisis Data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang Deskripsi Data, Analisis Data dan Pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian dan saran.

BAB V

PENUTUP



A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t variabel kompensasi (X1) diperoleh t_{hitung} (2,045) > t_{tabel} (2,005) dengan tingkat signifikansi $0,046 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.
2. Berdasarkan hasil uji t variabel kepuasan kerja (X2) diperoleh t_{hitung} (-2,830) < t_{tabel} (2,005) dengan tingkat signifikansi $0,007 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.
3. Berdasarkan hasil uji t variabel komitmen organisasi (X3) diperoleh t_{hitung} (1,241) < t_{tabel} (2,005) dengan tingkat signifikansi $0,220 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.
4. Berdasarkan hasil uji t variabel etos kerja Islam (X4) diperoleh t_{hitung} (5,148) > t_{tabel} (2,005) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa etos kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.

5. Berdasarkan hasil uji f , diperoleh $f_{hitung} (9,835) > f_{tabel} (2,55)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan etos kerja Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan KOPENA Pekalongan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan, sehingga sistem kompensasi yang selama ini sudah diterapkan harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi, karena dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjadikan dorongan bagi karyawan untuk selalu bekerja secara produktif.
2. Etos kerja Islam terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan, sehingga perlu diadakan semacam pengajian rutin baik seminggu sekali, dua minggu sekali atau sebulan sekali agar karyawan semakin memperdalam ilmu agamanya sehingga kinerjanya akan semakin optimal karena selain kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, kerja juga merupakan ibadah yang di dalamnya terkandung nilai pahala.
3. Komitmen organisasi terbukti tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan. Walaupun komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan KOPENA Pekalongan, tetapi

komitmen organisasi karyawan harus tetap diperhatikan karena berdasarkan analisis regresi linier berganda jika komitmen organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

4. Bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti dengan topik sejenis disarankan untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan lokasi studi kasus yang berbeda, dan menambah variabel-variabel lain karena masih banyak yang memungkinkan variabel-variabel lain tersebut memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: Atau Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djakfar, Muhammad. 2007. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, cet-1. Malang: UIN Malang Press.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 16*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, cet ke-1. Jakarta: Gema Insani Press.
- Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Jusmaliani. 2008. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Latan, Hengky & Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.

- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riani, Asri Laksmi. 2011. *Budaya Organisasi*, Cet-1. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen. 2007. *Manajemen*, edisi ke-8 jilid 2. Indonesia: PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, Syofian. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*, cet. Ke-2. Jakarta: Kencana.
- Siregar, Sofyan. 2014. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*, Cet.Ke-3. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16*. Jakarta: PT. Prestasi Pustakaraya.
- Sunyoto, Danang. 2010. *Uji Khi Kuadrat & Regresi untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo, Agung Edy. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*, Cetakan ke-1. Yogyakarta: Gramedia, 2012.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Yusuf, Muri. 2014. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Human Capital Management (Manajemen Sumber Daya Insani)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Jurnal

- Aji, Gunawan. "PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA INTERNAL AUDITOR DENGAN ETIKA KERJA ISLAM SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Internal Auditor Bank Muamalat Indonesia Wilayah Jawa Tengah)." *JURNAL HUKUM ISLAM* 11.1 (2013).
- Desky, Harjoni. "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe". Lhokseumawe: Jurnal Penelitian Keagamaan, Vol. 8, No. 2, Desember 2014.
- Djamaludin, Musa. "Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintahan Kabupaten Halmahera Timur". Surabaya: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen , Universitas 17 Agustus 1945, Volume 5 Nomor 2, Januari 2009.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya)". Surabaya: Jurnal STIE Perbanas, Volume 2, No 2, July 2012.
- Posuma, Christillia O. "Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado". Manado: Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4, Desember 2013.
- Riyadi, Slamet. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". Surabaya: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 13, No.1, Maret 2011.
- Sujana, Edy. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten Bandung Dan Buleleng". Singaraja: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH, Vol. 2, No. 1, Desember 2012.

- Sutono dan Fuad Ali Budiman. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT DI Kecamatan Rembang". Rembang: Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 4, No. 1, Desember 2009.
- Utomo, Joko dan Suwardi. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Setda Pabupaten Pati". Kudus: Jurnal Analisis Manajemen 5.1 2011.

Skripsi

- Akbar, Raja Bahrial Akbar. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Provinsi Riau di Jakarta". Jakarta: Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2013.
- Choiriyati, Isni. Skripsi: "Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada karyawan KJKS BMT Fastabiq di Pati". Semarang: IAIN Walisongo, 2011.
- Indica, I Wayan Marsalia. Skripsi: "Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organisasional dan Kinerja Karyawan Studi pada Waroeng Stike and Shake di Kota Malang". Malang: Universitas Brawijaya, 2013.
- Ismaturofiah. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Etos kerja Islam dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS Bismillah Sukorejo". Pekalongan: Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah STAIN Pekalongan, 2016.
- Marzuqo, Lailatul Fitriyah. Skripsi: "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi BMT (UGT) Sidogiri Cabang Malang". Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim, 2012.
- Nadlirotuzzulfa. "Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT An-Najah Wiradesa Pekalongan". Pekalongan: Skripsi Jurusan Syariah Dan Ekonomi Islam, STAIN Pekalongan, 2016.
- Purnawati, Gi. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang)". Malang: Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014.

- Qurrotul'aini, Aan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muslim (Studi Kasus di Dedy Jaya Plaza Ketanggungan Brebes)". Semarang: Skripsi Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Syariah, IAIN Walisongo, 2011.
- Silviana, Rizkya. "Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan KSU BMT Al-Fataa Ulujami Kab. Pemalang". Pekalongan: Skripsi Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam STAIN Pekalongan, 2016.
- Tyas, Zela Prabawaning. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Sumenep)". Malang: Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2014.



**L
A
M
P
I
R
A
N**

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian



IAIN PEKALONGAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth: Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Saya adalah Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kota Pekalongan yang saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Jasa Keuangan Syariah KOPENA (Koperasi Pemuda Buana) Pekalongan”**. Penelitian ini merupakan syarat untuk kelulusan di jenjang pendidikan Strata Satu (S1).

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk bersedia mengisi kuesioner sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i sangat saya harapkan demi terselesainya penelitian ini. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i dalam mengisi kuesioner ini, dengan rendah hati saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Fikran Hariz Maulana

A. Identitas Responden

1. Nama : (boleh tidak diisi)
2. Usia : tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan terakhir : SD SMP SMA D1 D2 D3 S1 S2 S3
5. Lama Bekerja di KOPENA : < 1 tahun 1 tahun – 3 tahun
 3 tahun – 5 tahun > 5 tahun
6. Status karyawan : Tetap Kontrak

B. Pernyataan Penelitian

Beri jawaban atas pertanyaan berikut ini sesuai dengan pendapat Anda, dengan cara memberi tanda cecklist (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju
TS : Tidak Setuju
N : Netral
S : Setuju
SS : Sangat Setuju

KOMPENSASI KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Besarnya gaji yang diterima setiap bulan sesuai dengan yang diharapkan.					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan.					
3.	Gaji yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
4.	Saya mendapatkan bonus setiap tahun dari perusahaan.					
5.	Besarnya bonus yang saya terima memuaskan saya, karena sesuai dengan prestasi kerja saya.					
6.	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan apa yang saya harapkan.					

7	Tunjangan yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan.					
---	---	--	--	--	--	--

Sumber : Rahmawati, Rizky Ira. Kabag. SDM Personalia Koperasi Jasa Keuangan Syariah KOPENA Pekalongan, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 4 Februari 2017.

KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
2.	Saya merasa senang dengan tingkat tanggung jawab dalam pekerjaan saya.					
3.	Gaji saya cukup, mengingat tanggung jawab yang saya pikul.					
4.	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya akan dipromosikan.					
5.	Para manajer (atasan) memberikan dukungan kepada saya.					
6.	Saya menikmati bekerja dengan teman-teman saya di KOPENA.					

Sumber: Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya akan sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di KOPENA.					
2.	Saya memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi ini.					
3.	Bekerja di KOPENA adalah kebutuhan dan keinginan saya.					
4.	Akan terlalu merugikan saya jika meninggalkan KOPENA saat ini.					
5.	Pindah kerja dari KOPENA tampaknya tidak etis bagi saya.					
6.	Kewajiban moral bagi saya adalah tetap bekerja di KOPENA.					

Sumber: Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk keunggulan bersaing organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

ETOS KERJA ISLAM

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya jalani adalah pekerjaan yang baik dan bermanfaat.					
2.	Saya yakin bahwa bekerja adalah kewajiban dari Allah.					
3.	Saya bekerja secara jujur dan amanah sesuai prosedur kerja.					
4.	Saya tidak keberatan meluangkan waktu untuk lembur pekerjaan yang harus segera diselesaikan secepatnya.					
5.	Dalam meningkatkan prestasi kerja, setiap karyawan berkompetisi dengan rekan kerja sesuai dengan norma yang berlaku.					
6.	Tidak keberatan menolong rekan kerja Saudara, saat dia mengalami masalah atau kesulitan dalam bekerja.					
7.	Tidak menunda-nunda pekerjaan yang harus diselesaikan.					

Sumber: Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, 2003. *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, cet ke-1. Jakarta: Gema Insani Press.

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai target (jumlah) yang ditentukan.					
2.	Saya bisa melaksanakan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasan.					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar mutu perusahaan.					
4.	Saya mampu bekerja dengan teliti dan jujur.					
5.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai ketentuan perusahaan.					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.					

Sumber: Dharma, Agus. 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis bagi Para Supervisor)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Terimakasih atas partisipasinya

Lampiran 2 Identitas Responden

RESPONDEN	USIA	JENIS KELAMIN	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA KERJA	STATUS KARYAWAN
1	1	1	6	3	1
2	2	2	6	4	1
3	1	1	3	3	1
4	2	1	6	4	1
5	2	1	6	4	1
6	1	1	3	3	1
7	1	2	3	1	2
8	2	2	7	4	1
9	1	1	6	3	1
10	3	2	7	4	1
11	1	2	6	3	1
12	1	2	3	2	2
13	2	1	7	4	1
14	1	1	6	3	1
15	1	2	3	2	2
16	3	1	7	4	1
17	1	2	3	2	2
18	1	1	3	3	1
19	2	2	7	4	1
20	1	2	6	3	1
21	1	2	3	3	1
22	1	2	3	1	2
23	1	1	6	3	1
24	1	1	3	3	1
25	2	2	3	4	1
26	2	1	6	4	1
27	1	1	3	3	1
28	2	2	7	4	1
29	2	1	6	4	1
30	2	1	7	1	2
31	2	1	7	4	1
32	3	2	7	4	1
33	1	2	3	3	1
34	1	2	3	3	1
35	2	2	6	4	1
36	1	1	3	3	1
37	1	1	3	3	1

38	2	2	3	4	1
39	1	2	6	3	1
40	1	2	3	2	2
41	1	1	7	4	1
42	2	1	7	4	1
43	1	1	3	3	1
44	1	2	6	2	2
45	1	2	6	3	1
46	2	2	6	4	1
47	1	1	3	3	1
48	2	1	6	4	1
49	1	1	3	3	1
50	1	2	7	3	1
51	3	2	7	4	1
52	3	2	7	4	1
53	2	1	6	4	1
54	1	2	3	4	1
55	2	1	7	4	1
56	1	1	7	2	2

KET. USIA	KET. JENIS KELAMIN	KET. PEND	KET. LAMA KERJA	KET. STATUS KARYAWAN
20 th s/d 30 th = 1	LK = 1	SD = 1	<1th = 1	KONTRAK = 1
31 th s/d 40 th = 2	PR = 2	SMP = 2	1th s/d 3th = 2	NON KONTRAK = 2
> 40 th = 3		SMA = 3	3th s/d 5th = 3	
		D1 = 4	>5th = 4	
		D2 = 5		
		D3 = 6		
		S1 = 7		
		S2 = 8		
		S3 = 9		

Lampiran 3 Tanggapan Responden

RESPONDEN	KOMPENSASI (X1)							KEPUASAN KERJA (X2)							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTAL X1	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL X2
1	3	3	3	4	3	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22
2	4	3	4	4	3	4	3	25	4	4	3	4	4	5	24
3	3	3	3	3	4	4	3	23	3	3	3	4	4	5	22
4	4	4	4	3	3	3	3	24	3	4	2	5	4	4	22
5	3	2	3	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	4	23
6	3	4	4	3	3	2	3	22	3	3	2	3	3	4	18
7	2	3	3	4	3	3	3	21	2	2	3	3	4	4	18
8	5	4	4	4	4	3	3	27	4	3	4	4	4	5	24
9	3	3	3	4	4	4	3	24	3	3	2	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	4	4	28	5	5	4	4	4	5	27
11	4	4	3	4	3	4	4	26	3	3	4	3	3	3	19
12	3	3	3	3	3	3	4	22	3	3	2	3	5	5	21
13	4	5	4	4	4	3	3	27	4	4	3	4	5	4	24
14	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	3	4	4	3	22
15	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	3	3	3	3	18
16	4	4	4	5	3	5	5	30	4	5	2	4	4	3	22
17	3	3	3	3	3	4	4	23	3	3	2	3	3	3	17
18	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	2	3	3	4	18
19	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	3	4	5	4	24
20	3	4	3	4	3	2	3	22	3	3	4	4	4	3	21

21	3	2	3	3	3	3	4	4	22	3	3	3	3	3	4	4	20
22	2	3	3	3	3	3	2	4	20	2	2	3	3	3	4	3	17
23	4	4	3	3	3	3	3	3	23	3	3	4	4	4	4	22	
24	3	3	4	4	3	3	3	3	23	4	4	3	3	4	4	22	
25	4	4	4	3	3	3	4	4	26	4	4	3	4	3	5	23	
26	4	5	4	4	3	3	4	4	28	5	4	4	4	4	3	24	
27	3	3	4	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	3	19	
28	3	4	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	23	
29	3	3	4	4	4	4	3	4	25	3	3	4	3	3	4	20	
30	2	3	2	3	3	3	3	3	19	3	2	3	3	3	4	18	
31	4	4	4	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	22	
32	4	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	25	
33	3	3	4	4	4	3	3	3	23	3	3	2	3	4	3	18	
34	3	3	3	3	3	3	4	4	23	4	3	3	4	4	3	21	
35	4	4	4	4	3	3	3	3	25	4	4	4	4	3	5	24	
36	3	3	3	4	4	4	3	3	22	4	4	3	3	5	5	24	
37	4	4	3	4	3	2	2	3	23	4	4	4	4	3	3	21	
38	3	4	4	4	4	3	2	3	23	3	3	4	4	4	4	22	
39	3	3	3	4	3	3	3	4	23	3	3	2	3	3	3	17	
40	3	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	4	3	18	
41	4	4	5	3	3	3	4	4	27	4	4	3	3	3	4	21	
42	5	5	4	4	3	3	3	3	27	4	4	3	4	4	3	22	
43	3	3	4	3	3	3	4	4	24	3	3	3	4	4	4	21	
44	3	4	4	3	3	3	4	4	25	3	3	2	3	4	5	20	

45	3	3	4	3	5	4	4	25	4	4	3	4	4	4	4	23
46	4	4	4	3	3	4	4	25	4	4	3	3	4	4	4	22
47	3	3	4	3	3	3	3	22	3	3	2	3	4	4	3	18
48	4	4	4	3	5	4	4	27	4	4	2	4	4	4	4	22
49	3	3	3	3	4	4	4	23	3	3	4	3	4	4	4	21
50	3	4	3	4	3	3	3	23	3	3	2	3	3	4	4	18
51	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	2	4	4	5	5	21
52	5	5	4	4	3	3	4	28	4	4	3	3	4	4	4	22
53	3	4	4	3	5	4	4	26	3	3	4	5	4	4	4	23
54	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	2	3	4	5	5	20
55	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	3	4	4	3	3	22
56	3	3	3	3	3	4	4	23	4	5	4	5	4	4	4	26

RESPONDEN	KOMITMEN ORGANISASI (X3)						ETOS KERJA ISLAM (X4)						TOTAL X4			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTAL X3	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	
1	3	3	3	4	3	3	19	4	4	3	3	3	4	4	4	25
2	3	3	3	4	4	3	20	5	5	4	4	4	4	3	3	29
3	3	4	4	4	3	3	21	4	4	4	3	4	5	4	4	28
4	4	4	3	4	4	4	23	5	5	5	4	4	4	4	4	31
5	3	3	3	3	2	2	16	4	5	4	3	4	3	3	3	26
6	2	3	3	4	3	3	18	5	5	5	3	4	3	4	4	29
7	3	3	3	3	4	3	19	4	4	3	4	3	4	4	4	26
8	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	3	5	5	4	4	29

34	3	3	4	4	3	3	20	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	30
35	4	5	5	5	4	5	28	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	31
36	4	4	4	5	4	4	25	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	27
37	3	3	4	4	4	3	21	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	27
38	4	4	4	5	4	2	23	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	30
39	3	3	4	4	4	3	21	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	28
40	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28
41	4	4	4	4	3	2	21	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	28
42	3	4	3	3	3	3	19	4	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	27
43	3	4	4	3	3	3	20	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	28
44	3	3	4	4	3	2	19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	26
45	5	4	4	4	4	4	25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	30
46	4	4	4	3	3	3	21	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	29
47	3	4	3	4	4	2	20	4	4	5	3	3	3	3	5	5	5	5	29
48	3	4	4	4	4	3	22	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	31
49	4	4	4	4	3	3	22	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	31
50	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	23
51	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	29
52	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	26
53	3	4	4	3	3	2	19	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	26
54	3	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	30
55	3	3	3	4	3	3	19	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	27
56	3	4	4	4	3	2	20	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	25

RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)						TOTAL Y
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	
1	4	3	4	4	4	4	23
2	4	2	4	4	3	4	21
3	3	2	4	3	3	3	18
4	4	4	4	4	3	4	23
5	4	3	3	3	4	3	20
6	3	3	4	4	5	3	22
7	4	3	4	4	4	4	23
8	4	3	4	4	3	4	22
9	4	3	3	4	4	4	22
10	4	4	4	4	5	5	26
11	4	3	4	4	5	4	24
12	5	4	4	4	4	5	26
13	4	4	4	4	3	4	23
14	3	3	3	4	4	3	20
15	4	3	4	4	3	4	22
16	4	4	4	4	5	4	25
17	4	3	4	4	4	4	23
18	4	4	4	4	5	4	25
19	4	4	4	4	4	4	24
20	3	3	4	4	4	3	21
21	4	3	3	4	4	4	22
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	4	4	3	4	22

24	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	23
25	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	21
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24
27	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	21
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	25
29	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	20
30	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	23
31	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	20
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	25
33	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25
34	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	22
35	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	24
36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	21
37	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	21
38	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	23
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24
41	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	21
42	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	21
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	23
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	22
45	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	23
46	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25
47	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	27
48	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	27

49	5	4	4	4	4	4	4	4	4	25
50	4	3	3	3	3	4	4	4	4	21
51	4	4	4	4	4	4	5	4	4	25
52	4	3	3	3	3	4	5	4	4	23
53	4	3	3	3	3	3	5	3	3	21
54	4	4	4	4	4	5	5	5	5	27
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24
56	4	3	3	3	3	4	4	4	4	22

Lampiran 4 Output SPSS

1. Validitas Instrumen

a. Validitas Kompensasi (X1)

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTALX1
P1	Pearson Correlation	1	,670**	,506**	,252	,071	,128	,069	,733**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,061	,603	,347	,614	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	,670**	1	,417**	,170	-,045	-,102	-,052	,571**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,211	,739	,452	,704	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	,506**	,417**	1	,129	,101	,223	,164	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,343	,458	,099	,228	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	,252	,170	,129	1	,285*	-,013	,018	,432**
	Sig. (2-tailed)	,061	,211	,343		,033	,926	,895	,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	,071	-,045	,101	,285*	1	,179	,143	,369**
	Sig. (2-tailed)	,603	,739	,458	,033		,186	,292	,005
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	,128	-,102	,223	-,013	,179	1	,631**	,558**
	Sig. (2-tailed)	,347	,452	,099	,926	,186	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P7	Pearson Correlation	,069	-,052	,164	,018	,143	,631**	1	,507**
	Sig. (2-tailed)	,614	,704	,228	,895	,292	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTALX1	Pearson Correlation	,733**	,571**	,666**	,432**	,369**	,558**	,507**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,005	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

b. Validitas Kepuasan Kerja (X2)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTALX2
P1	Pearson Correlation	1	,819**	,278*	,383**	,157	,139	,771**
	Sig. (2-tailed)		,000	,038	,004	,249	,307	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	,819**	1	,162	,440**	,193	,094	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000		,233	,001	,154	,493	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	,278*	,162	1	,301*	,007	,004	,515**
	Sig. (2-tailed)	,038	,233		,024	,957	,979	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	,383**	,440**	,301*	1	,304*	,148	,689**
	Sig. (2-tailed)	,004	,001	,024		,023	,278	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	,157	,193	,007	,304*	1	,189	,457**
	Sig. (2-tailed)	,249	,154	,957	,023		,163	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	,139	,094	,004	,148	,189	1	,451**
	Sig. (2-tailed)	,307	,493	,979	,278	,163		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTALX2	Pearson Correlation	,771**	,745**	,515**	,689**	,457**	,451**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

c. Validitas Komitmen Organisasi

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTALX3
P1	Pearson Correlation	1	,384**	,413**	,414**	,401**	,323*	,715**
	Sig. (2-tailed)		,003	,002	,002	,002	,015	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	,384**	1	,374**	,349**	,392**	,256	,677**
	Sig. (2-tailed)	,003		,005	,008	,003	,056	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	,413**	,374**	1	,344**	,154	,108	,560**
	Sig. (2-tailed)	,002	,005		,009	,256	,430	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	,414**	,349**	,344**	1	,391**	,338*	,694**
	Sig. (2-tailed)	,002	,008	,009		,003	,011	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	,401**	,392**	,154	,391**	1	,475**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,002	,003	,256	,003		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	,323*	,256	,108	,338*	,475**	1	,652**
	Sig. (2-tailed)	,015	,056	,430	,011	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTALX3	Pearson Correlation	,715**	,677**	,560**	,694**	,725**	,652**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

d. Validitas Etos Kerja Islam

		Correlations							
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	TOTALX4
P1	Pearson Correlation	1	,436**	,291*	,111	,157	-,059	,065	,488**
	Sig. (2-tailed)		,001	,030	,416	,248	,665	,632	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	,436**	1	,431**	,219	,151	,059	,094	,599**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,104	,265	,665	,492	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	,291*	,431**	1	,016	-,018	,212	,019	,495**
	Sig. (2-tailed)	,030	,001		,909	,893	,118	,890	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	,111	,219	,016	1	,245	,256	,227	,590**
	Sig. (2-tailed)	,416	,104	,909		,068	,057	,093	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	,157	,151	-,018	,245	1	,199	,067	,485**
	Sig. (2-tailed)	,248	,265	,893	,068		,141	,622	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	-,059	,059	,212	,256	,199	1	,351**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,665	,665	,118	,057	,141		,008	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
P7	Pearson Correlation	,065	,094	,019	,227	,067	,351**	1	,493**
	Sig. (2-tailed)	,632	,492	,890	,093	,622	,008		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTALX4	Pearson Correlation	,488**	,599**	,495**	,590**	,485**	,588**	,493**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

e. Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	TOTALY
P1	Pearson Correlation	1	,457**	,118	,062	,173	,654**	,651**
	Sig. (2-tailed)		,000	,388	,652	,203	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	,457**	1	,348**	,372**	,311*	,497**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,000		,009	,005	,019	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	,118	,348**	1	,569**	,011	,153	,496**
	Sig. (2-tailed)	,388	,009		,000	,937	,260	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	,062	,372**	,569**	1	,150	,297*	,567**
	Sig. (2-tailed)	,652	,005	,000		,271	,026	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	,173	,311*	,011	,150	1	,183	,565**
	Sig. (2-tailed)	,203	,019	,937	,271		,178	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	,654**	,497**	,153	,297*	,183	1	,737**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,260	,026	,178		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTALY	Pearson Correlation	,651**	,787**	,496**	,567**	,565**	,737**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

2. Reliabilitas Instrumen

a. Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,621	7

b. Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	6

- c. Reliabilitas Komitmen Organisasi (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	6

- d. Reliabilitas Etos Kerja Islam

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,613	7

- e. Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

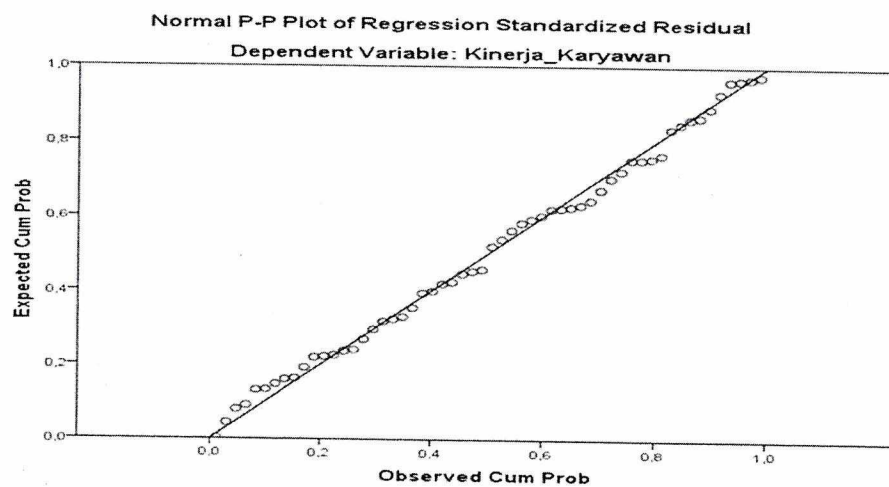
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,690	6

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas

- 1) Uji Normal *Probability Plots*



2) Uji *One Kolmogrov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,48800427
Most Extreme Differences	Absolute	,051
	Positive	,047
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,381
Asymp. Sig. (2-tailed)		,999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

b. Uji Multikoloniartas

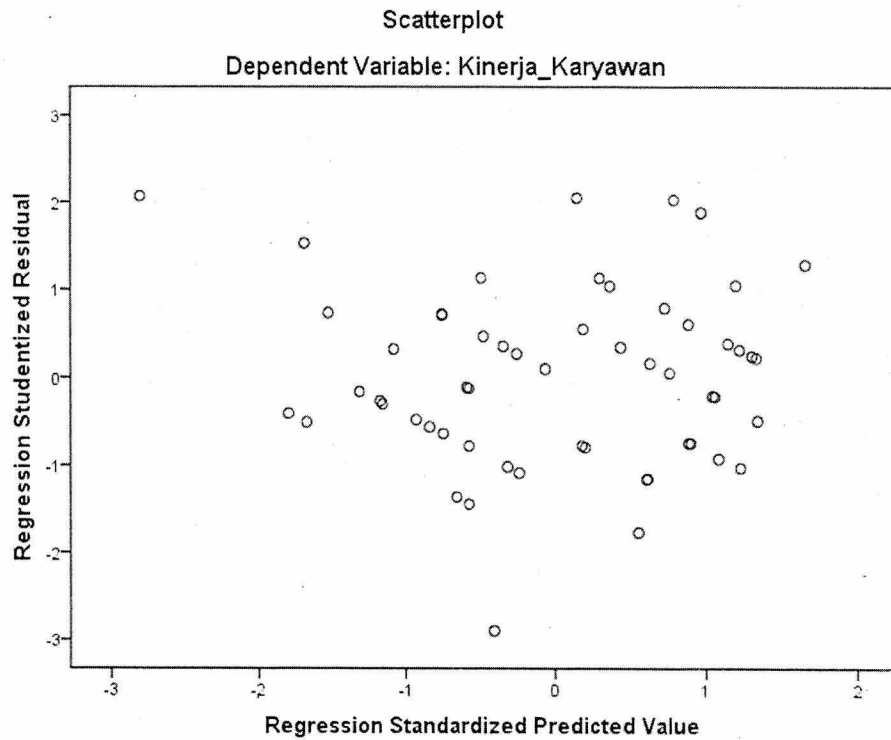
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,501	3,418		1,902	,063		
	Kompensasi	,228	,112	,271	2,045	,046	,631	1,584
	KepuasanKerja	-,338	,119	-,407	-2,830	,007	,534	1,873
	KomitmenOrganisasi	,119	,096	,156	1,241	,220	,698	1,433
	EtosKerjaIslam	,556	,108	,588	5,148	,000	,849	1,178

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

1) Grafik *Scatterplots*



2) Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,187	2,008		,093	,926
	Kompensasi	-,034	,066	-,088	-,512	,611
	KepuasanKerja	,079	,070	,211	1,129	,264
	KomitmenOrganisasi	,031	,056	,089	,545	,588
	EtosKerjaislam	-,018	,063	-,042	-,284	,778

a. Dependent Variable: ABRES

d. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,660 ^a	,435	,391	1,545	1,477

a. Predictors: (Constant), EtosKerjalslam, Kompensasi, KomitmenOrganisasi, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

e. Uji Analisis Regresi Berganda dan Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,501	3,418		1,902	,063
	Kompensasi	,228	,112	,271	2,045	,046
	KepuasanKerja	-,338	,119	-,407	-2,830	,007
	KomitmenOrganisasi	,119	,096	,156	1,241	,220
	EtosKerjalslam	,556	,108	,588	5,148	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

f. Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	93,936	4	23,484	9,835	,000 ^a
	Residual	121,779	51	2,388		
	Total	215,714	55			

a. Predictors: (Constant), EtosKerjalslam, Kompensasi, KomitmenOrganisasi, KepuasanKerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

g. Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,660 ^a	,435	,391	1,545

a. Predictors: (Constant), EtosKerjaislam, Kompensasi, KomitmenOrganisasi, KepuasanKerja

Lampiran 5 Tabel r Product Moment dengan Signifiansi 5%

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131

25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 6 Tabel t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Lampiran 7 Tabel F

df2\df1	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,255
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,165
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,114
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,077
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,049
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,026
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,008
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	1,969
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,951
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,938
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,927
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024	1,918
120	3,920	3,072	2,680	2,447	2,290	2,175	2,087	2,016	1,910
130	3,914	3,066	2,674	2,441	2,284	2,169	2,081	2,010	1,904
140	3,909	3,061	2,669	2,436	2,279	2,164	2,076	2,005	1,899
150	3,904	3,056	2,665	2,432	2,274	2,160	2,071	2,001	1,894
160	3,900	3,053	2,661	2,428	2,271	2,156	2,067	1,997	1,890



KEMENTERIAN AGAMA
SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
JURUSAN SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Kusumabangsa No. 09 Telp (0285) 412575 – Faks. (0285) 423418,
Website : syariah.stain-pekalongan.ac.id, Email : syariah@stain-pekalongan.ac.id

Nomor : Sti.20/C-0.3/PP.00.9/1023/2016
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

24 Oktober 2016

Kepada Yth,

.....

di-

Tempat

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : Fikran Hariz Maulana

NIM : 2013112119

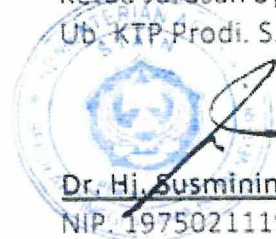
adalah mahasiswa Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pekalongan yang akan mengadakan penelitian untuk keperluan pengajuan judul skripsi dengan judul:

"Pengaruh kepemimpinan Islam, kompensasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan "

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut. Demikian atas kebijaksanaan dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

An. Ketua
Ketua Jurusan Syariah dan Ekonomi Islam
Ub. KTP Prodi. S.1 Ekonomi Syariah



Dr. Hj. Susminingsih, M. Ag
NIP. 197502111998032001



Nomor : 011 / Sekr / A / VII / 2017
Hal : SURAT KETERANGAN

Pekalongan, 12 Juni 2017

Kepada Yth.
Bpk/ Ibu Ketua Jurusan Ekonomi
Ub.Kaprodi.S1 Ekonomi Syariah
IAIN Pekalongan
Di-
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan memanjatkan Puji syukur kehadirat Allah SWT. kami Manajemen Koperasi Pemuda Buana (KOPENA) memberikan keterangan kepada mahasiswa yang tersebut di bawah ini yaitu :


Nama : Fikran Hariz Maulana
Jurusan : Ekonomi Syariah
NIM : 2013112119

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian/Study Kasus di KOPENA Kota Pekalongan guna penyusunan Skripsi dengan judul ***"Pengaruh Kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan Etos kerja islam terhadap kinerja karyawan (Studi pada KSPPS Kopena Kota Pekalongan)"*** Demikian Surat Keterangan ini disampaikan dan atas kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

***Wallahul Muwafieq Ila Aqwaamith Thorieq
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.***

Koperasi Pemuda Buana

"KOPENA"
Kota Pekalongan


Rizki Ira Rahmawati, SE
Kabag. SDM

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Fikran Hariz Maulana
Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 29 Desember 1993
Alamat : Jl. Mayjen Sutoyo Gg. 5 RT. 06 RW. 02 Kelurahan
Gumawang, Kecamatan Wiradesa, Kabupaten Pekalongan.
No HP : +6285647658158
Riwayat Pendidikan :
SDN Kepatihan 02 Wiradesa : Lulus tahun 2006
SMP Negeri 1 Wiradesa : Lulus tahun 2009
SMA Negeri 1 Wiradesa : Lulus tahun 2012
STAIN Pekalongan Jurusan Syariah Program Studi S.1 Ekonomi Syariah angkatan 2012.

B. DATA ORANG TUA

1. Ayah kandung

Nama Lengkap : Budi Handoyo
Pekerjaan : Wiraswasta
Agama : Islam
Alamat : Jl. Mayjen Sutoyo Gg. 5 RT. 06 RW. 02 Kelurahan
Gumawang, Kecamatan Wiradesa, Kabupaten Pekalongan

2. Ibu kandung

Nama Lengkap : Indrawati
Pekerjaan : Pegawai Swasta
Agama : Islam
Alamat : Jl. Mayjen Sutoyo Gg. 5 RT. 06 RW. 02 Kelurahan
Gumawang, Kecamatan Wiradesa, Kabupaten Pekalongan