

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI KARYAWAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK MUAMALAT
KC SURABAYA – MAS MANSYUR**

SKRIPSI

Oleh :
ENDANG SUMAENI
NIM : G74214045



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
2018**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertana tangan di bawah ini saya:

Nama : Endang Sumaeni
Nim : G74214045
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Karyawan
Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Muamalat
KC Surabaya – Mas Mansyur

Dengan sungguh – sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya tulis saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang dirujuk sumbernya

Surabaya, 10 Juli 2018

Saya yang menyatakan,

A 6000 Rupiah postage stamp with a signature over it. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text 'METERAI TEMPEL', '6000', and 'ENDEURUPAH'. The signature is written in black ink over the stamp's details.

Endang Sumaeni

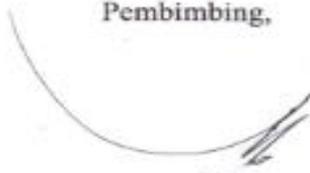
NIM. G74214045

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Endang Sumaeni NIM. G74214045 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 12 Juli 2018

Pembimbing,



Samsul Anam, MM

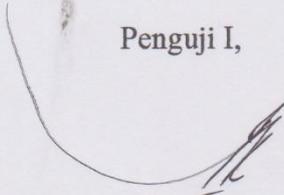
NIP. 196803072008011017

PENGESAHAN

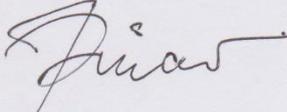
Skripsi yang ditulis oleh Endang Sumaeni NIM. G74214045 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Rabu, tanggal 25 Juli 2018, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi :

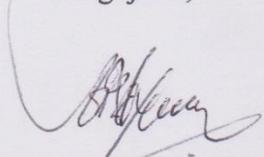
Penguji I,


Samsul Anam, MM
NIP. 196803072008011017

Penguji II,


Fatikul Himami, M.EI
NIP. 198009232009121002

Penguji III,


Ana Toni Roby Candra Y, M.SEI
NIP. 201603311

Penguji IV,


Rizki Rahmadini Nurika, S.Hub.Int., M.A
NIP. 199003252018012001

Surabaya, 31 Juli 2018

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Dekan,



Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ENDANG SUMAENI
NIM : G74214045
Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH
E-mail address : endangrienmubarok@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN KOMPENSASI KARYAWAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK MUAMALAT KC SURABAYA – MAS MANSYUR

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya 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 UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 6 Agustus 2018

Penulis

(Endang Sumaeni)

ini menunjukkan bahwa Variabel kompensasi (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara sedangkan variabel disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Sedangkan secara simultan variabel kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera Kabupaten Jepara.

3. Penelitian Nela Nurilah tahun 2012, yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Al- Ikhlas Kantor Kementrian Agama Kabupaten Cirebon”.⁵⁰ Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kerjanya.
4. Penelitian Intan Lautia tahun 2016, yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kinerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals

⁵⁰ Nela Nurilah, “Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Al- Ikhlas Kantor Kementrian Agama Kabupaten Cirebon”, (Skripsi- Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, 2012)

Nama	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Yerri Suryoadi (2012)	Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang	Analisis Validitas Reliabilitas dan Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kantor Bank Muamalat Cabang Semarang.
Nela Nurilah Lestari (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Al-Ikhlas Kantor Kementrian Agama Kabupaten Cirebon	Analisis field research	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan. Hasil penelitian ini menginformasikan bahwa variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan dan menjadi faktor yang penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
Lilyana Rahmadhani (2016)	Pengaruh Kedisiplinan dan Gaji Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di KPRI Setia Praja Pemkab Lamongan	Analisis Regresi Berganda	Berdasarkan hasil penelitian variabel X1 dan X2 berpengaruh secara simultan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan variabel X1 dan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

			Dan variabel X1 merupakan faktor yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja.
Aristya Ulin Nasichah (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPS Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara	Analisis validitas, analisis reliabilitas, dan analisis regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel X1 tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel X2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPS BMT Bina Ummat Sejahtera di Kabupaten Jepara. Sedangkan secara simultan variabel X1 dan X2 mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
Intan Lautia (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals Cabang Surakarta)	uji instrumen (uji validitas dan uji realibilitas), uji asumsi klasik (uji multikolonie ritas, uji autokorelasi, uji heteroskedas tinitas, dan uji normalitas), uji hipotesis (uji regresi linier	Hasil penelitian ini variabel X1 merupakan variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada <i>Sales Promotion Girl/Man Kalbe Nutritionals</i> cabang Surakarta. Dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara variabel X1, X2 dan X3 terhadap kinerja karyawan. Hal ini

Berdasarkan definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang diteliti dan perlu diuji latar belakang permasalahan bahwa pentingnya kedisiplinan dan gaji karyawan sanksi dan perumusan masalah serta menghubungkan dengan landasan teori bahwa dengan adanya kedisiplinan dan kompensasi ternyata berpengaruh pada tingkat kinerja karyawan, maka dapat di rumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.
 H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan dan kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan.
 H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan karyawan terhadap kinerja karyawan.
3. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.
 H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan.

semantik deferensial. Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala Likert.

Skala Likert (*Method of Summated Rating*) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi dari individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini disebut variabel penelitian yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti. Jawaban dari setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata antara lain : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju, selalu, sering, kadang-kadang, tidak pernah. Instrumen penelitian yang menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk centang (*checklist*) ataupun pilihan ganda.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval 1 sampai 5. Kelima pilihan atau kategori tersebut adalah sebagai berikut:

Sangat tidak setuju	:	1
Tidak setuju	:	2
Cukup setuju	:	3
Setuju	:	4
Sangat setuju	:	5

Selain itu produk Bank yaitu Shar-e yang diluncurkan pada tahun 2004 juga merupakan tabungan instan pertama di Indonesia. Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada tahun 2011 tersebut mendapatkan penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi chip pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti internet banking, mobile banking, ATM, dan cash management. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah.

Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Pada tahun 2003, Bank dengan percaya diri melakukan Penawaran Umum Terbatas (PUT) dengan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) sebanyak 5 (lima) kali dan merupakan lembaga perbankan pertama di Indonesia yang mengeluarkan Sukuk Subordinasi Mudharabah. Aksi korporasi tersebut semakin menegaskan posisi Bank Muamalat Indonesia di peta industri perbankan Indonesia.

Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi

bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui Malaysia Electronic Payment (MEPS).

Menginjak usianya yang ke-20 pada tahun 2012, Bank Muamalat Indonesia melakukan rebranding pada logo Bank untuk semakin meningkatkan awareness terhadap image sebagai Bank syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus mewujudkan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui baik secara nasional maupun internasional. Hingga saat ini, Bank beroperasi bersama beberapa entitas anaknya dalam memberikan layanan terbaik yaitu Al-Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, dan Baitulmaal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infakdan Sedekah (ZIS).

Sejak tahun 2015, Bank Muamalat Indonesia bermetamorfosa untuk menjadi entitas yang semakin baik dan meraih pertumbuhan jangka panjang. Dengan strategi bisnis yang terarah Bank Muamalat Indonesia akan terus melaju mewujudkan visi menjadi *“The Best*

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil dari output SPSS tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 22,960 dan nilai Sig. 0,000. Artinya, nilai F hitung \bar{F} F tabel yaitu 22,960 $\bar{3,259}$ dan nilai Sig. $\bar{0,05}$ yaitu 0,000 $\bar{0,05}$ maka H0 ditolak dan H1 diterima yang berarti bahwa kedisiplinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur.

3) Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yaitu tingkat kedisiplinan dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini yakni sebesar 5% atau 0,05. Untuk mengetahui hasil dari uji ini diperlukan nilai t tabel yang kemudian dibandingkan dengan t hitung dari perhitungan dengan SPSS v.24. Dalam penelitian ini nilai untuk t tabel dengan responden sebanyak 40 orang adalah sebesar 2,026. Sedangkan untuk hipotesis dalam uji t ini dapat sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara kedisiplinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur.

kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur.

Untuk variabel X_2 yakni kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,024 dan nilai Sig. 0,313. Nilai t hitung \bar{t} tabel yaitu 1,024 \bar{t} 2,026 dan nilai Sig. $\bar{0},05$ yaitu 0,313 $\bar{0},05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel X_2 yakni kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara parsial variabel kedisiplinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan variabel kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

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

2. Pengaruh kedisiplinan dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat KC Surabaya – Mas Mansyur

Dalam menghadapi persaingan yang ketat, perbankan harus memiliki strategi yang efektif untuk mendapatkan karyawan yang kompeten. Hal ini tentunya membutuhkan strategi yang handal untuk mewujudkannya dan salah satu strategi yang dapat dijalankan adalah penilaian kinerja karyawan.

Penilaian kinerja karyawan dapat diartikan sebagai upaya guna mengadakan pengukuran atas kinerja dari setiap karyawan perusahaan. Hal ini dikaitkan dengan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja dari

Dalam penelitian ini pada variabel kedisiplinan mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 dimana dengan taraf nilai signifikan 0,05. Dari itu dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansinya adalah $0,000 \bar{0},05$ ini berarti pengaruh kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada variabel kompensasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,313 dimana dengan taraf nilai 0,05. Dari itu dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansinya adalah $0,313 \bar{0},05$ ini berarti kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan pernyataan tersebut peneliti mengatakan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

