ANALISIS KOMPETENSI KARYAWAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Survei pada Karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura)

TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat

Memperoleh Gelar Magister dalam Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh:

Rismanto

NIM. F12416282

PASCASARJANA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2019

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama	: Rismanto
NIM	: F12416282
Program	: Magister (S-2)
Institusi	: Pascasarjana UIN Sunan Ampel Surabaya

dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa TESIS ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk dari sumbernya.

Surabaya, 15 April 2019

Saya yang menyatakan,

METERAI TEMPEL
TGL. 20
A06E0AFF477662937
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(RISMANTO)

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis Rismanto ini telah disetujui

pada tanggal 15 April 2019

Oleh Pembimbing,

Dr. H. Thayib, S. Ag. M.Si
NIP. 197011161999031001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Tesis atas nama Rismanto ini telah diuji
pada tanggal 27 Mei 2019

Tim Penguji:

1. Dr. H. Thayib, S.Ag, M.Si. (Ketua) .....
2. Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I. (Penguji) .....
3. Dr. Khotib, M.Ag. (Penguji) .....

Surabaya, 19 Juli 2019

Direktur,

KEMENTERIAN AGAMA PASCASARJANA UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

Prof. Dr. H. Aswadi, M. Ag.
NIP. 196004121994031001

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 : Rismanto
NIM : F12416282
Fakultas/Jurusan : Magister Ekonomi Syariah
E-mail address : rismanto.faris@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 :
Analisis Kompetensi Karyawan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura)
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif 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, 08 Agustus 2019

Penulis

(RISMANTO)

ABSTRAK

Rismanto, 2018. *Analisis Kompetensi Karyawan, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura)*. Tesis, Pascasarjana (S2), Program Studi Ekonomi Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya. Pembimbing: Dr. H. Thayib, S. Ag, M.Si.

Kata Kunci: Kompetensi Karyawan, *Reward*, *Punishment*, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu; *pertama,* untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura. *Kedua*, mengetahui Bagaimana pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura. *Ketiga*, mengetahui Bagaimana pengaruh *punishment* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dan data primer diperoleh dengan kuesioner pada karyawan yang berprofesi sebagai marketing di Koperasi Syariah Nuri jawa Timur. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan yang berprofesi sebagai marketing. Alat analisis data yang digunakan adalah uji analisis jalur (*path analysis*).

Hasil uji variabel, besarnya kontribusi kompetensi karyawan (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,3%. Sedangkan hasil penelitian: 1) Variabel kompetensi karyawan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,540>1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,019<0,05. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan sebesar 0,615. 2) variabel *reward* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} -0,123<1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,903>0,05. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan sebesar 0,494. 3) variabel *punishment* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 2,216>1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,037<0,05. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara *punishment* dengan kinerja karyawan sebesar 0,578. 4) nilai F_{hitung} diperoleh pada tabel Anova sebesar 7,719 dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0,001. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 7,719 > 3,40 dan probabilitas berada jauh dibawah 0,05.

Adapun rekomendasi yang dapat penulis sampaikan adalah; *pertama*, sebuah perusahaan atau organisasi perlu untuk menyeleksi perekrutan karyawan yang berkompetensi di bidangnya sehingga mutu dan kualitas kerja mereka terjamin. *Kedua*, hindari hal-hal yang berbau nepotisme dalam perekrutan karyawan karena akan berakibat buruk pada kesehatan organisasi. *Ketiga*, walau sekecil apapun, penghargaan atau *reward* dari atasan pada karyawan sangat bernilai sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi dan kinerja mereka. *Keempat*, pimpinan perusahaan atau organisasi harus senantiasa sigap dalam menangani

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penyimpangan yang dilakukan karyawan dan memberi peringatan atau hukuman sesuai dengan kesalahan mereka. *Kelima*, Hubungan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan membuat organisasi berdaya saing tinggi dan semakin kuat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i

HALAMAN JUDUL ii

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN iii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iv

PENGESAHAN TIM PENGUJI v

PEDOMAN TRANSLITERASI vi

ABSTRAK vii

KATA PENGANTAR ix

HALAMAN MOTTO xii

HALAMAN PERSEMBAHAN xii

DAFTAR ISI xiv

DAFTAR TABEL xvii

DAFTAR GAMBAR xix

DAFTAR LAMPIRAN xx

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah 5

C. Rumusan Masalah 6

D. Tujuan Penelitian 7

E. Kegunaan Penelitian 7

F. Sistematika Pembahasan 8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II KAJIAN PUSTAKA 10
A. Kerangka Teoritik 10
1. Kompetensi Karyawan 10
2. *Reward* 13
3. Punishment 16
4. Kinerja Karyawan 18
B. Penelitian Terdahulu 22
BAB III METODE DAN HASIL PENELITIAN 30
A. Metode Penelitian 30
1. Jenis Penelitian 30
2. Tempat dan Waktu Penelitian 30
3. Populasi dan Sampel 31
4. Variabel Penelitian 32
5. Definisi Operasional 33
6. Metode Pengumpulan Data 34
a. Sumber Data 34
b. Teknik Pengumpulan Data 35
7. Analisis Data 36
a. Teknik Analisis Deskriptif 36
b. Uji Kualitas Data 36
c. Teknik Analisis Data 38
8. Kerangka Pemikiran 40
9. Hipotesis Penelitian 42
B. Hasil Penelitian 45

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Deskripsi Umum Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur 45
2. Analisis Deskriptif 76
BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA 78
A. Pembahasan 78
1. Karakteristik Jawaban Responden 78
2. Uji Validitas dan Reliabilitas 101
3. Analisis Kuantitatif 110
4. Analisis Jalur 114
B. Analisis Data 125
1. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 125
2. Pengaruh *Reward* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 126
3. Pengaruh *Punishment* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 127
4. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X_1), Reward (X_2), Punishment (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 128
BAB V PENUTUP 130
A. Kesimpulan 130
B. Rekomendasi 131
DAFTAR PUSTAKA 133
LAMPIRAN-LAMPIRAN 136

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1	Operasional Variabel	33
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan	51
Tabel 3.3	Peningkatan Kapasitas SDI	53
Tabel 3.4	Jumlah Anggota, Penabung, dan Mitra berdasarkan jenis kelamin	55
Tabel 3.5	Jumlah Anggota, Penabung, dan Mitra berdasarkan pekerjaan	56
Tabel 3.6	Peralatan atau Inventaris	56
Tabel 3.7	Kendaraan Roda Dua	58
Tabel 3.8	Kendaraan Roda Empat	58
Tabel 3.9	Tanah	58
Tabel 3.10	Kantor	58
Tabel 3.11	Jenis Kelamin Responden	76
Tabel 3.12	Usia Responden	76
Tabel 3.13	Pendidikan Responden	77
Tabel 3.14	Agama Responden	77
Tabel 4.1	Hasil Jawaban Responden $X_{1.1}$	79
Tabel 4.2	Hasil Jawaban Responden $X_{1.2}$	80
Tabel 4.3	Hasil Jawaban Responden $X_{1.3}$	81
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden $X_{1.4}$	81
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden $X_{1.5}$	82
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden $X_{2.1}$	83
Tabel 4.7	Hasil Jawaban Responden $X_{2.2}$	84
Tabel 4.8	Hasil Jawaban Responden $X_{2.3}$	85
Tabel 4.9	Hasil Jawaban Responden $X_{2.4}$	86
Tabel 4.10	Hasil Jawaban Responden $X_{2.5}$	87
Tabel 4.11	Hasil Jawaban Responden $X_{2.6}$	87
Tabel 4.12	Hasil Jawaban Responden $X_{2.7}$	88
Tabel 4.13	Hasil Jawaban Responden $X_{2.8}$	89
Tabel 4.14	Hasil Jawaban Responden $X_{3.1}$	90
Tabel 4.15	Hasil Jawaban Responden $X_{3.2}$	91
Tabel 4.16	Hasil Jawaban Responden $X_{3.3}$	92
Tabel 4.17	Hasil Jawaban Responden $X_{3.4}$	93
Tabel 4.18	Hasil Jawaban Responden $X_{3.5}$	93
Tabel 4.19	Hasil Jawaban Responden $X_{3.6}$	94
Tabel 4.20	Hasil Jawaban Responden Y_1	95
Tabel 4.21	Hasil Jawaban Responden Y_2	96
Tabel 4.22	Hasil Jawaban Responden Y_3	97
Tabel 4.23	Hasil Jawaban Responden Y_4	98
Tabel 4.24	Hasil Jawaban Responden Y_5	98
Tabel 4.25	Hasil Jawaban Responden Y_6	99
Tabel 4.26	Hasil Jawaban Responden Y_7	100
Tabel 4.27	Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel Kompetensi Karyawan	102
Tabel 4.28	Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel *Reward*	103

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.29	Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel *Punishment*	105
Tabel 4.30	Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel Kinerja Karyawan	106
Tabel 4.31	Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Karyawan	108
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas *Reward*	109
Tabel 4.33	Hasil Uji Reliabilitas *Punishment*	109
Tabel 4.34	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	110
Tabel 4.35	Hasil Uji Multikolonieritas dengan Variabel Dependen Y	111
Tabel 4.36	Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Variabel Dependen Y	112
Tabel 4.37	Hasil Uji Normalitas dengan Variabel Dependen Y	113
Tabel 4.38	Pengaruh Kompetensi Karyawan, *Reward*, dan *punishment* terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial	115
Tabel 4.39	Pengaruh Kompetensi Karyawan, *Reward*, Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan	116
Tabel 4.40	Nilai t Variabel Eksogen X terhadap Variabel Endogen Y	118
Tabel 4.41	*Annalyse of Variance* Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen	121
Tabel 4.42	Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y	122

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Pemikiran 41
Gambar 3.2 Struktur Organisasi KSN Jatim..... 51
Gambar 4.1 Diagram Jalur 114

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	136
Lampiran 2	Tabel t, f dan r	139
Lampiran 3	Karakteristik Responden	142
Lampiran 4	Analisis Deskriptif	143
Lampiran 5	Uji Validitas dan Reliabilitas.....	149
Lampiran 6	Uji Asumsi Klasik	154
Lampiran 7	Hasil *Path Analysis*	156
Lampiran 8	Surat Keterangan telah Melaksanakan Penelitian.....	158
Lampiran 8	Daftar Nama Responden.....	159
Lampiran 9	Dokumentasi Penelitian	160
Lampiran 10	Biodata Penulis	161

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai penjualan produk sesuai dengan target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan Sumber Daya Insani (SDI). Kualitas pelayanan SDI yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Mengingat pentingnya sumber daya insani yang mencakup peran, pengelolaan, serta pendayagunaan karyawan diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan, perusahaan harus memenuhi beberapa kriteria melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya insani yang tepat.

Setiap organiasasi akan segera berkemas dan menyusun strategi baru dalam manajemennya, tak terkecuali dalam manajemen SDI. Beberapa poin penting yang menjadi aktivitas MSDI yaitu penilaian kompetensi karyawan untuk melihat kemampuan SDI, serta pemberian *reward* dan *punishment* untuk menstimulasi dan memotivasi tenaga kerja agar lebih bersemangat dan produktif.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Allah SWT berfirman:

فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُۥ وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُۥ

"Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula"[1]

Allah memperingatkan manusia melalui ayat diatas bahwa setiap tindakan dan perilaku mereka akan dibalas dengan seadil-adilnya. Hal ini menunjukan bahwa *Reward* dan *punishment* sudah diajarkan dalam Islam sebagai peringatan bagi manusia agar menjalani hidup sesuai dengan syariat yang ditentukan oleh Allah.

Reward dan *punishment* adalah dua kata yang saling bertolak belakang akan tetapi, kedua hal tersebut saling berkaitan, keduanya memacu karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja. *Reward* dan *punishment* sangat erat hubungannya dengan pemberian motivasi karyawan tak terkecuali pada karyawan yang bergerak pada lembaga perbankkan dan non-perbankan. Bahkan dalam al-Qur'an terdapat begitu banyak ayat-ayat motivasi, diantaranya yaitu:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

"Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"[2]

Ayat diatas menegaskan bahwa Allah akan memberikan balasan bagi mereka yg bersyukur maupun bagi mereka yang ingkar. Dengan kata lain, manusia yang bersyukur atas segala nikmat yang diberikan Allah maka

[1] al-Qur'an, 99:7-8.
[2] Ibid., 14:7.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mereka akan mendapatkan tambahan nikmat dan penghargaan dari Allah. Sebaliknya, manusia yang mengingkari nikmat Allah maka bersiap-siaplah untuk menerima hukuman yang pedih dari Allah.

Lembaga perbankan maupun non perbankan bisa menjadi salah satu contoh yang menerapkan pola kinerja karyawan sebagai poin penting kesuksesan sebuah organisasi dimana hal itu dapat dinilai dari kompetensi karyawannya dan bagaimana lembaga tersebut menerapkan *reward* dan *punishment* pada karyawanya. Oleh karenanya, persaingan kerja yang semakin ketatmenuntut setiap lembaga memiliki strategi dalam meningkatkan kinerja karyawannya dimana salah satu contohnyaadalah Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur Area Madura.

Koperasi Syariah Nuri (KSN) Jawa Timur adalah salah satu koperasi yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam.Koperasi ini dibentuk oleh para pendiri pada hari Senin tanggal 1 Desember 2008 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2009, selanjutnya berbadan hukum Dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pamekasan No. 02/BH/XVI.19/2010, tertanggal 29 April 2010. Nomor Pokok Harus Pajak (NPWP) 03.020.416.8-608.000 Koperasi Syariah Nuri, terdaftar tanggal 20 Oktober 2010. Pada tanggal 11 Desember 2014 Koperasi Syariah Nuri menbisakan Pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur Nomor: P2T/10/09.02/01/XII/2014, tanggal 11 Desember 2014 serta Surat Izin Usaha Simpan Pinjam dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur Nomor: P2T/26/09.06/01/XII/2014, tanggal 11 Desember 2014. Pendirian koperasi ini berangkat dari semangat para alumni salah satu pondok pesantren terkemuka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Di Madura yang bernama Pondok Pesantren Darul Ulum Banyuanyar yang beralamatkan di Desa Potoa'an Daya Kecamatan Palengaan Kabupaten Pamekasan Madura.[3]

Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur menerapkan sistem yang berorientasi pada target, sehingga setiap karyawan dituntut untuk aktif mencari nasabah sebanyak-banyaknya guna memenangkan pasar. Berdasarkan kondisi tersebut mendorong Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur melakukan pembenahan untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya insani, teknologi, dan pelayanannya. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur akan sangat tergantung dari kinerja para karyawannya. Dengan kinerja karyawan yang semakin baik dan meningkat, maka pelayanan yang mereka berikan pada nasabah akan semakin baik. Persaingan dalam bisnis perbankan semakin ketat, membuat perusahaan dituntut untuk dapat membangun suatu kebijakan untuk mengembangkan dan mempertahankan kinerja karyawan supaya tetap optimal salah satunya melalui *reward* dan *punishment*. Tujuan penerapan *reward* dan *punishment* tersebut adalah untuk mendorong karyawan bergerak aktif dan mendapatkan sebanyak-banyaknya nasabah untuk memenangkan pasar.

Peneliti menemukan beberapa fakta yang berkaitan dengan sejarah berdirinya Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur. Koperasi ini berangkat dari semangat alumni Pondok PesantrenDarul Ulum Banyuanyar yang biasa disebut Persatuan Alumni Darul Ulum Banyuanyar (PERADABAN). Mereka

[3] http://www.ksnjatim.com/profil/diakses pada tanggal 08 Februari 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendirikan koperasi ini karena melihat geliat perekonomian di Madura khususnya sudah mulai meningkat sehingga dipandang perlu mewadahi dan memfasilitasinya melalui sebuah koperasi simpan pinjam. Namun, dari sekian banyak alumni yang bergabung, tidak ada satupun dari mereka yang berijazah Sarjana Ekonomi sehingga dalam perjalanan usahanya Koperasi Syariah Nuri Jatim sedikit banyak belajar kepada koperasi lain tentang ilmu perbankan. Namun demikian, perkembangan aset dan omset Koperasi ini tiap tahun mengalami peningkatan yang signifikan. Hal itulah yang membuat peneliti merasa penting untuk meneliti keunikan Koperasi Syariah Nuri Jatim dan mengangkat judul Analisis Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura)

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, peneliti dapat membuat identifikasi dan batasan masalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura masih dibawah standar.

b. Minimnya *Reward* yang diterima karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Punishment* yang diterapkan pengurus dan pengawas Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura kurang maksimal.

2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka peneliti memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, peneliti membatasi diri hanya berkaitan dengan "pengaruh kompetensi karyawan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura". Karyawan disini difokuskan ke marketing dan dipilih karena peningkatan kinerja mereka akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, peneliti dapat merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura?
2. Apakah *reward* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura?
3. Apakah *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura?

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Apakah kompetensi karyawan, *reward*, dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura.
2. Untuk mengetahui pengaruh *reward* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura.
3. Untuk mengetahui pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan, *reward*, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun kegunaan penelitian ini di antaranya:

1. Secara Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Menambah wawasan keilmuan dalam bidang ekonomi syariah khususnya dalam meningkatkat kompetensi karyawan.

c. Sebagai sumbangan pemikiran terhadap pimpinan suatu lembaga keuangan tentang pentingnya kompetensi karyawan, reward, dan punishment untuk mendapatkan hasil kerja karyawan yang baik.

2. Secara Praktis

a. Memberikan pemahaman terhadap pemimpin lembaga keuangan agar memperhatikan kompetensi karyawan

b. Mengoptimalkan peran karyawan dengan meningkatkan kompetensi kinerja karyawan melalui *Reward* dan *Punishment*

F. Sistematika Pembahasan

Peneliti dalam merampungkan karya ilmiah ini perlu menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : Menjelaskan latar belakang beakang atau alasan peneliti dalam melakukan penelitian, dilanjutkan dangan identifikasi masalah dan batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kerangka teoritik, penelitian terdahulu dan sistematika pembahasan.

BAB II : Menjelaskan tinjauan teoritis tentang Kompetensi Karyawan, *Reward*, dan *Punishment* berkaitan dengan kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura.

BAB III : Menjelaskan metodologi yang digunakan dalam penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, teknik penentuan subjek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV : Menjelaskan hasil penelitian tentang Analisis Kompetensi Karyawan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura, meliputi; Gambaran umum tentang Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura, tahap persiapan, tahap pelaksanaan, tahap penyajian data, analisis data, pembuktian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : Penutup berisi kesimpulan yang menjelaskan secara singkat hasil penelitian tentang Analisis Kompetensi Karyawan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura dan rekomendasi yang dapat dijadika acuan untuk penelitian selanjutnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kerangka Teoritik

1. Kompetensi Karyawan

Pengertian kompetensi oleh Spencer adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (*A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterian referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Berdasarkan dari definisi kompetensi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

b. Hubungan kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai akibat).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Kriteria (*criterian referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya volum penjualan yang mampu dihasilkan seseorang salesman sebesar seribu buah perbulan atau manajer keuangan mendapatkan keuntungan satu milyar pertahun.

Selain itu, Spencer mengatakan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Selanjutnya dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi, perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya insani lainnya. Menurutnya juga kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau *jobtaks*.[1]

Kompetensi SDI atau kompetensi karyawan sendiri meliputi kompetensi potensi diri, kompetensi proses, dan kompetensi kerja.

[1] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2009), 3-4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kompetensi potensi diri antara lain tingkat pengetahuan, etos kerja, sikap, ketrampilan, kesehatan, kedisplinan, loyalitas kerja, dan kejujuran. Kompetensi proses antara lain komitmen, tingkat kerusakan produk, tingkat keamanan kerja pribadi. Kompetensi kerja meliputi produktivitas kerja, produktivitas perusahaan, dan kesejahteraan karyawan.[2]

Islam menekankan betapa pentingnya kompetensi manusia dalam mengarungi kehidupan di dunia. Tanpa kompetensi manusia tidak akan mempunyai harga atau derajat yang mereka butuhkan sebagai modal untuk bertakwa kepada Allah. Sebagaimana firman-Nya:

وَقَالَ لَهُمۡ نَبِيُّهُمۡ إِنَّ ٱللَّهَ قَدۡ بَعَثَ لَكُمۡ طَالُوتَ مَلِكٗاۚ قَالُوٓاْ أَنَّىٰ يَكُونُ لَهُ ٱلۡمُلۡكُ عَلَيۡنَا وَنَحۡنُ أَحَقُّ بِٱلۡمُلۡكِ مِنۡهُ وَلَمۡ يُؤۡتَ سَعَةٗ مِّنَ ٱلۡمَالِۚ قَالَ إِنَّ ٱللَّهَ ٱصۡطَفَىٰهُ عَلَيۡكُمۡ وَزَادَهُۥ بَسۡطَةٗ فِي ٱلۡعِلۡمِ وَٱلۡجِسۡمِۖ وَٱللَّهُ يُؤۡتِي مُلۡكَهُۥ مَن يَشَآءُۚ وَٱللَّهُ وَٰسِعٌ عَلِيمٞ

"Nabi mereka mengatakan kepada mereka: "Sesungguhnya Allah telah mengangkat Thalut menjadi rajamu". Mereka menjawab: "Bagaimana Thalut memerintah kami, padahal kami lebih berhak mengendalikan pemerintahan daripadanya, sedang diapun tidak diberi kekayaan yang cukup banyak?" Nabi (mereka) berkata: "Sesungguhnya Allah telah memilih rajamu dan menganugerahinya ilmu yang luas dan tubuh yang perkasa". Allah memberikan pemerintahan kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan Allah Maha Luas pemberian-Nya lagi Maha Mengetahui"[3]

Dalam kisah diatas dapat diambil pelajaran bahwa kompetensi sangat urgen bagi manusia agar segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya dan bijaksana, baik itu dalam pemerintahan maupun perekonomian.

---

[2] E. Kusumadmo, *Manajemen Strategik Pengetahuan.* (Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka, 2013), 134.

[3] al-Qur'an, 2:247.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. *Reward*

Dalam bahasa Arab, *reward* (ganjaran) diistilahkan dengan *tsawab*. Kata ini banyak ditemukan dalam al-Quran, khususnya ketika membicarakan tentang apa yang akan diterima oleh seseorang, baik di dunia maupun di akhirat dari amal perbuatannya. Kata *tsawab* selalu diterjemahkan kepada balasan yang baik. Sebagaimana salah satu diantaranya dapat dilihat dalam firman Allah SWT:

وَمَا كَانَ لِنَفْسٍ أَن تَمُوتَ إِلَّا بِإِذْنِ ٱللَّهِ كِتَٰبًا مُّؤَجَّلًاۗ وَمَن يُرِدْ ثَوَابَ ٱلدُّنْيَا نُؤْتِهِۦ مِنْهَا وَمَن يُرِدْ ثَوَابَ ٱلْـَٔاخِرَةِ نُؤْتِهِۦ مِنْهَاۚ وَسَنَجْزِي ٱلشَّٰكِرِينَ

"Sesuatu yang bernyawa tidak akan mati melainkan dengan izin Allah, sebagai ketetapan yang telah ditentukan waktunya. Barang siapa menghendaki pahala dunia, niscaya Kami berikan kepadanya pahala dunia itu, dan barang siapa menghendaki pahala akhirat, Kami berikan (pula) kepadanya pahala akhirat itu. Dan kami akan memberi balasan kepada orang-orang yang bersyukur"[4]

Allah menetapkan segala sesuatu dengan izn-Nya dan memberikan balasan bagi manusia sesuai dengan takaran perbuatannya. Bagi manusia yang menginginkan pahala di dunia maupun di akhirat maka Allah akan memberikan pahala tersebut bagi mereka.

Selain ayat diatas Allah juga berfirman:

مَّن كَانَ يُرِيدُ ثَوَابَ ٱلدُّنْيَا فَعِندَ ٱللَّهِ ثَوَابُ ٱلدُّنْيَا وَٱلْـَٔاخِرَةِۚ وَكَانَ ٱللَّهُ سَمِيعًۢا بَصِيرًا

"Barangsiapa yang menghendaki pahala di dunia saja (maka ia merugi), karena di sisi Allah ada pahala dunia dan akhirat. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Melihat"[5]

Dari kedua ayat di atas, kata *tsawab* identik dengan ganjaran yang baik. Seiring dengan hal ini, makna yang dimaksud dengan kata

[4] Ibid., 3:145.
[5] Ibid., 4:134.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tsawab dalam kaitannya dengan kinerja karyawan adalah pemberian ganjaran yang baik terhadap perilaku baik dari para karyawan itu sendiri.

Menurut Nawawi dalam bukunya menjelaskan *reward* adalah sebuah usaha untuk menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerjanya, yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antara para pekerja yang satu dengan yang lainnya.[6]

Reward pada dasarnya merupakan salah satu bentuk dari motivasi yang diberikan oleh manajer atau pimpinan kepada karyawan yang diatur secara sistematis. Motivasi berupa reward itu sendiri juga merupakan bentuk upaya dalam merealisasikan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Karena dengan adanya reward, akan terjadi kompetisi untuk menjadi yang terbaik diantara karyawan.

Setiap organisasi memiliki system reward yang berbeda. Hal ini berkaitan dengan model oraganisasi dan juga visi misi yang dimiliki oleh seorang pemimpin di organisasi tersebut. Untuk itu antara reward, motivasi dan model manajemen memiliki integrasi yang sangat signifikan. Berikut kami sebutkan beberapa bentuk integrasinya:

a. Reward System dalam Model Tradisional

Dalam teori tradisional tugas utama seorang manager adalah meminimalkan variasi-variasi perilaku bagi anggota-anggota organisasi. Karena pada model ini mempersoalkan kapabilitas dari para anggotanya untuk bertanggung jawab terhadap self-direction dan self control di dalam melakukan pekerjaan. Reward system

[6] Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Insani untuk Bisnis yang Kompetitif* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press), 319.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam model ini sangat sederhana, karena hanya terdapat satu jalur yang pasti, yakni kinerja standar, dan hanya ada satu imbalan yang pasti yaitu upah standar dan paket keuntungan. Tujuan utama reward system ini dalam organisasi yang didominasi oleh teori tradisional adalah untuk menarik dan menjaga kestabilan dan work force yang dapat diprediksikan.

b. Reward System dalam Model Human Relation

Reward pada organisasi ini tidak memiliki banyak perbedaan dengan teori tradisional. Manager Human Relation akan memelihara pandangannya mengenai struktur organisasi yang pada esensinya sebagai mesin dan menentukan desain harus secara teratur diberi pelumas sebagai dorongan dengan aplikasi-aplikasi dalam perawatan, perhatian dan pengakuan. Sistem imbalan dalam human relation semata-mata hanya digunakan untuk menarik dan mempertahankan loyalitas serta kepatuhan pegawai.

c. Reward System dalam Model Human Resources

Tugas utama manajer dalam model human resource management adalah memberikan fasilitas kinerja anggota yakni dengan menyingkirkan hambatan-hambatan terhadap aplikasi dari serangkaian sumber daya mental dan fisik yang ada dalam organisasi. Sedangkan reward sistem yang sejalan dengan kondisi-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kondisi lingkungan dan mengikat jenis desain pegawai dan kontrolnya dalam model human relation.[7]

3. *Punishment*

Kata *punishment* berasal dari bahasa Inggris yang berarti hukuman, sanksi atau siksaan. Dalam jabaran yang lebih luas, *Punishment* adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar aturan organisasi atau perusahaan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.[8] Jika *reward* merupakan bentuk yang positif, maka *punishment* adalah sebagai bentuk yang negatif. Akan tetapi, jika *punishment* diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka tidak melakukan tindakan yang kurang baik sehingga hukuman ini dimaksudkan untuk mendidik dan memperbaiki kesalahan mereka agar menjadi pribadi yang lebih baik.

Punishment (hukuman) dalam bahasa Arab diistilahkan dengan ‘i*qab.* Bila memperhatikan kata *‘iqab* mayoritasnya didahului oleh kata *syadiid* (yang paling, amat, dan sangat), dan kesemuanya menunjukkan arti keburukan dan azab yang menyedihkan, seperti firman Allah SWT dalam al-Qur’an:

---

[7] J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2001), 150-151.

[8] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Insani Perusahaan*(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 130.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

كَدَأۡبِ ءَالِ فِرۡعَوۡنَ وَٱلَّذِينَ مِن قَبۡلِهِمۡۚ كَذَّبُواْ بِـَٔايَٰتِنَا فَأَخَذَهُمُ ٱللَّهُ بِذُنُوبِهِمۡۗ وَٱللَّهُ شَدِيدُ ٱلۡعِقَابِ

> "*(keadaan mereka) adalah sebagai keadaan kaum Fir´aun dan orang-orang yang sebelumnya; mereka mendustakan ayat-ayat Kami; karena itu Allah menyiksa mereka disebabkan dosa-dosa mereka. Dan Allah sangat keras siksa-Nya"*[9]

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa kata '*iqab* ditujukan kepada balasan dosa sebagai akibat dari perbuatan jahat manusia. Seperti tercermin dalam kisah Fir'aun dan kaumnya yang berani mendustakan Allah dengan mengaku-ngaku sebagai tuhan sehingga Allah menyiksa mereka di dunia agar menjadi pelajaran bagi umat-umat setelahnya.

Macam-macam *Punishment* dapat dibedakan menjadi dua, yaitu,

a. *Punishment Preventif*

Punishment yang diberikandengan tujuan agar tidak atau jangan terjadi pelanggaran. Hukuman jenis ini bermaksud untuk mencegah jangan sampai terjadi sebuah pelanggaran sehingga hal ini dilakukan sebelum pelanggaran dilakukan. Maka dari itu, *punishment preventif* merupakan hukuman yang bersifat pencegahan dan untuk menjaga agar sesuatu yang dapat mengganggu atau menghambat kelancaran sebuah proses pekerjaan bisa dihindari. Contoh:

1) Anjuran dan perintah
2) Larangan
3) Pengawasan
4) Paksaan

[9] al-Qur'an, 3:11.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. *Punishment Represif*

Hukuman jenis ini diberikan karena adanya pelanggaran atau adanya kesalahan yang telah diperbuat. *Punishment represif* diadakan jika terjadi sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan peraturan-peraturan atau dianggap melanggar peraturan yang berlaku.[10]

Contoh *punishment represif*adalah:

1) Pemberitahuan
2) Teguran dan peringatan
3) Hukuman

4. Kinerja Karyawan

Karyawan adalah orang yang asing bagi sebuah perusahaan. Mereka masuk ke perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui sama sekali maksud dan tujuan mendirikan usaha itu. Jika perusahaan tidak memiliki visi dan misi yang dapat dibaca dan dimengerti para karyawan, maka mereka hanya akan bekerja menuruti perintah pimpinan saja tanpa pernah berusaha bekerja untuk mencapai tujuan sebenarnya yang perusahaan inginkan. Jika posisi karyawan sudah ditentukan dalam struktur organisasi usaha, maka langkah selanjutnya adalah membuat deskripsi pekerjaan karyawan. Pada usaha kecil dan menengah seringkali pekerjaan karyawan tidak jelas, mereka mengerjakan apa saja yang pimpinan perintahkan. Dalam jangka pendek, mungkin hal ini menguntungkan perusahaan. Namun dalam jangka panjang pada saat perusahaan tersebut mulai besar, akan menimbulkan

[10] Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), 184-186.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ketidakprofesionalan kinerja. Rekrutmen karyawan hendaknya memperhatikan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengayaan pekerjaan, perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan. Maka dari itu rekrutmen karyawan harus diseleksi dengan baik. Tujuan seleksi penerimaan karyawan untuk mendapatkan:

a. Karyawan yang berkualitas dan potensial
b. Karyawan yang jujur dan disiplin
c. Karyawan yang cakap dan penempatannya tepat.
d. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
e. Karyawan yang memenuhi undang-undang perburuhan.
f. Karyawan dan bisa bekerjasama baik secara vertikan maupun horizontal
g. Karyawan yang dinamis dan kreatif
h. Karyawan yang innovatif dan penuh tanggung jawab
i. Karyawan yang loyal dan berdikasi tinggi
j. Mengurangi tingkat absensi dan *turn over* karyawan.

Setelah karyawan sudah bisa bekerja dengan baik maka dibutuhkan sebuah evaluasi penilaian hasil kinerja yang menunjukkan bahwa proses kerja telah berjalan baik.Evaluasi pekerjaan adalah penilaian berat ringannya pekerjaan, mudah-sukarnya pekerjaan, besar kecilnya resiko pekerjaan, pemberian nama pekerjaan, pemberian peringkat, harga atau gaji suatu pekerjaan. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDI) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.[11] Selain daripada itu, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya serta menjadi tanggung jawab yang telah diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas guna mencapai tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen serta memberikan kontribusi pada kemajuan ekonomi.[12] Rivai dalam bukunya menerangkan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai seorang tenaga kerja yang sesuai dengan peran dalam organisasi.[13]

Dalam agama Islam Allah memerintah manusia untuk senantiasa bekerja yang salah satunya dijelaskan dalam surat at-Tawbah:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

> *"Dan Katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan"*[14]

---

[11] Abdullah,*Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*(Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2014), 3.

[12] AP. Mangkunegara, *Manajemen Sumber daya insani Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), 67.

[13] Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber daya insani Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*(PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta, 2004), 309.

[14] al-Qur'an, 9:105.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Allah memerintahkan manusia bekerja untuk kehidupannya agar supaya mereka menjadi manusia produktif dan tidak hanya berpangku tangan menunggu belas kasihan orang lain.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

a. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
b. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), personality (kepribadian), pembelajaran dan motivasi.
c. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job.

Sedangkan menurut A. Dale Timple sebagaimana dikutip oleh Bintoro dan Daryanto, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional), yaitu faktor-faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Bintoro dan Daryanto menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor individu dan faktor lingkungan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan agar dapat meminimalisir plagiarisme dalam karya ilmiah yang sedang disusun peneliti. Dalam kajian penelitian terdahulu ini, peneliti akan menyebutkan beberapa penelitian yang memiliki konteks yang sama namun dengan ciri khas yang berbeda. Karena pada dasarnya penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari teori-teori yang telah dipakai oleh peneliti sebelumnya.

Adapun beberapa penelitian terdahulu tersebut yaitu,*pertama*: Febrianti, Musadieq, dan Prasetya (2014) mengambil judul penelitian Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.[15]*Kedua* Erlinda Listyanti Purwaningrum,M Al Musadieq, dan Ika Ruhana (2014), dengan judul Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo.[16]*Ketiga* Raymond Suak, Adolfina dan Yantje Uhing (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang The Effect Of Reward And Punishment On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang.[17] *Keempat* Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2015) dengan judul penelitian penilaian kinerja, reward, dan punishment

---

[15] Febrianti, Musadieq, dan Prasetya *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang*.*Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 12 No. 1 Juli 2014.

[16] Erlinda Listyanti Purwaningrum,M Al Musadieq, dan Ika Ruhana, *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)| Vol. 8 No. 2 Maret 2014.

[17] Raymond Suak, Adolfina dan Yantje Uhing, *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang The Effect Of Reward And Punishment On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang*, Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 1050 – 1059.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo.[18]

Untuk mengetahui persamaan dan perbedaan diantara beberapa penelitian tersebut, peneliti akan mengklasifikasinya pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tujuan Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Musadieq Febrianti, dan Prasetya	Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.	1. untuk menjelaskan pengaruh variabel reward, punishment secara parsial terhadap motivasi Kerja karyawan pada PT.Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang. 2. untuk mengetahui pengaruh reward, punishment, motivasi kerja karyawan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang.	1. Secara keseluruhan distribusi frekuensi pada variabel X1 (reward), variabel X2 (punishment) , variabel Y1 (motivasi kerja karyawan), dan variabel Y2 (Kinerja Karyawan) pada PT. Panin Bank Tbk Area Miro Jombang telah berjalan dengan baik. Hasil pengumpulan data sekunder bahwa reward pada PT. Panin Bank Tbk Area Miro

[18] Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal dan Irvan Trang, *Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada pt. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo*, Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015, Hal. 884-895.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				Jombang berupa gaji setiap bulannya, tunjangan berbentuk tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan, Bonus berbentuk wisata yang dilakukan karyawan atas kesepakatan bersama, Penghargaan interpersonal berupa pujian yang dilakukan pemimpin. Promosi pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang dilaksanakan berdasarkan kinerja dan masa kerja. Achievement atau pencapaian berupa rasa puas dan bangga dan yang terakhir mengenai otonomi yaitu karyawan memiliki hak yang sama dalam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				mengambil keputusan sesuai dengan peraturan perusahaan. Punishment pada PT. Panin Bank Tbk Area Miro Jombang yaitu berupa phase out. Motivasi disana berupa training secara berkala dari manajemen dan brifing harian serta meeting baik mingguan maupun bulanan. Penilaian kinerja karyawan pada PT. Panin Bank Tbk terdiri dari 2 bagian utama yaitu melalui hasil kerja dan prestasi dengan tingkat penilaian sebesar 70% serta melalui implementasi tata nilai I CARE sebesar 30%. 2. Reward

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 3. Punishment berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. 4. Reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 5. Punishment berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Erlinda Listyanti Purwaningrum,M Al Musadieq, dan Ika Ruhana	Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo	1. Untuk menggambarkan Penilaian Kinerja Karyawan dan Semangat Kerja Karyawanyang ada di PT. Aggiomultimex Sidoarjo. 2. untuk mengetahui pengaruh antara variabel Penilaian KinerjaKaryawan terhadap Semangat Kerja Karyawan.	1. Penilaian Kinerja Karyawan yangada di PT. Aggiomultimex Sidoarjo masuk dalam kategori baik dan untuk Semangat Kerja Karyawan masukdalam kategori sangat baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				2. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui bahwa SemangatKerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,462 satuan untuk setiap tambahan satu satuan variabel PenilaianKinerja Karyawan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
3.	Raymond Suak, Adolfina dan Yantje Uhing.	Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang The Effect Of Reward And Punishment On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang	1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun secara parsial reward dan punishment terhadap kinerja karyawan Sutanraja Hotel Amurang	1. Hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi antara reward dan punishment terhadap kinerja karyawan sangat lemah. 2. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa reward dan punishment tidak mempunyai pengaruh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan reward dan punishment juga tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Kevin Tangkuman, Bernhard Tewal dan Irvan Trang	Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada pt. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo.	1. untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawanpada pt. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo.	1. Hasil analisis menggambarkan penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan berkorelasi dengan baik. 2. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, reward dan punishment, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Secara parsial penilaian kinerja, reward dan Punishment secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				parsial,berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo meningkatkan kualitas dan intensitas penilaian kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III

METODE DAN HASIL PENELITIAN

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan mengumpulkan data berupa angka-angka kemudian diolah hingga menjadi informasi serta membuktikan teori, kemudian dapat menjadi acuan dalam pengambilan keputusan. Pengolahan data mentah hingga menjadi informasi bermanfaat inilah merupakan bagian terpentinng dari analisis kuantitatif.[1]

Pada penelitian ini peneliti memilih responden dari beberapa karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura sebagai sampel dan membagikan kuesioner atau angket serta melakukan analisis data secara statistik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi karyawan(variabel X_1/ variabel independen), *reward*(variabel X_2/ variabel independen), *punishment*(variabel X_3/ variabel independen), dan kinerja karyawan (variabel Y/ variabel dependen).

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah semua kantor cabang Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura. Data yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian terdapat 16 kantor cabang. Untuk Kabupaten Sampang

[1] Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2001), 1.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat 6 kantor cabang, yaitu: 1) KSN Jatim Cabang Sampang Kota, 2) KSN Jatim Cabang Karang Penang, 3) KSN Jatim Cabang Sokobanah1, 4) KSN Jatim Cabang Sokobanah 2, 5) KSN Jatim Cabang Ketapang 1, dan6) KSN Jatim Cabang Ketapang 2. Sedangkan di Kabupaten Pamekasan terdapat 8 kantor cabang, yaitu: 1) KSN Jatim Cabang Pamekasan Kota, 2) KSN Jatim Cabang Palduding, 3) KSN Jatim Cabang Palengaan, 4) KSN Jatim Cabang Pegantenan, 5) KSN Jatim Cabang Pakong,6) KSN Jatim Cabang Waru,7) KSN Jatim Cabang Pasean, dan 8) KSN Jatim Cabang Batumarmar. Terakhir Kabupaten Sumenep hanya terdapat 2 kantor cabang, yaitu: 1) KSN Jatim Cabang Sumenep Kota, 2) KSN Jatim Cabang Pasongsongan.

Adapun Waktu penelitian ini mulai Pebruari 2019 sampai dengan Maret 2019.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan fakta dari hal yang akan diteliti. Maka dari itu peneliti mengambil populasi dari seluruh karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura dengan jabatan marketing.[2]

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili seluruhnya untuk diteliti. *Purposive Sampling* merupakan

[2] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 173.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel karena peneliti menganggap bahwa seseorang atau sesuatu tersebut memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitiannya. Dalam analisis kompetensi karyawan, *reward*, dan *punishment* ini peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti mengambil sampel dari populasi yang memenuhi kriteria dan data yang cukup untuk dianalisa.[3]

4. Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain.[4] Dalam analisis jalur (*path analysis*) dikenal sebagai variabel endogen. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi karyawan (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3).

b. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen disebut juga variabel terikat.[5] Dalam analisis jalur (*path analysis*) dikenal sebagai variabel eksogen. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

[3] Ibid., 174.
[4] Edy Supriyadi, *SPSS+Amos Statistical Data Analysis* (Jakarta: In Media, 2014), 57.
[5] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2012), 59.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Definisi Operasional

Berdasarkanuraian variabel diatas peneliti dapat merumuskan definisi operasionalnya sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikaor Variabel	Skala
1.	Kompetensi Karyawan (X_1)	a. Tingkat jabatan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. b. Pengalaman adalah salah satu faktor pendukung dalam pekerjaan. c. Dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki. d. Dapat berkreativitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan. e. Sikap yang baik pada rekan kerja akan mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.	Likert
2.	Reward (X_2)	a. Besaran gaji sudah sesuai dengan kinerja karyawan. b. Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja karyawan. c. Penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi karyawan. d. Pujian dari pimpinandapatmenambah semangat kerja karyawan. e. Pujian dari pimpinan sebagai bentuk apresiasi dari kinerja karyawan. f. Pemberian cuti sebagai tambahan penyemangat kerja. g. Prestasi menjadi salah satu faktor kenaikan jabatan. h. Pemberian tunjangan oleh perusahaan kepada karyawan.	Likert

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3.	Punishment (X_3)	a. Teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat. b. Teguran sebagai bentuk peringatan bagi karyawan. c. Teguran atau peringatan diberikan untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan. d. Peringatan dari atasan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. e. Sanksi diberikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan. f. Skorsing adalah salah satu bentuk pemberian hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.	Likert
4.	Kinerja Karyawan (Y)	a. Respon perusahaan atas prestasi karyawan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja. b. Keharmonisan dengan sesama karyawandapat meningkatkan kinerja. c. Pekerjaan yang diberikan tidak pernah terbengkalai. d. Karyawan tidak meningalkan (pulang) pekerjaan sebelum menyelesaikan pekerjaan. e. Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik. f. Melaksanakan tanggung jawab sesuai tupoksi. g. Karyawan memahami pedoman (SOP)kerja perusahaan.	Likert

6. Metode Pengumpulan Data

a. Sumber Data

Sumber data merupakan sesuatu yang menjadi informasi dalam penelitian. Adapun sumber data berdasarkan cara memperolehnya, yaitu:[6]

1) Sumber Data Primer

Data yang dibutuhkan dalam penelitian, tetapi belum tersedia, serta untuk memperoleh data tersebut peneliti harus menggunakan

[6] Hendri Tanjung, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: Gramata Publishing, 2013), 76.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

beberapa teknik pengumpulan data seperti kuesioner, wawancara, observasi dan sebagainya. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari wawancara dengan pengurus, pengawas, dan karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura.

2) Data sekunder

Sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang didapat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku atau pustaka yang berhubungan dengan topik bahasan ini serta hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh pihak lain. Data yang sudah siap dipublikasikan oleh pihak atau instansi terkait dan langsung dapat dimanfaatkan oleh peneliti seperti gambaran umum Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa buku, jurnal, internet ataupun tulisan-tulisan yang terkait dengan bahan penelitian.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[7] Kuesioner dibagikan kepada responden yang terdiri semua karyawan dengan

[7] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, 199.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

jabatan marketing di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura.

2) Dokumentasi

Peneliti mengumpulkan data dari dokumen dokumen ataupun arsip-arsip yang memuat garis besar data yang akan dicari dan berkaitan dengan judul penelitian ini.[13] Dalam hal ini data yang dicari adalah dokumentasi tentang pemberian reward dan punishment kepada karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN JATIM) area Madura.

7. Analisis Data

Teknik analisis data merupakan bagian penting dalam penelitian, karena analisis data yang memroses data hingga menjadi kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Adapun tahapan menganalisis data sebagai berikut:

a. Teknik Analisis Deskriptif

Adalah metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan, dianalisis, kemudian diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuisioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

b. Uji Kualitas Data

Berdasarkan instrumen penelitian yang digunakan, kualitas data yang dihasilkan dapat dievaluasi melalui uji reliabilitas dan uji validitas:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Uji Realibilitas

Bukti kuisioner dikatakan reliabel atau andal apabila jawaban seseorang terhadap kuisioner adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuisioner reliabel atau tidak reliabel menggunakan *alpha cronbach*. Kuisioner dikatakan realiabel jika *alpha cronbach* 0,60 dan tidak realiable jika sama dengan atau dibawah 0.60.[8]

Hasil $\alpha \geq 0{,}60$ = reliabel

Hasil $\alpha < 0{,}60$ = tidak reliabel

2) Uji Validitas

Arikunto menjelaskan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ketepatan atau kesahihan suatu instrumen. Pengujian validitas dalam penelitian ini adalah dengan menghitung korelasi diantara masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan korelasi *product moment.* Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai rhitung > dari nilai rtabel atau jika koefisien korelasinya 0,3. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh *item* mempunyai nilai r (koefisienkorelasi) lebih besar dari 0,3, sehingga instrumen pada penelitian ini dikatakan valid.[9]

---

[8] Danang Sunyoto, *Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Insani*. *Praktik Penelitian* (Jakarta: Center for Academic Publishing Service, 2012), 114.

[9] Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan bagian penting dalam penelitian, karena analisis data yang memroses data hingga menjadi kesimpulan yang dapat dipertanggungjawabkan. Adapun tahapan menganalisis data sebagaiberikut:

1) Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik terdapat asumsi dasar yang harus dipenuhi dalam penelitian yang menggunan *Path Analysis* di antaranya melakukan uji lineritas, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas terlebih dahulu, sehingga data penelitian terbebas dari asumsi-asumsi dasar yang menyebabkan kecacatan.[10]

Karena data penelitian bukan merupakan data *time series*, maka maka pengujian asumsi dasar hanya meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas.

a) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas/independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.[11]

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah

[10] Jonathan Sarwono, *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis* (Yogyakarta: Alfabeta, 2007), 25.
[11] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi Kedua* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009), 25.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastis dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.[12]

c) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.[13]

2) Analisis Jalur (*PathAnalysis*)

Path Analysis merupakan suatu alat analisis yang dikembangkan oleh Sewal Wright di tahun 1934. Teknik ini dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*). Wright mengembangkan metode ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari suatu variabel, dimana terdapatvariabel yang memberiikan pengaruh *eksogenus variable*) dan variabel yang dipengaruhi (*endogenus variable*).[14]

Path Analysis merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat

---

[12] Ibid., 28

[13] http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glejser-spss.html?m=1. Diakses 27 Februari 2018, 14.04 AM.

[14] Muhammad Rusli, *Pengelolaan Statistik yang menyenangkan* (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2014), 199.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat *hipotetical* dalam seperangkat variabel (Paul Webley, 1997).[15] Seluruh analisis data menggunakan aplikasi SPSS 20.

Setiap analisis yang dipilih untuk memecahkan permasalahan statistik tidak lepas dari asumsi yang harus ditaati, agar kesimpulan yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Adapun langkah-langkah pengujian analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

1) Menggambarkan diagram jalur lengkap;
2) Merumuskan persamaan struktural;
3) Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan;
4) Menghitung koefisien jalur secara individual maupun secara simultan (keseluruhan);
5) Merangkum ke dalam tabel, kemudian memaknai dan menyimpulkan hasil analisis jalur.[16]

8. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting.

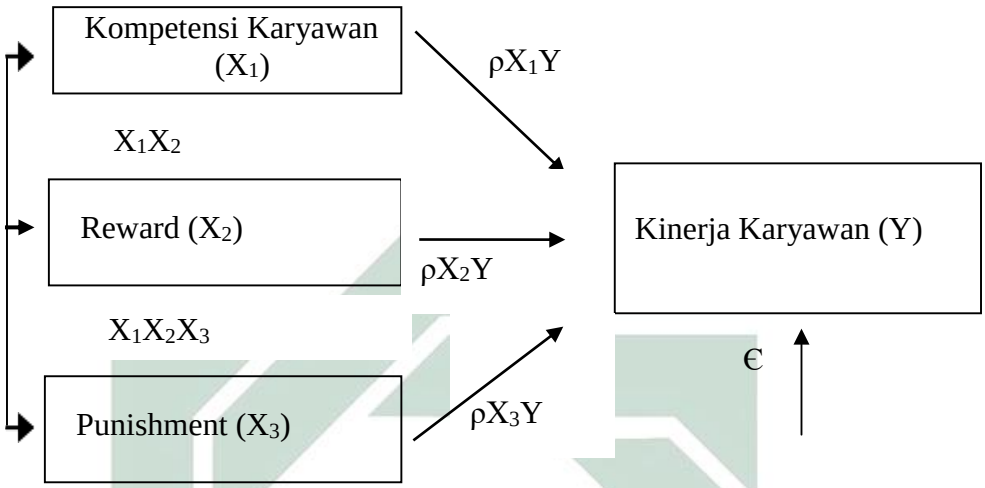
---

[15] Ibid.

[16] Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 250.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 3.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Mandiri, 2018.

Keterangan:

ρyx_1: *Standardized coefficients,* koefisien jalur pengaruh langsung X_1 terhadapY.

ρyx_2: *Standardized coefficients,* koefisien jalur pengaruh langsung X_2 terhadap Y.

ρyx_3: *Standardized coefficients,* koefisien jalur pengaruh langsung X_3 terhadap Y.

ρyЄ : Besarnya pengaruh variabel lain
X_1 : Variabel eksogen Kompetensi Karyawan
X_2 : Variabel eksogen *Reward*
X_3 : Variabel eksogen *Punishment*
Y : Variabel endogen Kinerja Karyawan

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, dapat diketahui bahwa Kompetensi Karyawan, Reward, dan Punishment memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan KSN Jatim. Hubungan langsung terjadi jikasatu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tadi. Kemudian pada setiap variabel independen (eksogen variabel) akan ada

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

anak panah yang menuju ke variabel dependen (endogen variabel) dan berfungsi untuk menjelaskan jumlah varians yang tak dapat dijelaskan (*unexplained variance*) oleh variabel itu.[17] Berikut peneliti sajikan persamaan struktural dari analisis jalur di atas adalah:

$$Y = \rho yx1\ X_1 + \rho yx2\ X_2 + \rho yx3\ X_3 + \rho y\epsilon$$

9. Hipotesis Penelitian

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah dalam penelitian setelah peneliti mengemukakan kerangka berfikir. Hipotesis merupakan kesimpulan atau jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang akan dibuktikan dengan data empiris.[18] Peneliti merumuskan hipotesis bahwa Kompetensi Karyawan, *Reward*, dan *Punishment* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di pulau Madura. Hal itu berangkat dari asumsi awal peneliti yang melihat keunikan Koperasi ini dimana kompetensi karyawan yang pada awal berdirinya masih tergolong dibawah standart, namun dalam perjalanannya koperasi ini banyak melakukan perbaikan standart mutu karyawannya dengan cara melakukan studi banding ke banyak koperasi lain sehingga dapat dibuktikan dengan aset dan omset mereka yang setiap tahun semakin meningkat signifikan. Selain itu, peneliti melihat penerapan *Reward* dan *Punishment* juga berpengaruh pada kinerja karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur.

Berdasarkan penjelasan dari rumusan masalah, maka hipotesis

[17] Ibid., 210.
[18] Hendri Tanjung, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: Gramata Publishing, 2013), 97.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam penelitian ini adalah:

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara silmuntan dari Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara silmuntan dariKompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak, maka digunakan perhitungan uji statistik dengan penetapan tingkat kepercayaan.

a. Uji-F (Simultan/Serempak)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) koefesien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat.[19] Adapun langkah-langkah uji F atau uji simultan:

[19] Asnawawi dan Maskhuri, *Metodologi Riset Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), 182.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Perumusan Hipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara silmuntan dari Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan

H_1 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara silmuntan dari Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

2) Nilai kritis distribusi F dengan *level of significant* α =5%

F_{tabel} = F α ; numerator;denominator

= F 0,05 ; k-l; n-k

3) Kriteria penolakan atau penerimaanjika:

a) $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_1 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel X danY

b) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka H_1 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel XdanY

b. Uji-t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap terikat.[20]

[20] Ibid., 182.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) PerumusanHipotesis

H_0 = Tidak terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 = Terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan.

2) Nilai kritis distribusi dengan *level of significant* α =5%

t_{tabel} = $t(\alpha/_2;n\text{-}k\text{-}l)$

3) Kriteria penolakan atau penerimaanjika:

a) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_1 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel X danY

b) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_1 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh simultan oleh variabel X danY

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Umum Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur

a. Pendiri Awal Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur

Dewan Syar'i

Ketua	:	KH. Mohammad SyamsulArifin
Anggota	:	KH. Abdul Ghafur Syafiudin, Lc
Anggota	:	KH. Hasbullah Muhammad
Anggota	:	RKH. Amin Zaini Ra'i

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pengawas

Ketua	:	Drs. Moh. Khalil Asy'ari
Anggota	:	Drs. H. Zainuddin Syarif, M.Ag
Anggota	:	H. Akhmad Farhum, S.Ag

Pengurus

Ketua	:	Achmad Mukhlisin, SH
Sekretaris	:	Mohammad Rofiuddin SH.I, MM
Bendahara	:	ZainollahShamad,M.Pd.I[21]

b. Profil Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur

Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur selanjutnya disingkat dengan KSN JATIM merupakan salah satu koperasi syariah berskala Provinsi Jawa Timur yang berpusat di Jalan Raya Palduding-Pegantenan, Desa Plakpak, Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan Jawa Timur. Koperasi ini didirikan oleh para tokoh alumni Pondok Pesantren Banyuanyar pada hari Senin tanggal 1 Desember 2008 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2009 dengan satu kantor pelayanan yang beralamat di Jalan Raya Palengaan (Simpang Tiga Palduding) Desa Plakpak Kecamatan Pegantenan, Kabupaten Pamekasan.

Koperasi ini bergerak dalam bidang usaha simpan pinjam yang beroperasional berdasarkan legalitas badan hukum dari Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Pamekasan dengan Nomor 02/BH/XVI.19/2010, tertanggal 29 April 2010.

[21] Buku Laporan RAT Tahun Buku 2009, 4.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam perkembangan kelembagaan KSN JATIM, pelayanan usaha simpan pinjam yang diberikan kepada anggota, bukan hanya ada di wilayah Kabupaten Pamekasan saja, melainkan juga menyebar ke wilayah Kabupaten Sampang dan Kabupaten Sumenep. Sehingga pada tahun 2014 Pengurus KSN JATIM mengajukan alih bina kepada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur. Selanjutnya, berdasarkan pengesahan Akta Perubahan Anggaran Dasar dari Pemerintah Provinsi Jawa Timur Nomor: P2T/10/09.02/01/XII/2014, tanggal 11 Desember 2014, secara resmi, KSN JATIM menjadi binaan Pemerintah Provinsi Jawa Timur melalui Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur.

KSN JATIM melaksanakan kegiatan usaha menghimpun dana dalam bentuk simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan wajib khusus, simpanan hari raya, simpanan berjangka, simpanan walimatul ursy, simpanan pendidikan, simpanan haji dan umrah, simpanan qurban, simpanan rumah tangga dan simpanan suka rela, serta memberikan pembiayaan untuk anggota atau calon anggota, koperasi lain dan atau anggotanya antara lain pembiayaan gadai emas, pembelian barang serba guna, modal usaha, modal pertanian, gadai BPKB syariah, gadai sertifikat tanah, gadai kendaraan, pembelian mobil dan motor, kebajikan barokah dan pembelian rumah sebagaimana diatur dalam undang-undang Republik Indonesia tentang perkoperasian dan peraturan pemerintah tentang pelaksanaan kegiatan usaha simpan pinjam oleh koperasi.

Sebagai salah satu lembaga keuangan non bank, KSN JATIM berperan sebagai lembaga intermediasi antara potensi yang dimiliki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

masyarakat berekonomi kecil, maka pada tahun-tahun berikutnya Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur membuka kantor pelayanan yang hampir di setiap kecamatan di Madura dan bahkan hampir di setiap kabupaten di tanah jawa dengan tujuan untuk membangun peradaban ekonomi umat berbasis syariah.

Dalam menjalankan usahanya, KSN JATIM memegang teguh prinsip-prinsip koperasi dan jati diri koperasi yang diorientasikan untuk dapat membantu, meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosial dari anggota KSN JATIM. Sesuai dengan mottonya, hingga saat ini KSN JATIM memiliki anggota yang sangat banyak dan tersebar di seluruh Provinsi Jawa Timur.

Sebagai salah satu tujuan dari berdirinya KSN JATIM yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam, diharapkan dapat menjadi solusi untuk terbangunnya ekonomi umat yang berbasis syariah.[22]

c. Prestasi

1) Tahun 2016

a) Tingkat Nasional

- Koperasi Berprestasi Tingkat Nasional

  Kategori : Koperasi Simpan Pinjam

b) Tingkat Provinsi Jawa Timur

- Juara I Koperasi Berprestasi

  Kategori : Koperasi Simpan Pinjam

[22] www.ksnjatim.com/diakses pada tanggal 22 Februari 2019.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Tahun 2018

a) Juara III Lomba Cerdas Cermat Syariah antar Koperasi Syariah se Jawa Timur yang diselenggarakan oleh Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur bekerjasama dengan FKS JATIM.

b) Juara I Lomba Cerdas Cermat Syariah antar LKS se-Jawa Timur yang diselenggarakan oleh BANK INDONESIA (BI) Surabaya bekerjasama dengan FKS JATIM.[23]

d. Legalitas Hukum

1) Organisasi

Nama Lembaga	:	Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur
Alamat Kantor Pusat	:	Jalan Raya Pegantenan Palduding, Desa Plakpak. Kec. Pegantenan. Pamekasan Jawa Timur
Tahun Berdiri	:	01 Januari 2009
Badan Hukum	:	02/BH/XVI.19/2010
Akta Perubahan AD	:	P2T/10/09.02/01/XII/2014
Izin Usaha Simpan Pinjam	:	P2T/26/09.06/01/XII/2014
Izin Usaha Perdagangan Kecil	:	06/13-4/SIUP-K/IX/2014
Tanda Daftar Perusahaan	:	130426400054
NPWP	:	03.020.416.8-608.000
Nomor Induk Koperasi	:	3528080010032

[23] Buku Laporan RAT Tahun Buku 2018, 9.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No. Hp	:	081934963631
Email	:	kopsyahnuri09@gmail.com
Website	:	www.ksnjatim.com

2) Izin Kantor Cabang

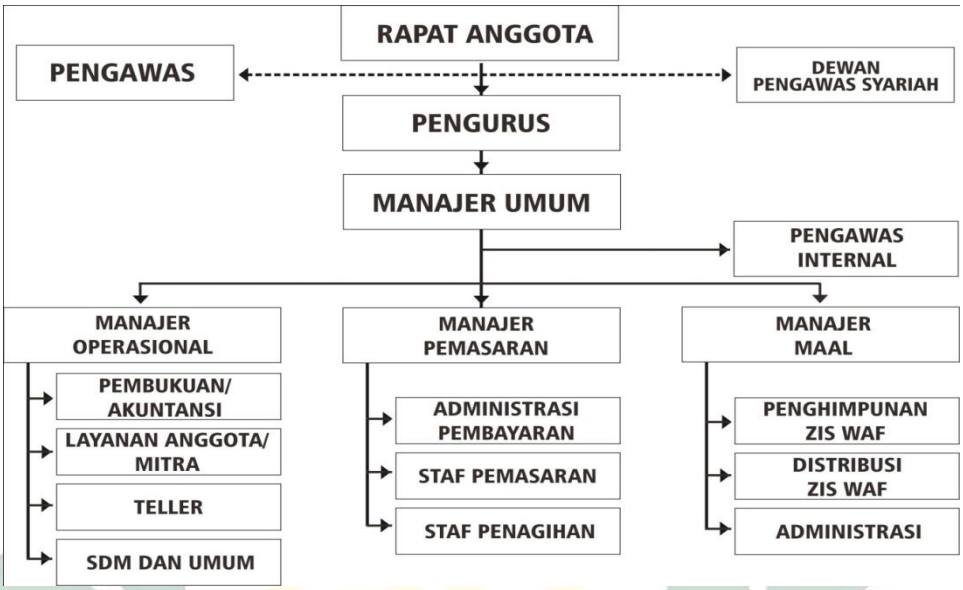
No	Kantor Cabang			Nomor Izin		
1	Cab. Palduding	:	Nomor	:	P2T/2/09.04/01/I/2018
2	Cab. Sokobanah I	:	Nomor	:	P2T/3/09.04/01/I/2018
3	Cab. Waru	:	Nomor	:	P2T/4/09.04/01/I/2018
4	Cab. Ketapang	:	Nomor	:	P2T/5/09.04/01/I/2018
5	Cab. Sumenep	:	Nomor	:	P2T/6/09.04/01/I/2018
6	Cab. Batumarmar	:	Nomor	:	P2T/7/09.04/01/I/2018
7	Cab. Karangpenang	:	Nomor	:	P2T/8/09.04/01/I/2018
8	Cab. Pasean	:	Nomor	:	P2T/9/09.04/01/I/2018
9	Cab. Sokobanah II	:	Nomor	:	P2T/10/09.04/01/I/2018
10	Cab. Palengaan	:	Nomor	:	P2T/11/09.04/01/I/2018
11	Cab. Pegantenan	:	Nomor	:	P2T/12/09.04/01/I/2018
12	Cab. Kota Pemekasan	:	Nomor	:	P2T/13/09.04/01/I/2018
13	Cab. Pakong	:	Nomor	:	P2T/14/09.04/01/I/2018
14	Cab. Kota Sampang	:	Nomor	:	P2T/15/09.04/01/I/2018
15	Cab. Kadur	:	Nomor	:	P2T/16/09.04/01/I/2018
	Cab. Bangsalsari				
16	Jember	:	Nomor	:	P2T/17/09.04/01/I/2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

17 Cab. Pasongsongan : Nomor : P2T/18/09.04/01/I/2018[24]

e. Struktur Organisasi

Gambar 3.2



f. Sumber Daya Insani

1. Jumlah Karyawan

Tabel 3.2

NO.	URAIAN	TAHUN		
		2016	2017	2018
A. Berdasarkan Jenis Kelamin				
1	Laki-laki	62	90	128
2	Perempuan	0	1	1
Jumlah		**62**	**91**	**129**
B. Berdasarkan Usia				
1	< 20 Tahun	1	1	3
2	20 - 30 Tahun	42	63	83
3	31 - 40 tahun	14	22	36
4	> 40 Tahun	5	5	7
Jumlah		**62**	**91**	**129**
B. Berdasarkan Pendidikan				
1	SD / MI	0	0	0
2	SMP / MTs	9	9	9

[24] Ibid., 9-10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3	SMA / MA	21	24	32
4	D1, D2, D3	1	1	1
5	S1	31	56	86
6	S2	0	1	1
Jumlah		**62**	**91**	**129**

2. Kedisiplinan Karyawan

a. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan KSN JATIM dalam menjalankan tugas dan fungsinya telah sesuai dengan SOP dan SOM yang telah ditentukan. Hal ini dapat terlihat dengan tingkat kehadiran serta kedisiplinan karyawan yang mencapai tingkat terendah 76% dan tertinggi 100% baik dari aspek kehadirannya maupun aspek jam masuk dan pulang

b. *Reward*

KSN Jatim memberikan *reward* terhadap karyawan yang berprestasi. *Reward* yang diberikan pada tahun buku 2018 berdasarkan :

- Kedisiplinan.
- Perkembangan Asset dan Omset
- Perolehan SHU.
- Pengendalian NPF
- Audit Internal

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. *Punishment*

KSN JATIM Memberikan Punisment terhadap karyawan di Tahun Buku 2018 berupa SP dan Penurunan Gaji terhadap 5 orang karyawan.[25]

d. Pembinaan

KSN JATIM memberikan pembinaan kepada karyawan di Tahun Buku 2018 dengan bentuk pembinaan :

- Pembinaan terhadap 13 karyawan
- Rotasi jabatan terhadap 3 orang karyawan
- Motasi tempat kerja terhadap 1 orang
- Resign 2 karyawan.

3. Peningkatan Kapasitas SDI

Tabel 3.3

No	Nama kegiatan	Penyelenggara	Tanggal	Tempat
1	Diklat Sistem Informasi Peminjam	KSN JATIM	20/03/2018	Kantor Pusat
2	FGD Penguatan Pemahaman Akad Syariah Produk KSN JATIM	KSN JATIM	01/04/2018	Pondok Pesantren Puncak Darus Salam
3	Training Verifikasi Agunan Emas	KSN JATIM	11/05/2018	Kantor Pusat
4	Sosialisasi Kompetensi untuk Pengelola / Manajer / Kepala cabang / Capem Koperasi	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur	24/07/2018	Kota Malang

[25] Ibid., 10-11

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5	Workshop Penilaian Kesehatan bagi KSPPS/USPPS Skala Provinsi Jawa Timur	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur	15/08/2018	Kota Malang
6	Simulasi Penyusunan ART dan Peraturan Khusus Koperasi.	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur	21/08/2018	Kota Magetan
7	Sosialisasi Operasional Manajemen (SOM) Usaha Simpan Pinjam Syariah bagi KSPPS/USPPS	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur	30/08/2018	Kota Malang
8	Diklat dan Uji Kompetensi bagi Pengelola/Manajer/ Kepala Cabang KSP dan USP	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur	12/09/2018	Kota malang
9	DIKLAT Pelatihan PENKES Koperasi sekaligus Launching Aplikasi PENKES Internal KSN JATIM	KSN JATIM	08/10/2018	Kantor Pusat
10	Bimbingan Teknis Peningkatan Kapasitas Dewan Pengawas Syariah (DPS) Koperasi.	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur	11/10/2018	Kota Jombang
11	Pelatihan Calon DPS Koperasi Syariah	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi	22/11/2018	Kota Surabaya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Jawa Timur		
12	Sosialisasi Pembiayaan Syariah berbasis Baitul Maal Melalui Sinergi dengan BAZ/LAZ dan BWI	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur	26/11/2018	Kota Malang
13	DIKLAT Penyelesaian Sengketa Sederhana pada LKS	Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur	07/12/2018	Kantor Dinas Koperasi Dan UKM Provinsi Jawa Timur

g. Anggota, Penabung dan Mitra

1) Jumlah Anggota, Penabung dan Mitra Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.4

No	Kantor Cabang	Anggota			Penabung			Peminjam		
		L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	Palduding	1.841	340	2.181	1.841	340	2.181	365	58	423
2	Sokobanah I	1.644	704	2.348	1.644	704	2.348	359	164	523
3	Waru	1.137	812	1.949	1.137	812	1.949	315	105	420
4	Ketapang	666	395	1.061	666	395	1.061	158	109	267
5	Sumenep	761	500	1.261	761	500	1.261	195	85	280
6	Batumarmar	1.067	644	1.711	1.067	644	1.711	372	138	510
7	Karang Penang	1.532	932	2.464	1.532	932	2.464	536	198	734
8	Pasean	686	435	1.121	686	435	1.121	313	156	469
9	Sokobanah II	514	601	1.115	514	601	1.115	222	141	363
10	Palengaan	869	524	1.393	869	524	1.393	316	64	380
11	Pegantenan	827	485	1.312	827	485	1.312	247	69	316
12	Pamekasan Kota	461	319	780	461	319	780	135	80	215
13	Sampang Kota	374	286	660	374	286	660	126	63	189
14	Pakong	416	264	680	416	264	680	315	116	431
15	Kadur	494	186	680	494	186	680	203	68	271
16	Bangsalsari Jember	424	292	716	424	292	716	271	87	358

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

17	Pasongsongan	337	357	694	337	357	694	189	158	347
18	Pujer Bondowoso	182	98	280	182	98	280	124	50	174
19	Besuki Situbondo	132	116	248	132	116	248	75	35	110
20	Ketapang II	165	127	292	165	127	292	78	39	117
21	Kalisat	34	23	57	34	23	57	11	3	14
Jumlah		**14.563**	**8.440**	**23.003**	**14.563**	**8.440**	**23.003**	**4.925**	**1.986**	**6.911**

2) Jumlah Anggota, Penabung dan Mitra Berdasarkan Pekerjaan

Tabel 3.5

No	Jenis Pekerjaan	Anggota	Penabung	Peminjam	Jumlah
1	Wiraswasta	8.032	8.032	2.804	35%
2	Tani	6.561	6.561	1.265	19%
3	Pedagang	2.225	2.225	905	41%
4	Ibu rumah tangga	1.863	1.863	452	24%
5	Guru/dosen	2.162	2.162	718	33%
6	Pelajar/mahasiswa	1.230	1.230	218	18%
7	Pns	148	148	124	84%
8	Home industry	79	79	25	32%
9	Nelayan	60	60	38	63%
10	Peternak	43	43	11	26%
11	Dpr	8	8	4	50%
12	Dokter/bidan/perawat	34	34	31	91%
13	Kades	15	15	27	180%
14	Pengacara	7	7	2	29%
15	Polisi/tni	6	6	6	100%
16	Lain	530	530	281	53%
Jumlah		**23.003**	**23.003**	**6.911**	**30%**

h. Sarana dan Prasarana

1) Peralatan / Inventaris

Tabel 3.6

No	Nama Barang	Qty	Jumlah
1	Ac	26	Rp 95.650.512
2	Alat uji emas	23	Rp 32.855.813

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3	Antena Parabola	10	Rp	16.938.777
4	Brankas	31	Rp	259.138.368
5	CCTV	39	Rp	156.048.442
6	Dispenser	2	Rp	525.000
7	DVR	11	Rp	14.133.083
8	Etalase	15	Rp	16.022.000
9	Finger Print	23	Rp	62.519.106
10	Generator	24	Rp	115.402.471
11	Hand Phone	13	Rp	5.064.778
12	Hardisk Eksternal	15	Rp	12.125.000
13	Hexos	2	Rp	1.750.000
14	Jam Dinding	9	Rp	1.040.817
15	Kalkulator	16	Rp	3.109.143
16	Kamera	3	Rp	6.741.670
17	Karpet	3	Rp	1.400.000
18	Kipas Angin	8	Rp	2.804.122
19	Komputer	57	Rp	353.279.616
20	Kotak saran	14	Rp	8.780.000
21	Kursi	127	Rp	116.796.829
22	Laptop	44	Rp	193.600.846
23	Lemari	49	Rp	121.005.896
24	Meja	34	Rp	131.201.359
25	Mesin EDC	18	Rp	67.223.521
26	Mesin Penghitung Uang	25	Rp	235.016.915
27	Meteran Listrik	6	Rp	16.292.000
28	Koneksi Internet	42	Rp	18.044.557
29	Monitor LED PC/TV	61	Rp	86.522.450
30	Neon Box	16	Rp	63.875.913
31	Printer Dot Matrix	27	Rp	309.578.883
32	Printer InkJet	56	Rp	111.043.328
33	Stavol	23	Rp	19.124.716
34	UPS	54	Rp	68.367.015
35	Vacuum Cleaner	12	Rp	8.611.568
Jumlah		**938**	**Rp**	**2.731.634.513**[26]

[26] Ibid., 11-14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Kendaraan Roda Dua (Sepeda Motor)

Tabel 3.7

No	Jenis	Qty	No. Pol.	Harga	Kantor
1	Supra X 125	1	M 4827 BI	Rp 18.800.000	Kantor Pusat
2	Vixion	1	M 2119 BO	Rp 24.500.000	
3	Vixion	1	M 2336 BW	Rp 25.400.000	
4	Vixion	1	M 2330 BW	Rp 25.400.000	
5	Vixion	1	M 3283 BO	Rp 24.500.000	
6	Supra X 125	1	M 3439 BI	Rp 18.800.000	Cab. Palduding
7	Supra X 125	1	M 3440 BI	Rp 18.800.000	Cab. Sokobanah I
8	Beat	1	B 5697 WMQ	Rp 10.000.000	
9	Supra X 125	1	M 3441 BI	Rp 18.800.000	Cab. Waru
10	Supra X 125	1	M 4319 BR	Rp 18.800.000	Cab. Ketapang
11	Supra X 125	1	M 6812 BJ	Rp 18.800.000	Cab. Batumarmar
12	Supra X 125	1	M 6892 BK	Rp 18.800.000	Cab. Karangpenang
13	Supra X 125	1	M 2464 BT	Rp 18.800.000	Cab. Pasean
14	Supra X 125	1	M 5383 BU	Rp 18.800.000	Cab. Sokobanah II
15	Supra X 125	1	M 2463 BT	Rp 18.800.000	Cab. Palengaan
16	Supra X 125	1	M 4318 BR	Rp 18.800.000	Cab. Pegantenan
17	Supra X 125	1	M 5903 BX	Rp 18.800.000	Cab. Pamekasan
18	Supra X 125	1		Rp 18.800.000	Cab. Pakong
19	Supra X 125	1	M 3368 BZ	Rp 18.800.000	Cab. Sampang
20	Supra X 125	1		Rp 18.800.000	Cab. Pasongsongan
21	Supra X 125	1		Rp 19.300.000	Cab. Bangsalsari Jember
	Jumlah	**21**		**Rp 411.100.000**	

3) Kendaraan Roda Empat (Mobil)

Tabel 3.8

No	Jenis	Qty	No. Pol.	Harga	Kantor
1	Suzuki APV	1	M 1009 BR	Rp. 120.000.000	Kantor Pusat
2	Toyota Avanza Veloz	1	M 1175 AK	Rp. 193.000.000	

4) Tanah

Tabel 3.9

No	Lokasi	Ukuran	No. SHM	Harga	Penggunaan
1	Plakpak	1.102		Rp 150.000.000	Kantor Pusat KSN JATIM
2	Ketapang	85 M2	513	Rp 290.000.000	Belum digunakan
3	Pasar Kolpajung	24 M2	1625	Rp 280.000.000	Kantor Cabang Pamekasan
4	Pujer Bondowoso	79 M2	256	Rp 150.000.000	Kantor Cab. Pujer bondowoso
			Jumlah	**Rp 870.000.000**	

5) Kantor

Tabel 3.10

No	Nama Kantor	Ukuran	Biaya Sewa	Status

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1	Kantor Pusat	1.102 M2	-	Milik Sendiri
2	Cab. Palduding	49 M2	2.400.000	Sewa per Tahun
3	Kas Cab. Palduding	30 M2	600.000	Sewa 10 Tahun
4	Cab. Sokobanah I	18 M2	30.000.000	Sewa 10 Tahun
5	Kas Cab. Sokobanah I	24 M2	20.000.000	Sewa 10 Tahun
6	Cab. Waru	56 M2	125.000.000	Sewa 10 Tahun
7	Cab. Ketapang	120 M2	60.000.000	Sewa 5 Tahun
8	Cab. Sumenep	42 M2	50.000.000	Sewa 5 Tahun
9	Cab. Batumarmar	36 M2	35.000.000	Sewa 10 Tahun
10	Cab. Karangpenang	40 M2	50.000.000	Sewa 10 Tahun
11	Cab. Pasean	24 M2	35.000.000	Sewa 10 Tahun
12	Cab. Sokobanah II	21 M2	45.000.000	Sewa 10 Tahun
13	Cab. Palengaan	20 M2	30.000.000	Sewa 5 Tahun
14	Cab. Pegantenan	24 M2	17.500.000	Sewa 5 Tahun
15	Cab. Kota Pemekasan	24 M2	-	Milik Sendiri
16	Cab. Pakong	30 M2	70.000.000	Sewa 10 Tahun
17	Cab. Kota Sampang	28 M2	45.000.000	Sewa 10 Tahun
18	Cab. Kadur	81 M2	30.000.000	Sewa 10 Tahun
19	Cab. Bangsalsari Jember	24 M2	55.000.000	Sewa 5 Tahun
20	Cab. Pasongsongan	66 M2	30.000.000	Sewa 10 Tahun
21	Cab. Pujer Bondowoso	79 M2	-	Milik Sendiri
22	Cab. Besuki Situbondo	48 M2	150.000.000	Sewa 10 Tahun
23	Cab. Ketapang II	32 M2	35.000.000	Sewa 10 Tahun
24	Cab. Kalisat	52.4 M2	90.000.000	Sewa 10 Tahun
		Jumlah	**1.005.500.000**[27]	

[27] Ibid., 15-16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

i. Usaha / Produk

1) Produk Simpanan

a) SIPOKOK (Simpanan Pokok)

Simpanan awal sebagai persyaratan menjadi anggota di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur dengan Simpanan Awal Rp. 50.000

b) SIWAJIB (Simpanan Wajib)

Simpanan tertentu yang tidak harus sama yang wajib dibayar oleh anggota dalam waktu dan kesempatan tertentu.

c) SIMSUS (Simpanan Wajib Khusus)

Simpanan bagi anggota yang diperuntukkan untuk pengembangan atau penguatan modal Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur dengan minimal simpanan awal Rp. 5.000.000 dengan keuntungan mendapatkan bagian dari SHU sesuai besaran simpanan.

d) SAHARA (Simpanan Hari Raya)

Simpanan untuk persiapan keperluan hari raya dengan akad wadiah. Penarikan dapat dilakukan menjelang hari raya.

e) SIBER (Simpanan Berjangka)

Simpanan dengan jangka waktu tertentu yang disepakati bersama oleh pihak penyimpan dan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur dengan akad Mudharabah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f) SITUS (Simpanan Walimatul Ursy)

Simpanan untuk persiapan pernikahan dengan akad wadiah. Penarikan dapat dilakukan kapan saja sesuai kebutuhan.

g) SIDIK (Simpanan Pendidikan)

Simpanan untuk persiapan biaya pendidikan dengan akad wadiah. Bisa dilakukan oleh orang tua siswa, siswa atau guru di sekolah.

h) SIHAJIR (Simpanan Haji dan Umrah)

Simpanan untuk persiapan ibadah haji dan umrah dengan akad wadiah. Bila saldo mencukupi akan dibantu proses pengurusan pendaftaran haji dan umrah.

i) SURBAN (Simpanan Qurban)

Simpanan untuk persiapan ibadah qurban dengan akad wadiah. Penarikan hanya bisa dilakukan menjelang hari raya qurban (berupa uang cash / hewan qurban)

j) SIAGA (Simpanan Rumah Tangga)

Simpanan untuk kebutuhan rumah tangga. Penarikan bisa dilakukan kapan saja sesuai kebutuhan

k) SISUKA (Simpanan Suka Rela)

Simpanan untuk keutuhan umum yang bisa ditarik kapan saja dan untuk apa saja dengan akad wadiah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Produk Pembiayaan

a) Pembiayaan GEMAS (Gadai Emas Syariah)

Pembiayaan dengan akad rahn (gadai syariah) ini merupakan solusi tepat kebutuhan dana cepat yang sesuai syariah atas dasar gadai emas.

b) Pembiayaan PESONA (Pembelian Barang Serba Guna)

Merupakan program pembiayaan untuk pengadaan barang-barang elektronik, furniture, kebutuhan alat-alat rumah tangga dan lain sebagainya dengan akad mudharabah.

c) Pembiayaan MAHA (Modal Usaha)

Adalah pembiayaan modal usaha dengan akad musyarokah yang diberikan kepada perorangan atau kelompok pelaku UKM dengan sistem pengembaliannya diangsur dalam jangka waktu tertentu.

d) Pembiayaan MORNI (Modal Pertanian)

Pembiayaan yang dikhususkan bagi petani untuk pemberian modal dalam sektor pertanian dengan akad murabahah.

e) Pembiayaan GEBYAR (Gadai BPKB Syariah)

Pembiyaan dengan akad rahn tasjiji atas dasar gadai BPKB kendaraan bermotor tanpa menyerahkan fisik kendaraan.

f) Pembiayaan GRAFITI (Gadai Sertifikat Tanah Syariah)

Pembiyaan dengan akad rahn tasjiji atas dasar gadai surat hak milik (SHM) atau sertifikat tanah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

g) Pembiayaan GENERASI (Gadai Kendaraan Syariah)

Pembiyaan dengan akad rahn tasjiji dengan menggadaikan fisik kendaraan beserta BPKB dan STNK-nya.

h) Pembiayaan MUBAROK (Pembelian Mobil dan Motor Syariah)

Pembiayaan untuk pengadaan / kepemilikan mobil dan motor dengan akad murabahah

i) Pembiayaan KABAR (Kebajikan Barokah)

Pembiayaan dengan akad qard al-hasan yang khusus diberikan kepada kaum dhuafa tanpa dibebani biaya apapun.

j) Pembiayaan BERKAH (Pembelian Rumah Barokah)

Pembiayaan untuk kepemilikan tempat tinggal (hunian) dengan akad murabah.

3) Produk Maal

Baitul Maal Koperasi Syariah Nuri (BMN) merupakan unit kegiatan sosial dari Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur untuk pemberdayaan anggota dan masyarakat dibidang sosial dan ekonomi.

BMN melakukan penghimpunan, pengelolaan dan penyaluran dana zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf serta dana kebajikan dan sosial lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prisnsip-prinsip syariah.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Program Penyaluran BMN :

a) BAYATI (Basmatul Yatim)

Basmatul Yatim (Senyum anak yatim) adalah program sosial Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur sebagai bentuk kepedulian terhadap anak yatim piatu melalui Baitul Mall Koperasi Syariah Nuri (BMN).

b) SAJADA (Santunan Janda Duda)

Program sosial Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur yang diperuntukkan bagi duda dan janda kurang mampu.

c) MASKIN (Minhatul Lil Masakin)

Program pemberian bantuan biaya pendidikan yang diberikan pada keluarga kurang mampu guna meringankan beban biaya pendidikan.

d) BERKAH (pemberian Rumah Barokah)

Program sosial Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur yang diwujudkan dengan pemberian bantuan rumah bagi keluarga tidak mampu.

e) ALBADA (Adawatul Ibadah)

Melalui dana wakaf Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur ikut andil dalam program sosial keagamaan yang diwujudkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan pembeian bantuan Al-quran, Sajadah, mukena dan sandal untuk masjid dan musholla.[28]

j. Laporan Keuangan Mulai Tahun 2016 Sampai Tahun 2018

1) Laporan Keuangan Tahun 2016

a) Neraca

Koperasi Syari'ah Nuri
N E R A C A
Per 31 Desember 2016
(Dengan Angka Pembanding Tahun 2015)

	Catatan	Audited 2016 (Rp.)	Audited 2015 (Rp.)
A S E T			
ASET LANCAR			
Kas	3	13.272.954.077	10.831.984.003
Bank	3	3.553.795.424	1.763.966.000
Pembiayaan	4	7.474.465.053	3.925.530.415
Pinjaman Qardh	5	75.893.298.836	40.981.436.777
Investasi/Penyertaan	6	14.978.200	-
Uang Muka PPh25	7	52.405.362	-
		100.261.896.952	57.502.917.195
ASET TIDAK LANCAR			
ASET TETAP			
Aset tetap dan inventaris	8	2.882.761.389	1.510.887.857
Akum. Penyust. Aset tetap & inventaris	8	(479.590.538)	(112.106.500)
Nilai Buku		2.403.170.851	1.398.781.357
ASET LAIN – LAIN			
Antar kantor asset	9	-	6.265.600
Rupa – rupaasset	10	50.421.200	178.575.000
		50.421.200	6.265.600
JUMLAH ASET		**102.715.489.003**	**59.086.539.152**

[28] Ibid., 25-16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

K E W A J I B A N DAN E K U I T A S			
Bagi hasil belum di bagikan	11	217.335.720	(19.195.864)
Simpanan Wadiah	12	1.652.715.370	1.286.527.234
Dana Titipan ZIS	13	691.347.635	408.854.120
Utang Pajak	14	356.699.283	-
Utang biaya	15	742.439.565	-
Antar kantor pasiva	16	-	4.862.756
Kewajiban lainnya	17	-	1.364.856.836
Investasitidakterikat	18	82.410.126.712	47.222.949.029
Jumlah Kewajiban		**86.070.664.285**	**50.268.854.111**
EKUITAS			
Modal	19	16.644.824.718	8.817.685.041
Jumlah Ekuitas		**16.644.824.718**	**8.817.685.041**
TOTAL KEWAJIBAN & EKUITAS		**102.715.489.003**	**59.086.539.152**

b) Rugi/Laba

Koperasi Syari'ah Nuri

PERHITUNGAN HASIL USAHA

Untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2016

(Dengan Angka Pembanding Tahun 2015)

	Catatan	Audited 2016 (Rp.)	Audited 2015 (Rp.)
PENDAPATAN	20		
Pendapatan margin murabahah		355.911.193	299.952.631
PendapatanUjrahljarah		626.598.727	616.206.983
Pendapatan bagi hasil mudharabah		291.908.900	-
Administrasi simpanan		246.010	12.000
Administrasi pembiayaan / piutang		466.068.387	57.668.529
Administrasi ijarah dan pemeliharaan gadai		11.360.315.891	5.501.217.855

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pendapatan lain		195.379.519	172.599.339
Jumlah Pendapatan		13.296.428.627	6.647.657.337
BEBAN OPERASIONAL	21		
Biaya bagi hasil tabungan		5.354.111.167	2.591.186.300
Biaya Adm &Umum		6.120.538.230	2.675.998.522
Biaya perlengkapan dan penyusutan		369.576.776	79.656.500
Biaya dana unittook		-	500
Biaya operasional lain		23.853.000	1.000.000
Biaya non operasional		-	26.000
Jumlah Beban		11.868.079.173	5.347.867.822
LABA BERSIH SEBELUM PAJAK		**1.428.349.454**	**1.299.789.515**
Pajak	22	355.335.170	-
LABA BERSIH SETELAH PAJAK		**1.073.014.284**	**1.299.789.515**

c) Ekuitas

KOPERASI SYARI'AH NURI
LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS
Untuk tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2016
(Dengan Angka Pembanding Tahun 2015)

	Audited 2016 (Rp.)	**Audited 2015 (Rp.)**
SALDO AWAL KEKAYAAN BERSIH	8.817.685.041	4.160.479.434
Penambahan :		
Penambahan modal	7.515.708.568	6.964.179.323
Penambahan laba	1.073.014.284	
Jumlah Penambahan	**8.588.722.853**	**6.964.179.323**
Pengurangan :		
Pengurangan modal	761.583.176	2.306.973.716
Pengurangan laba		-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jumlah Pengurangan	**761.583.176**	**2.306.973.716**
SALDO AKHIR KEKAYAAN BERSIH	**16.644.824.718**	**8.817.685.041**

d) Arus Kas

KOPERASI SYARI'AH NURI
LAPORAN ARUS KAS
Untuk Tahun Yang Berakhir Pada Tanggal 31 Desember 2016
(Dengan Angka Pembanding Tahun 2015)

	Audited 2016 (Rp.)	**Audited 2015 (Rp.)**
Arus Kas Dari Aktivitas Operasi :		
Bank	(1.834.795.424)	(1.729.000.000)
Piutang / Pembiayaan / Pinjamam	(38.746.937.738)	(18.657.730.508)
Margin / Bagi Hasil / Ujrah	1.274.418.820	776.969.643
Tab. Pembiayaan	854.022	-
Infaq/Zakat/Sedekah	282.485.419	215.535.008
Piutang wakalah	-	934.888
Piutang lain	-	-
Dana Sektor Real	-	5.647.684
Dana Unit Finance	-	(934.888)
Pendapatan Admin Pembiayaan	11.804.130.248	5.601.725.088
Simpanan Wadiah	(2.808.394.091)	(430.951.625)
Simpanan Mudharabah	12.977.795.432	10.578.185.322
Simpanan deposito	20.313.654.545	8.905.886.015
Simpanan MQ Unit Finance	-	7.388.387
Simp. MQ SektorReal	-	(375.500.000)
Simpanan khusus /Saham	8.786.939.778	4.704.942.020
Simpanan Pokok	(1.660.000)	-
Simpanan Wajib	1.260.000	20.000
Pendapatan admin tabungan	246.010	5.000
Antar kantor asset	41.231.600	5.443.199
Penyertaan	2.703.000	-
Perlengkapan	(43.592.500)	-
Dibayar Dimuka	(381.642.400)	(92.082.000)
Akumulasi Penyusutan Aset Tetap	-	-
Kas Masuk Lain – lain	179.287.060	197.449.339
Antar kantor pasiva	(4.862.756)	-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

By. Adm & Umum	(5.116.554.937)	(1.355.832.387)
Kas Keluar Lain – lain	(3.588.189.065)	(1.775.548.962)
Kas dari Aktivitas Operasi	**3.138.377.023**	**6.582.551.223**
ArusKasDariAktivitasInvestasi		
Penambahan Aset Tetap	(697.406.949)	(878.602.038)
Kas dari aktivitas Investasi	**(697.406.949)**	**(878.602.038)**
Arus Kas Dari Aktivitas Pendanaan		
Modal Lain – lain	-	-
Kas dari Aktivitas Pendanaan	**-**	**-**
Kenaikan / Penurunan Kas dan Setara Kas	2.440.970.074	5.703.949.185
Kas dan setara kas awal periode	10.831.984.003	5.128.034.818
Kas dan setara kas akhir periode	**13.272.954.077**	**10.831.984.003**

Sumber: RAT Tahun Buku 2016[29]

2) Laporan Keuangan Tahun 2017

a) Neraca

	Catatan	Audited 2017 (Rp.)	Audited 2016 (Rp.)
ASET			
ASET LANCAR			
Kas	3	21.836.664.920	13.272.954.077
Bank	3	24.140.115.665	3.553.795.424
Pembiayaan	4	2.896.346.241	7.474.465.053
Pinjaman Qardh	5	101.453.794.282	75.893.298.836
Dana Deposit	6	12.430.270	14.978.200
Uang Muka PPh 25	7	-	52.405.362
		150.339.351.378	100.261.896.952
ASET TIDAK LANCAR			
ASET TETAP	8		
Aset tetap dan inventaris		4.436.724.388	2.882.761.389
Akum. Penyust. Aset tetap & inventaris		(1.263.836.262)	(479.590.538)
Nilai Buku		3.172.888.126	2.403.170.851
ASET LAIN - LAIN			
Rupa - rupa aset	9	149.611.451	50.421.200
		149.611.451	50.421.200
JUMLAH ASET		153.661.850.955	102.715.489.003
KEWAJIBAN DAN EKUITAS			
KEWAJIBAN JANGKA PENDEK			
Bagi hasil belum di bagikan	10	194.338.058	217.335.720
Simpanan Wadiah	11	2.605.454.866	1.652.715.370
Dana Titipan ZIS	12	661.435.074	691.347.635
Utang Pajak	13	316.813.509	356.699.283
Utang biaya	14	225.055.459	742.439.565
Kewajiban lainnya	15	477.322.000	-
Jumlah Kewajiban Jk Pendek		4.480.418.966	3.660.537.573
KEWAJIBAN JANGKA PANJANG			
Investasi tidak terikat	16	122.911.268.210	82.410.126.712
Imbalan Pasca Kerja	17	1.637.000	-
Jumlah Kewajiban Jk Panjang		122.912.905.210	82.410.126.712
Jumlah Kewajiban		127.393.324.176	86.070.664.285
EKUITAS			
Modal	18	26.268.526.779	16.644.824.718
Jumlah Ekuitas		26.268.526.779	16.644.824.718
TOTAL KEWAJIBAN & EKUITAS		153.661.850.955	102.715.489.003

Lihat catatan atas laporan keuangan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan secara keseluruhan

[29] Bu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Rugi/Laba

	Catatan	Audited Tahun 2017 (Rp.)	Audited Tahun 2016 (Rp.)
PENDAPATAN	19		
Pendapatan margin murabahah		342.369.000,00	355.911.193
Pendapatan Ujrah Ijarah		711.470.708,00	626.598.727
Pendapatan bagi hasil mudharabah		52.585.000,00	291.908.900
Administrasi simpanan		25.000,00	246.010
Administrasi pembiayaan / piutang		218.199.305,00	466.068.387
Administrasi ijarah dan pemeliharaan gadai		18.215.117.787,00	11.360.315.891
Pendapatan lain		101.477.723,00	195.379.519
Jumlah Pendapatan		19.641.244.523,00	13.296.428.627
BEBAN OPERASIONAL	20		
Biaya bagi hasil tabungan		6.833.144.756,00	5.354.111.167
Biaya Adm & Umum		10.053.247.689,00	6.120.538.230
Biaya perlengkapan dan penyusutan		784.245.724,00	369.576.776
Biaya dana unit toko		-	-
Biaya operasional lain		3.322.867,00	23.853.000
Biaya non operasional		-	-
Jumlah Beban		17.673.961.036,00	11.868.079.173
LABA BERSIH SEBELUM PAJAK		1.967.283.487,00	1.428.349.454
Pajak	22	570.584.953,54	355.335.170
LABA BERSIH SETELAH PAJAK		1.396.698.533,46	1.073.014.284

Lihat catatan atas laporan keuangan yang merupakan
bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan secara keseluruhan

c) Ekuitas

	Audited Tahun 2017 (Rp.)	Audited Tahun 2016 (Rp.)
SALDO AWAL KEKAYAAN BERSIH	16.644.824.718,00	8.817.685.041
Penambahan :		
Penambahan modal	11.273.829.982,00	7.515.708.568
Cadangan Koperasi	354.094.714,00	
Penambahan laba	1.396.698.533,46	1.073.014.284
Jumlah Penambahan	13.024.623.229,46	8.588.722.853
Pengurangan :		
Pengurangan modal	3.400.921.168,00	761.583.176
Jumlah Pengurangan	3.400.921.168,00	761.583.176
SALDO AKHIR KEKAYAAN BERSIH	26.268.526.779,46	16.644.824.718

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsl digilib.uinsby.ac.id

d) Arus Kas

	1 Januari s/d 31 Desember 2017	1 Januari s/d 31 Desember 2016
	Rp.	Rp.
ARUS KAS DARI AKTIVITAS OPERASI		
SHU tahun berjalan	1.396.698.533	1.073.014.284
Penyusutan Aset Tetap	784.245.724	367.484.038
Penurunan (Kenaikan) Aset Lancar		
Pembiayaan	4.578.118.812	(3.548.934.638)
Pinjaman Qordh	(25.560.495.446)	(34.911.862.059)
Deposit	2.547.930	(14.978.200)
Uang Muka Pajak	52.405.362	(52.405.362)
Kenaikan (Penurunan) Kewajiban Lancar		
Bagi Hasil Belum Dibagikan	(22.997.662)	236.531.584
Simpanan Wadiah	952.739.496	366.188.136
Dana Titipan Zis	(29.912.561)	282.493.515
Utang Pajak	(39.885.774)	356.699.283
Utang Biaya	(517.384.106)	742.439.565
Kewajiban lainnya	477.322.000	(1.369.719.592)
Kas Diperoleh dari Aktivitas Operasi (a)	-17.926.597.692	-36.473.049.446
ARUS KAS DARI AKTIVITAS INVESTASI		
Penurunan (Kenaikan) Aktivitas Investasi		
Aset Lainnya	(99.190.251)	134.419.400
Aset Tetap	(1.553.962.999)	(1.371.873.532)
Kas Diperoleh dari Aktivitas Investasi (b)	-1.653.153.250	-1.237.454.132
ARUS KAS DARI AKTIVITAS PENDANAAN		
Kenaikan (Penurunan) Kewajiban Lancar		
Kewajiban jangka panjang	40.502.778.498	35.187.177.683
Modal	7.872.908.814	6.754.125.392
Cadangan Koperasi	354.094.714	-
Kas Diperoleh dari Aktivitas Pendanaan (c)	48.729.782.026	41.941.303.075
Kenaikan Bersih Kas dan Setara Kas (a+b+c)	29.150.031.084	4.230.799.498
Kas dan Setara Kas pada awal Periode	16.826.749.501	12.595.950.003
Kas dan Setara Kas Pada Akhir Periode	45.976.780.585	16.826.749.501

Lihat catatan atas laporan keuangan yang merupakan
bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan secara keseluruhan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber: RAT Tahun Buku 2017[30]

3) Laporan Keuangan Tahun 2018

a) Neraca

KOPERASI SYARI'AH NURI
N E R A C A
Per 31 Desember 2018
(Dengan Angka Pembanding Tahun 2017)

	Catatan	Audited 31 Desember 2018 (Rp)	Audited 31 Desember 2017 (Rp)
A S E T			
ASET LANCAR			
Kas	3	27.681.918.672	21.836.664.920
Bank	3	43.750.442.726	24.140.115.665
Pembiayaan	4	2.960.647.009	2.896.346.241
Pinjaman Qardh	5	115.720.411.594	101.453.794.282
Dana Deposit	6	-	12.430.270
Uang Muka PPh 25	7	516.772.507	-
		190.630.192.508	150.339.351.378
ASET TIDAK LANCAR			
ASET TETAP	8		
Aset tetap dan inventaris		6.043.720.840	4.436.724.388
Akum. Penyust. Aset tetap & inventaris		(2.245.681.182)	(1.263.836.262)
Nilai Buku		3.798.039.658	3.172.888.126
ASET LAIN - LAIN			
Rupa - rupa aset	9	509.254.618	149.611.451
		509.254.618	149.611.451
JUMLAH ASET		194.937.486.784	153.661.850.955
K E W A J I B A N DAN E K U I T A S			
KEWAJIBAN JANGKA PENDEK			
Kewajiban Segera	10	595.416.500	-
Bagi hasil belum di bagikan	11	95.102.857	194.338.058
Simpanan Wadiah	12	4.957.234.077	2.605.454.866
Dana Titipan ZIS	13	492.511.567	661.435.074
Utang Pajak	14	54.901.908	316.813.509
Utang biaya	15	372.110.278	225.055.459
Kewajiban lainnya	16	548.255	477.322.000
Jumlah Kewajiban Jk Pendek		6.567.825.443	4.480.418.966
KEWAJIBAN JANGKA PANJANG			
Investasi tidak terikat	17	159.875.382.385	122.911.268.210
Imbalan Pasca Kerja	18	30.433.125	1.637.000
Jumlah Kewajiban Jk Panjang		159.905.815.510	122.912.905.210
Jumlah Kewajiban		166.473.640.953	127.393.324.176
EKUITAS			
Modal	19	28.463.845.831	26.268.526.779
Jumlah Ekuitas		28.463.845.831	26.268.526.779
TOTAL KEWAJIBAN & EKUITAS		194.937.486.784	153.661.850.955

Lihat catatan atas laporan keuangan yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan secara keseluruhan

[30] Buku Laporan RAT Tahun Buku 2017, 15-18.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b) Rugi/Laba

KOPERASI SYARI'AH NURI
PERHITUNGAN HASIL USAHA
Untuk tahun yang berakhir pada 31 Desember 2018
(Dengan Angka Pembanding Tahun 2017)

	Catatan	Audited Tahun 2018 (Rp)	Audited Tahun 2017 (Rp)
PENDAPATAN	19		
Pendapatan margin murabahah		465.629.156,00	342.369.000
Pendapatan Ujrah Ijarah		49.258.250,00	711.470.708
Pendapatan bagi hasil mudharabah		20.613.473,00	52.585.000
Administrasi simpanan		10.217.587,00	25.000
Administrasi pembiayaan / piutang		126.347.572,00	218.199.305
Administrasi ijarah dan pemeliharaan gadai		19.521.711.518,00	18.215.117.787
Pendapatan lain		51.441.011,00	101.477.723
Jumlah Pendapatan		20.245.218.567,00	19.641.244.523
BEBAN OPERASIONAL	20		
Biaya bagi hasil tabungan		7.010.279.717,70	6.833.144.756
Biaya Adm & Umum		9.924.388.326,56	10.053.247.689
Biaya perlengkapan dan penyusutan		1.023.748.120,00	784.245.724
Biaya operasional lain		352.000,00	3.322.867
Jumlah Beban		17.958.768.164,26	17.673.961.036
LABA BERSIH SEBELUM PAJAK		2.286.450.402,74	1.967.283.487
Pajak	22	-	570.584.954
LABA BERSIH SETELAH PAJAK		2.286.450.402,74	1.396.698.533

Lihat catatan atas laporan keuangan yang merupakan
bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan secara keseluruhan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c) Ekuitas

KOPERASI SYARI'AH NURI

LAPORAN PERUBAHAN EKUITAS

Untuk tahun yang berakhir pada tanggal 31 Desember 2018

(Dengan Angka Pembanding Tahun 2017)

	Audited Tahun 2018 (Rp)	Audited Tahun 2017 (Rp)
SALDO AWAL KEKAYAAN BERSIH	26.268.526.779,46	16.644.824.718
Penambahan :		
- Penambahan modal	-	11.273.829.982
- Cadangan Koperasi	173.851.696,02	354.094.714
- Penambahan laba	2.286.450.402,74	1.396.698.533
Jumlah Penambahan	2.460.302.098,76	13.024.623.229
Pengurangan :		
- Pengurangan modal	264.983.047,58	3.400.921.168
Jumlah Pengurangan	264.983.047,58	3.400.921.168
SALDO AKHIR KEKAYAAN BERSIH	28.463.845.830,64	26.268.526.779

Lihat catatan atas laporan keuangan yang merupakan
bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan secara keseluruhan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Arus Kas

KOPERASI SYARI'AH NURI
LAPORAN ARUS KAS
Untuk Tahun yang Berakhir Tanggal 31 Desember 2018
(Dengan Angka Pembanding Tahun 2017)

	1 Januari s/d 31 Desember 2018 Rp.	1 Januari s/d 31 Desember 2017 Rp.
ARUS KAS DARI AKTIVITAS OPERASI		
SHU tahun berjalan	2.286.450.403	1.396.698.533
Penyusutan Aset Tetap	981.844.920	784.245.724
Penurunan (Kenaikan) Aset Lancar		
Pembiayaan	(64.300.768)	4.578.118.812
Pinjaman Qordh	(14.266.617.312)	(25.560.495.446)
Deposit	12.430.270	2.547.930
Uang Muka Pajak	(516.772.507)	52.405.362
Kenaikan (Penurunan) Kewajiban Lancar		
Kewajiban Segera	595.416.500	-
Bagi Hasil Belum Dibagikan	(99.235.201)	(22.997.662)
Simpanan Wadiah	2.351.779.211	952.739.496
Dana Titipan Zis	(168.923.507)	(29.912.561)
Utang Pajak	(261.911.601)	(39.885.774)
Utang Biaya	147.054.819	(517.384.106)
Kewajiban lainnya	(476.773.745)	477.322.000
Kas Diperoleh dari Aktivitas Operasi (a)	(9.479.558.517)	(17.926.597.692)
ARUS KAS DARI AKTIVITAS INVESTASI		
Penurunan (Kenaikan) Aktivitas Investasi		
Aset Lainnya	(359.643.167)	(99.190.251)
Aset Tetap	(1.606.996.452)	(1.553.962.999)
Kas Diperoleh dari Aktivitas Investasi (b)	(1.966.639.619)	(1.653.153.250)
ARUS KAS DARI AKTIVITAS PENDANAAN		
Kenaikan (Penurunan) Kewajiban Lancar		
Kewajiban jangka panjang	36.992.910.300	40.502.778.498
Modal	89.111.667	7.872.908.814
Cadangan Koperasi	(180.243.018)	354.094.714
Kas Diperoleh dari Aktivitas Pendanaan (c)	36.901.778.949	48.729.782.026
Kenaikan Bersih Kas dan Setara Kas (a+b+c)	25.455.580.813	29.150.031.084
Kas dan Setara Kas pada awal Periode	45.976.780.585	16.826.749.501
Kas dan Setara Kas Pada Akhir Periode	71.432.361.398	45.976.780.585

Lihat catatan atas laporan keuangan yang merupakan
bagian yang tidak terpisahkan dari laporan keuangan secara keseluruhan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber: RAT Tahun Buku 2018[31]

2. Analisis Deskriptif

a. Karakteristik Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 3.11
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Laki-laki	26	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 3.11 di atas menunjukkan bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki karena seluruh marketing di KSN Jatim tidak ada yang berjenis kelamin perempuan.

2) Usia Responden

Tabel 3.12
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	20-30	15	57.7	57.7	57.7
	31-40	10	38.5	38.5	96.2
	41-50	1	3.8	3.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 3.12 di atas menunjukkan bahwa respondenyang berusia 20-30 tahun sebanyak 15 responden atau 57,7% dari total responden, sebanyak 10 responden atau 38,5% dari total responden

[31] Buku Laporan RAT Tahun Buku 2018, 17-20.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berusia 31-40 tahun, dan sebanyak 1 responden atau 3,8% dari total responden berusia 41-50 tahun.

3) Pendidikan Responden

Tabel 3.13
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	S1	13	50.0	50.0	50.0
	SMA/SMK/ MA	12	46.2	46.2	96.2
	SMP/MTs	1	3.8	3.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 3.6 di atas menunjukkan bahwa sebanyak 13 responden atau 50% dari total responden pendidikan S1, sebanyak 12 responden atau 46,2% dari total responden berpendidikan SMA/SMK/MA, sedangkan 1 responden atau 3,8% dari total responden berpendidikan SMP/MTs.

4) Agama Responden

Tabel 3.14
Karakteristik Responden Berdasarkan Agama

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Islam	26	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari table 3.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 26 responden atau 100% dari total responden beragama Islam.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Pembahasan

1. Karakteristik Jawaban Responden

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket dengan sebanyak 26 pertanyaan. Adapun rincian pertanyaan setiap variabel adalah; sebanyak 5 butir pertanyaan untuk variabel kompetensi karyawan (X_1), 8 butir pertanyaan untuk variabel *reward* (X_2), 6 butir pertanyaan untuk variabel *punishment* (X_3), dan 7 butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y).

Adapun karakteristik jawaban responden sesuai variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Kompetensi Karyawan

Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berfikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Selanjutnya dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau dibawah rata-rata. Oleh karena itu penentuan ambang kompetensi tersebut sangat dibutuhkan dan penting sekali tentunya karena akan dapat dijadikan sebagai dasar pertimbangan bagi proses rekrutmen, seleksi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perencanaan, evaluasi kinerja, dan pengembangan sumber daya insani lainnya.

Adapun poin pertanyaan *pertama* pada variabel kompetensi karyawan adalah, uraian jabatan yang dibebankan pada Saudara sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki. Sedangkan hasil jawaban responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Jawaban Responden $X_{1.1}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	6	23.1	23.1	23.1
	Setuju	16	61.5	61.5	84.6
	Sangat Setuju	4	15.4	15.4	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 61.5% responden menjawab setuju dari pertanyaan "uraian jabatan yang dibebankan pada saudara sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki". Sebanyak 23.1% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 15.4% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi karyawan KSN Jatim dinilai sesuai dengan pengetahuan yang mereka miliki.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kedua, pertanyaan tentang "pengalaman saudara menjadi pendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saudara". Adapun hasil jawaban responden adalah:

Tabel 4.2

Hasil Jawaban Responden $X_{1.2}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	3	11.5	11.5	11.5
	Setuju	16	61.5	61.5	73.1
	Sangat Setuju	7	26.9	26.9	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.2 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 61.5% responden menjawab setuju dari pertanyaan "pengalaman saudara menjadi pendukung pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saudara". Sedangkan sebanyak 26.9% responden menjawab sangat setuju, sisanya 11.5% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman karyawan KSN Jatim dinilai sebagai salah satu pendukung pekerjaan mereka.

Ketiga, pertanyaan tentang "Saudara dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki". Adapun hasil jawaban responden adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden $X_{1.3}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	5	19.2	19.2	19.2
	Setuju	18	69.2	69.2	88.5
	Sangat Setuju	3	11.5	11.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.3 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 69.2% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Saudara dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki". Selain itu, sebanyak 19.2% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 11.5% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan karyawan KSN Jatim dinilai sebagai salah satu faktor untuk bisa menyelesaikan tugas mereka.

Keempat, pertanyaan tentang "Saudara mampu berkreativitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan". Adapun hasil jawaban responden adalah:

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden $X_{1.4}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	4	15.4	15.4	15.4
	Setuju	13	50.0	50.0	65.4
	Sangat Setuju	9	34.6	34.6	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.4 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 50.0% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Saudara mampu berkreativitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan". Sebanyak 34.6% responden menjawab sangat setuju, sisanya 15.4% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan KSN Jatim dinilai mampu berkreativitas guna meningkatkan kinerja mereka.

Kelima, pertanyaan tentang "Saudara percaya bahwa sikap yang baik pada rekan kerja akan mendukung dalam penyelesaian pekerjaan". Adapun hasil jawaban responden adalah:

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden $X_{1.5}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	7	26.9	26.9	26.9
	Setuju	12	46.2	46.2	73.1
	Sangat Setuju	7	26.9	26.9	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.5 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 46.2% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Saudara percaya bahwa sikap yang baik pada rekan kerja akan mendukung dalam penyelesaian pekerjaan". Adapun sebanyak 26.9% responden menjawab sangat setuju, sisanya 26.9% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa sikap baik karyawan KSN Jatim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pada rekan kerjanya dinilai mampu mendukung penyelesaian pekerjaan mereka.

b. *Reward*

Reward merupakan salah satu bentuk dari motivasi yang diberikan oleh manajer atau pimpinan kepada karyawan yang diatur secara sistematis. Motivasi berupa reward itu sendiri juga merupakan bentuk upaya dalam merealisasikan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Karena dengan adanya reward, akan terjadi kompetisi untuk menjadi yang terbaik diantara karyawan.

Adapun *reward* dalam hal ini terangkum dalam beberapa aspek yang diterapkan ke dalam beberapa pertanyaan. *Pertama*, Menurut Saudara gaji yang Saudara terima di KSN Jatim sudah sesuai dengan kinerja yang Saudara lakukan? Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden $X_{2.1}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	5	19.2	19.2	19.2
	Setuju	16	61.5	61.5	80.8
	Sangat Setuju	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.6 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 61.5% responden menjawab setuju dari pertanyaan “Menurut Saudara gaji

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang Saudara terima di KSN Jatim sudah sesuai dengan kinerja yang Saudara lakukan?". Adapun sebanyak 19.2% responden menjawab sangat setuju, sisanya 19.2% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima karyawan KSN Jatim sesuai dengan kinerja mereka.

Kedua, pertanyaan tentang "Menurut Saudara penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja Saudara dalam bekerja di KSN Jatim?". Adapun hasil jawaban responden adalah:

Tabel 4.7

Hasil Jawaban Responden $X_{2.2}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	5	19.2	19.2	19.2
	Setuju	15	57.7	57.7	76.9
	Sangat Setuju	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.7 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 57.7% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja Saudara dalam bekerja di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 23.1% responden menjawab sangat setuju, sisanya 19.2% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa gaji yang diterima karyawan KSN Jatim sesuai dengan kinerja mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Ketiga, pertanyaan tentang "Menurut Saudara Setelah mendapat penghargaan sebagai karyawan yang berprestasi, Saudara merasa dihargai oleh pimpinan KSN Jatim?". Adapun hasil jawaban responden adalah:

Tabel 4.8

Hasil Jawaban Responden $X_{2.3}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	5	19.2	19.2	19.2
	Setuju	13	50.0	50.0	69.2
	Sangat Setuju	8	30.8	30.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.8 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 50.0% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara Setelah mendapat penghargaan sebagai karyawan yang berprestasi, Saudara merasa dihargai oleh pimpinan KSN Jatim?". Adapun sebanyak 30.8% responden menjawab sangat setuju, sisanya 19.2% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa peghargaan yang diberikan pada karyawan KSN Jatim adalah sebagai bentuk apresiasi pimpinan atas prestasi yang mereka raih.

Keempat, pertanyaan tentang "Menurut Saudara sekecil apapun pujian dari pimpinan, dapat menambah semangat bekerja Saudara di KSN Jatim?". Adapun hasil jawaban responden adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.9

Hasil Jawaban Responden $X_{2.4}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	6	23.1	23.1	23.1
	Setuju	12	46.2	46.2	69.2
	Sangat Setuju	8	30.8	30.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.9 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 46.2% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara sekecil apapun pujian dari pimpinan, dapat menambah semangat bekerja Saudara di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 30.8% responden menjawab sangat setuju, sisanya 23.1% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa sekecil apapun pujian dari pimpinan, dapat menambah semangat kerja karyawan.

Kelima, pertanyaan tentang "Menurut Saudara ada perasaan senang ketika pimpinan memuji hasil kinerja Saudara di KSN Jatim?". Adapun hasil jawaban responden adalah:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.10

Hasil Jawaban Responden $X_{2.5}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	26.9	26.9	26.9
	Setuju	15	57.7	57.7	84.6
	Sangat Setuju	4	15.4	15.4	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.10 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 57.7% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara ada perasaan senang ketika pimpinan memuji hasil kinerja Saudara di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 26.9% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 15.4% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa ada perasaan senang ketika pimpinan memuji hasil kerja karyawan.

Keenam, pertanyaan tentang "Menurut Saudara Setelah diberikan cuti Saudara merasa lebih bersemangat bekerja di KSN Jatim?". Adapun hasil jawaban responden adalah:

Tabel 4.11

Hasil Jawaban Responden $X_{2.6}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	4	15.4	15.4	15.4
	Setuju	18	69.2	69.2	84.6
	Sangat Setuju	4	15.4	15.4	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.11 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 69.2% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara Setelah diberikan cuti Saudara merasa lebih bersemangat bekerja di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 15.4% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 15.4% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pemberian cuti akan membuat karyawan lebih bersemangat untuk bekerja.

Ketujuh, pertanyaan tentang "Menurut Saudara ketika Saudara berprestasi, Saudara lebih cepat untuk mendapat kenaikan jabatan di KSN Jatim?". Adapun hasil jawaban responden adalah:

Tabel 4.12

Hasil Jawaban Responden $X_{2.7}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	5	19.2	19.2	19.2
	Setuju	15	57.7	57.7	76.9
	Sangat Setuju	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.12 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 57.7% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara ketika Saudara berprestasi, Saudara lebih cepat untuk mendapat kenaikan jabatan di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 23.1% responden menjawab sangat setuju, sisanya 19.2% responden menjawab ragu-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ragu. Hal ini menjelaskan bahwa prestasi bisa membuat karyawan lebih cepat naik jabatan.

Kedelapan, pertanyaan tentang "Menurut Saudara perusahaan sudah memberikan tunjangan kepada saudara di KSN Jatim?". Adapun hasil jawaban responden adalah:

Tabel 4.13

Hasil Jawaban Responden $X_{2.8}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	5	19.2	19.2	19.2
	Setuju	11	42.3	42.3	61.5
	Sangat Setuju	10	38.5	38.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.13 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 42.3% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara perusahaan sudah memberikan tunjangan kepada saudara di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 38.5% responden menjawab sangat setuju, sisanya 19.2% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa prestasi bisa membuat karyawan lebih cepat naik jabatan.

c. *Punishment*

Punishment adalah ancaman hukuman yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang melanggar aturan organisasi atau perusahaan dengan tujuan memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Akan tetapi, jika *punishment*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diberikan secara tepat dan bijak bisa menjadi alat perangsang karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan dari metode ini adalah menimbulkan rasa tidak senang pada seseorang supaya mereka tidak melakukan tindakan yang kurang baik sehingga hukuman ini dimaksudkan untuk mendidik dan memperbaiki kesalahan mereka agar menjadi pribadi yang lebih baik.

Adapun *punishment* dalam hal ini terangkum dalam beberapa aspek yang diterapkan ke dalam beberapa pertanyaan. *Pertama*, Menurut Saudara teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada di KSN Jatim? Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14

Hasil Jawaban Responden $X_{3.1}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	2	7.7	7.7	7.7
	Setuju	19	73.1	73.1	80.8
	Sangat Setuju	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.14 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 73.1% responden menjawab setuju dari pertanyaan “Menurut Saudara teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada di KSN Jatim?”. Adapun sebanyak 19.2% responden menjawab sangat setuju, sisanya 7.7% responden

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjawab ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa teguran karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada.

Kedua, Pertanyaan tentang "Menurut Saudara ada perasaan minder/malu terhadap karyawan lain karena mendapat teguran dari pimpinan di KSN Jatim?"

Tabel 4.15

Hasil Jawaban Responden $X_{3.2}$

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	6	23.1	23.1	23.1
	Setuju	15	57.7	57.7	80.8
	Sangat Setuju	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.15 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 57.7% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara ada perasaan minder/malu terhadap karyawan lain karena mendapat teguran dari pimpinan di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 23.1% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 19.2% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa teguran karena datang terlambat sudah sesuai dengan peraturan yang ada.

Ketiga, Pertanyaan tentang "Menurut Saudara, Saudara berusaha memperbaiki kualitas kerja Saudara setelah mendapat surat peringatan di KSN Jatim?"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.16

Hasil Jawaban Responden $X_{3.3}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	3	11.5	11.5	11.5
	Setuju	19	73.1	73.1	84.6
	Sangat Setuju	4	15.4	15.4	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.16 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 73.1% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara, Saudara berusaha memperbaiki kualitas kerja Saudara setelah mendapat surat peringatan di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 15.4% responden menjawab sangat setuju, sisanya 11.5% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan KSN Jatim berusaha memperbaiki kualitas kerja setelah mendapat surat peringatan.

Keempat, Pertanyaan tentang "Menurut Saudara, Saudara berusaha tidak mengulangi lagi kesalahan karena mendapatkan surat peringatan di KSN Jatim?"

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.17

Hasil Jawaban Responden $X_{3.4}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	4	15.4	15.4	15.4
	Setuju	19	73.1	73.1	88.5
	Sangat Setuju	3	11.5	11.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.17 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 73.1% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara, Saudara berusaha tidak mengulangi lagi kesalahan karena mendapatkan surat peringatan di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 15.4% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 11.5% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan KSN Jatim tidak akan mengulangi kesalahan yang sama setelah mendapat surat peringatan.

Kelima, Pertanyaan "Menurut Saudara, Saudara bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan di KSN Jatim?"

Tabel 4.18

Hasil Jawaban Responden $X_{3.5}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	3	11.5	11.5	11.5
	Setuju	20	76.9	76.9	88.5
	Sangat Setuju	3	11.5	11.5	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.18 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 76.9% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara, Saudara bersedia mendapat sanksi karena melakukan kesalahan di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 11.5% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 11.5% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan KSN Jatim siap mendapatkan sanksi jika melakukan kesalahan.

Keenam, Pertanyaan "Menurut Saudara, berusaha memperbaiki kinerja Saudara setelah mendapat skorsing di KSN Jatim?"

Tabel 4.19

Hasil Jawaban Responden $X_{3.6}$

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	5	19.2	19.2	19.2
	Setuju	15	57.7	57.7	76.9
	Sangat Setuju	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.19 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 57.7% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara, berusaha memperbaiki kinerja Saudara setelah mendapat skorsing di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 23.1% responden menjawab sangat setuju, sisanya 19.2% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjelaskan bahwa karyawan KSN Jatim berusaha memperbaiki kinerja setelah mendapat skorsing.

d. Kinerja Karyawan

Pada pembahasan sebelumnya dijelaskan bahwa kinerja adalah prestasi kerja karyawan yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi atau organisasi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDI) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi.

Adapun kinerja karyawan dalam hal ini terangkum dalam beberapa aspek yang diterapkan ke dalam beberapa pertanyaan. *Pertama*, Menurut Saudara Adanya respon balik dari perusahaan atas prestasi Saudara, dapat memotivasi Saudara untuk meningkatkan kinerja Saudara di KSN Jatim? Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.20

Hasil Jawaban Responden Y_1

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	8	30.8	30.8	30.8
	Setuju	12	46.2	46.2	76.9
	Sangat Setuju	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.20 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 46.2% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara Adanya respon balik dari perusahaan atas prestasi Saudara, dapat memotivasi Saudara untuk meningkatkan kinerja Saudara di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 30.8% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 23.1% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa respon balik atasan terhadap prestasi karyawan KSN Jatim dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya.

Kedua, pertanyaan tentang "Menurut Saudara Keharmonisan dengan sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja Saudara di KSN Jatim?" Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.21

Hasil Jawaban Responden Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	7	26.9	26.9	26.9
	Setuju	14	53.8	53.8	80.8
	Sangat Setuju	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.21 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 53.8% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara Keharmonisan dengan sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja Saudara di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 26.9% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 19.2% responden menjawab sangat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setuju. Hal ini menjelaskan bahwa keharmonisan dengan sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Ketiga, pertanyaan tentang "Menurut Saudara Pekerjaan yang diberikan dari KSN Jatim kepada Saudara tidak pernah terbengkalai?" Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.22

Hasil Jawaban Responden Y_3

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	6	23.1	23.1	23.1
	Setuju	14	53.8	53.8	76.9
	Sangat Setuju	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.22 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 53.8% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara pekerjaan yang diberikan dari KSN Jatim kepada Saudara tidak pernah terbengkalai?". Adapun sebanyak 23.1% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 23.1% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa pekerjaan yang diberikan pada karyawan KSN Jatim tidak terbengkalai.

Keempat, pertanyaan tentang "Menurut Saudara, Saudara tidak meningalkan (pulang) pekerjaan sebelum menyelesaikan pekerjaan Saudara di KSN Jatim?" Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.23

Hasil Jawaban Responden Y_4

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	4	15.4	15.4	15.4
	Setuju	15	57.7	57.7	73.1
	Sangat Setuju	7	26.9	26.9	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.23 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 57.7% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara, Saudara tidak meningalkan (pulang) pekerjaan sebelum menyelesaikan pekerjaan Saudara di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 23.1% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 23.1% responden menjawab sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan KSN Jatim rata-rata menyelesaikan pekerjaan mereka sebelum pulang.

Kelima, pertanyaan tentang "Menurut Saudara semua tugas yang diberikan oleh KSN Jatim dapat Saudara kerjakan dengan baik?" Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24

Hasil Jawaban Responden Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	3	11.5	11.5	11.5
	Setuju	16	61.5	61.5	73.1
	Sangat Setuju	7	26.9	26.9	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.24 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 61.5% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara semua tugas yang diberikan oleh KSN Jatim dapat Saudara kerjakan dengan baik?". Adapun sebanyak 26.9% responden menjawab sangat setuju, sisanya 11.5% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa semua tugas yang diberikan oleh KSN Jatim dapat dikerjakan oleh karyawan dengan baik.

Keenam, pertanyaan tentang "Menurut Saudara tanpa disuruh oleh atasan, Saudara kerjakan tugas saudara yang menjadi tangung jawab Saudara di KSN Jatim?" Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.25

Hasil Jawaban Responden Y_6

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	8	30.8	30.8	30.8
	Setuju	12	46.2	46.2	76.9
	Sangat Setuju	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.25 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 46.2% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara tanpa disuruh oleh atasan, Saudara kerjakan tugas saudara yang menjadi tangung jawab Saudara di KSN Jatim?". Adapun sebanyak 30.8% responden menjawab ragu-ragu, sisanya 23.1% responden menjawab

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sangat setuju. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan KSN Jatim dapat mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya walaupun tanpa disuruh atasannya.

Ketujuh, pertanyaan tentang "Menurut Saudara, Saudara sangat memahami pedoman (SOP) kerja di dalam KSN Jatim?" Adapun hasil jawabannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.26

Hasil Jawaban Responden Y_7

		Frequency	*Percent*	*Valid Percent*	*Cumulative Percent*
Valid	Ragu-ragu	4	15.4	15.4	15.4
	Setuju	16	61.5	61.5	76.9
	Sangat Setuju	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Tabel 4.25 di atas menjelaskan bahwa sebanyak 61.5% responden menjawab setuju dari pertanyaan "Menurut Saudara, Saudara sangat memahami pedoman (SOP) kerja di dalam KSN Jatim". Adapun sebanyak 23.1% responden menjawab sangat setuju, sisanya 15.4% responden menjawab ragu-ragu. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan sangat memahami pedoman (SOP) kerja di dalam KSN Jatim.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam penelitian harus dapat dikatakan valid dan reliabel untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai intrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan reliabel artinya data yang diperoleh melalui kuesioner hasilnya konsisten bila digunakan untuk peneliti lain. Dalam uji validitas dan reliabilitas hanya mengambil 30% dari jumlah 26 responden adalah 8 orang. Berikut dua kriteria yang digunakan dalam uji kualitas data:Uji Validitas

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan bukti kuesioner dapat dikatakan valid apabila kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menentukan valid tidaknya kuesioner dalam penelitian menggunakan perbandingan antara *corrected item-total correlation* dengan koefisien korelasi yang ditentukan sebesar r=0,05. Butir kuesioner dikatakan valid jika *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya jika *corrected item-total correlation* lebih kecil dari 0,05, maka dikatakan butir pertanyaan tidak valid.

Penulis menyebarkan kuesioner atau angket yang terdiri dari 5 butir pernyataan untuk variabel komptensi karyawan (X_1), 8 butir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pernyataan untuk variabel *reward* (X_2), 6 butir pertanyaan untuk variabel *punishment* (X_2) dan 7 butir pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y), sehingga selurunya berjumlah 26 butir pernyataan dengan interval jawaban 1-5.

Berdasarkan uji validitas dengan program IBM SPSS 20, kuesioner penelitian ini dinyatakan valid dengan indikator nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,707 dengan taraf signifikansi 0,05) serta berpedoman pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Adapun r_{hitung} yang diperoleh adalah sebagai berikut.

Tabel 4.27
Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel Kompetensi Karyawan (X_1)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.577	.602	.447	.843**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.134	.114	.267	.009	.009
	N	8	8	8	8	8	8
X1.2	Pearson Correlation	.577	1	.834*	.516	.417	.815*
	Sig. (2-tailed)	.134		.010	.190	.304	.014
	N	8	8	8	8	8	8
X1.3	Pearson Correlation	.602	.834*	1	.700	.391	.862**
	Sig. (2-tailed)	.114	.010		.053	.338	.006
	N	8	8	8	8	8	8
X1.4	Pearson Correlation	.447	.516	.700	1	.592	.797*
	Sig. (2-tailed)	.267	.190	.053		.122	.018
	N	8	8	8	8	8	8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X1.5	Pearson Correlation	.843**	.417	.391	.592	1	.789*
	Sig. (2-tailed)	.009	.304	.338	.122		.020
	N	8	8	8	8	8	8
X1	Pearson Correlation	.840**	.815*	.862**	.797*	.789*	1
	Sig. (2-tailed)	.009	.014	.006	.018	.020	
	N	8	8	8	8	8	8

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

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

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Berdasarkan uji *pearson correlation* pada tabel 4.27 di atas diketahui nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada variabel X_1 (0,707 dengan taraf signifikansi 0.05) dilihat dari hasil perhitungan *Corrected Item-Total Correlation*. Dengan demikian seluruh item instrumen penelitian di dalam kuesiner penelitian ini telah dinyatakan valid.

Tabel 4.28

Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel *Reward* (X_2)

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.834*	.516	.417	1.000**	.834*	.834*	.718*	.898**
	Sig. (2-tailed)		.010	.190	.304	.000	.010	.010	.045	.002
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2.2	Pearson Correlation	.834*	1	.700	.391	.834*	1.000**	.652	.712*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.010		.053	.338	.010	.000	.080	.048	.003
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X2.3	Pearson Correlation	.516	.700	1	.592	.516	.700	.700	.417	.745*
	Sig. (2-tailed)	.190	.053		.122	.190	.053	.053	.304	.034
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2.4	Pearson Correlation	.417	.391	.592	1	.417	.391	.739*	.786*	.709*
	Sig. (2-tailed)	.304	.338	.122		.304	.338	.036	.021	.049
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2.5	Pearson Correlation	1.000**	.834*	.516	.417	1	.834*	.834*	.718*	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.190	.304		.010	.010	.045	.002
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2.6	Pearson Correlation	.834*	1.000**	.700	.391	.834*	1	.652	.712*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.053	.338	.010		.080	.048	.003
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2.7	Pearson Correlation	.834*	.652	.700	.739*	.834*	.652	1	.712*	.896**
	Sig. (2-tailed)	.010	.080	.053	.036	.010	.080		.048	.003
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2.8	Pearson Correlation	.718*	.712*	.417	.786*	.718*	.712*	.712*	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.045	.048	.304	.021	.045	.048	.048		.006
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8
X2	Pearson Correlation	.898**	.896**	.745*	.709*	.898**	.896**	.896**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.034	.049	.002	.003	.003	.006	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8	8

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

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

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Berdasarkan uji *pearson correlation* pada tabel 4.28 di atas diketahui nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada variabel X_2 (0,707 dengan taraf signifikansi 0.05) dilihat dari hasil perhitungan *Corrected Item-Total Correlation*. Dengan demikian seluruh item instrumen penelitian di dalam kuesiner penelitian ini telah dinyatakan valid.

Tabel 4.29

Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel *Punishment* (X_3)

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.389	.516	.516	.700	1.000**	.794*
	Sig. (2-tailed)		.341	.190	.190	.053	.000	.019
	N	8	8	8	8	8	8	8
X3.2	Pearson Correlation	.389	1	.603	.603	.692	.389	.793*
	Sig. (2-tailed)	.341		.114	.114	.057	.341	.019
	N	8	8	8	8	8	8	8
X3.3	Pearson Correlation	.516	.603	1	.500	.834*	.516	.803*
	Sig. (2-tailed)	.190	.114		.207	.010	.190	.017
	N	8	8	8	8	8	8	8
X3.4	Pearson Correlation	.516	.603	.500	1	.834*	.516	.803*
	Sig. (2-tailed)	.190	.114	.207		.010	.190	.017
	N	8	8	8	8	8	8	8
X3.5	Pearson Correlation	.700	.692	.834*	.834*	1	.700	.958**
	Sig. (2-tailed)	.053	.057	.010	.010		.053	.000
	N	8	8	8	8	8	8	8

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

X3.6	Pearson Correlation	1.000**	.389	.516	.516	.700	1	.794*
	Sig. (2-tailed)	.000	.341	.190	.190	.053		.019
	N	8	8	8	8	8	8	8
X3	Pearson Correlation	.794*	.793*	.803*	.803*	.958**	.794*	1
	Sig. (2-tailed)	.019	.019	.017	.017	.000	.019	
	N	8	8	8	8	8	8	8

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

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

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Berdasarkan uji *pearson correlation* pada tabel 4.29 di atas diketahui nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada variabel X_3 (0,707 dengan taraf signifikansi 0.05) dilihat dari hasil perhitungan *Corrected Item-Total Correlation*. Dengan demikian seluruh item instrumen penelitian di dalam kuesiner penelitian ini telah dinyatakan valid.

Tabel 4.30
Hasil Uji *Pearson Correlation* terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.835**	.320	.501	.537	.540	.906**	.819*
	Sig. (2-tailed)		.010	.439	.206	.169	.167	.002	.013
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Y2	Pearson Correlation	.835**	1	.417	.391	.592	.647	.885**	.835**
	Sig. (2-tailed)	.010		.304	.338	.122	.083	.004	.010

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Y3	Pearson Correlation	.320	.417	1	.834*	.516	.539	.354	.651
	Sig. (2-tailed)	.439	.304		.010	.190	.168	.390	.080
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Y4	Pearson Correlation	.501	.391	.834*	1	.700	.703	.590	.794*
	Sig. (2-tailed)	.206	.338	.010		.053	.052	.124	.019
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Y5	Pearson Correlation	.537	.592	.516	.700	1	.940**	.730*	.866**
	Sig. (2-tailed)	.169	.122	.190	.053		.001	.040	.005
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Y6	Pearson Correlation	.540	.647	.539	.703	.940**	1	.763*	.891**
	Sig. (2-tailed)	.167	.083	.168	.052	.001		.028	.003
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Y7	Pearson Correlation	.906**	.885**	.354	.590	.730*	.763*	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.002	.004	.390	.124	.040	.028		.001
	N	8	8	8	8	8	8	8	8
Y	Pearson Correlation	.819*	.835**	.651	.794*	.866**	.891**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.010	.080	.019	.005	.003	.001	
	N	8	8	8	8	8	8	8	8

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Berdasarkan uji *pearson correlation* pada tabel 4.30 di atas diketahui nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} pada variabel Y (0,707 dengan taraf signifikansi 0.05) dilihat dari hasil perhitungan *Corrected Item-Total Correlation*. Dengan demikian seluruh item

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

instrumen penelitian di dalam kuesiner penelitian ini telah dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah teknik pengujian untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Hasil pengujian dikatakan reliable apabila nilai r *Cronbach* alpha ≥ 0,60 dimana pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20. Adapun uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.31

Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi Karyawan (X_1)

Reliability Statistics		Ket
Cronbach's Alpha	N of Items	
.873	5	*Reliable*

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 4.31 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada instrumen pada semua variabel kompetensi karyawan dengan nilai r *cronbach alpha* 0,873, artinya memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga data hasil kuesioner dinyatakan *reliable* dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.32

Hasil Uji Reliabilitas *Reward* (X_2)

Reliability Statistics		Ket
Cronbach's Alpha	N of Items	
.943	8	*Reliable*

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 4.32 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada instrumen pada semua variabel *reward* dengan nilai r *cronbach alpha* 0,943, artinya memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga data hasil kuesioner dinyatakan *reliable* dalam penelitian ini.

Tabel 4.33

Hasil Uji Reliabilitas *Punishment* (X_3)

Reliability Statistics		Ket
Cronbach's Alpha	*N of Items*	
.892	6	*Reliable*

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada instrumen pada semua variabel *reward* dengan nilai r *cronbach alpha* 0,892, artinya memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga data hasil kuesioner dinyatakan *reliable* dalam penelitian ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.34

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		Ket
Cronbach's Alpha	*N of Items*	
.916	7	*Reliable*

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 4.33 di atas menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas pada instrumen pada semua variabel *reward* dengan nilai r *cronbach alpha* 0,916, artinya memiliki nilai lebih besar dari 0,60, sehingga data hasil kuesioner dinyatakan *reliable* dalam penelitian ini.

3. Analisis Kuantitatif

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas/independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Multikolinearitas yang tinggi antar variabel independen dapat dideteksi dengan cara melihat nilai toleransi dan *variance inflation factor* (*VIF*) dengan kriteria nilai toleransi di bawah 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* diatas 10. Adapun hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.35

Hasil Uji Multikolonieritas dengan Variabel Dependen Y

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.701	5.665		.300	.767		
	Kompetensi Karyawan	.640	.252	.470	2.540	.019	.648	1.543
	Reward	-.022	.183	-.026	-.123	.903	.498	2.008
	Punishment	.589	.266	.410	2.216	.037	.648	1.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, maka hasil uji multikolineritas pada variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) ditemukan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* di bawah 10 dan nilai *tolerance* di atas 0,10. Hal ini membuktikan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variabel independen X (variabel eksogen baik X_1, X_2, maupun X_3).

2) Uji Heterokdastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. jika residual suatu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika sebaliknya maka disebut heteroskedastiaitas. Sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Heteroskedastisitas tidak akan terjadi jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan sebaliknya, heteroskedastisitas akan terjadi jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Adapun hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 20.

Tabel 4.36

Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Variabel Dependen Y

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.567	3.584		1.553	.135		
	Kompetensi Karyawan	-.232	.159	-.364	-1.456	.159	.648	1.543
	Reward	.027	.116	.066	.231	.820	.498	2.008
	Punishment	-.001	.168	-.002	-.008	.994	.648	1.543

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari uji heterokedastisitas pada tabel 4.36 di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X_1 (Kompetensi Karyawan) 0,159 lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

heterokedastisitas, sedangkan nilai signifikansi variabel X_2 (Reward) 0,820 lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas, dan nilai signifikansi variable X_3 (Punishment) 0,994 lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas..

3) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria jika nilai signifikansi dari hasil uji Kolmogorov-Smirnov ≥ 0,05 (pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), maka terdistribusi normal dan jika sebaliknya maka terdistribusi tidak normal. Adapun hasil uji normalitas penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.37

Hasil Uji Normalitas dengan Variabel Dependen Y

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		26
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.34694625
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.510

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Asymp. Sig. (2-tailed)	.957

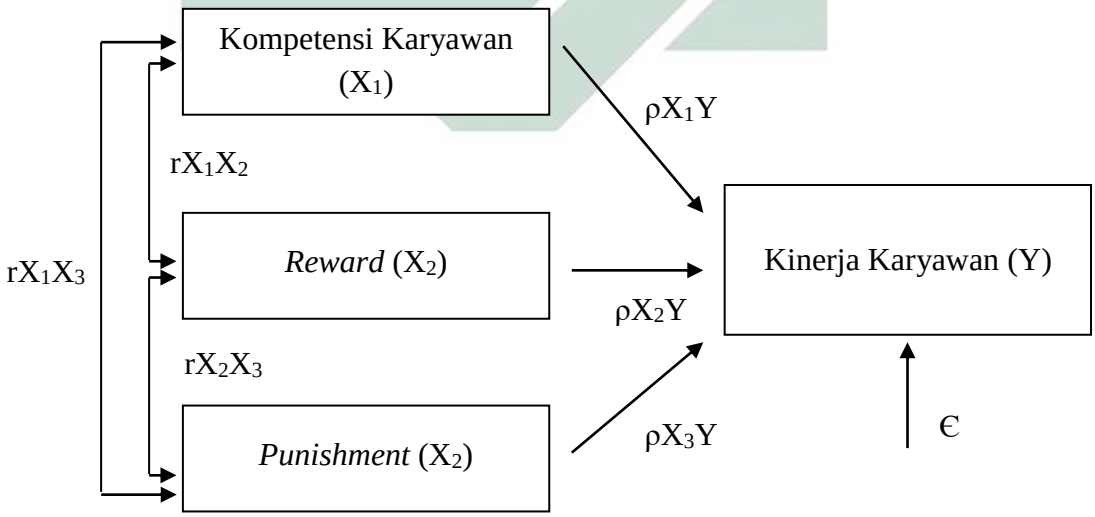
a. Test distribution is Normal.
Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari hasil uji normalitas pada tabel 4.37 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,957 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur ini dimaksudkan untuk mengatahui pengaruh langsung antara persepsi masyarakat dan peran pendamping terhadap efektivitas program Jalin Matra di Desa Gunung Kesan Kecamatan Karangpenang Sampang, baik secara simultan maupun parsial, diperoleh data sebagai berikut.

Gambar 4.1
Diagram Jalur



Sumber: Olahan Mandiri, 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dengan demikian hasil analisis jalurnya adalah sebagai berikut.

Besarnya pengaruh eksogen (kompetensi karyawan, *reward* dan *punishment*) terhadap kinerja karyawan variabel endogen dapat diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.38

Pengaruh Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan secara Parsial

***Coefficients*[a]**						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	*Std. Error*	Beta		
1	(*Constant*)	1.701	5.665		.300	.767
	Kompetensi Karyawan	.640	.252	.470	2.540	.019
	Reward	-.022	.183	-.026	-.123	.903
	Punishment	.589	.266	.410	2.216	.037

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Pada tabel 4.39 di atas dapat diketahui besarnya koefisien beta dari *Standardized Coefficients* yang menunjukkan besarnya masing-masing variabel X_1 (kompetensi karyawan) adalah 0,470, variabel X_2 (*reward*) adalah -0,026, sedangkan variable X_3 (*punishment*) adalah 0,410. Hal ini menunjukkan nilai yang positif atau berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat dilihat pada rumus persamaannya sebagai berikut.

$$Y = YX_1 + YX_2 + YX_3$$

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

$Y = 0{,}470X_1 + -0{,}026X_2 + 0{,}410 + 0{,}487$

Selanjutnya adalah pengukuran secara silmultan.

Tabel 4.39

Pengaruh Kompetensi Karyawan, *Reward*, dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Model Summary [b]				
Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.716[a]	.513	.446	2.502

a. Predictors: (Constant), *Punishment*, Kompetensi Karyawan, *Reward*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 4.38 di atas dapat diketahui bahwa besarnya nilai R *Square* (R^2) adalah 0,513. Angka tersebut berarti bahwa besarnya pengaruh variabel eksogen (independen) tehadap variabel endogen (dependen) secara simultan. Untuk mempermudah dalam membacanya dapat diubah kedalam bentuk persen dengan menghitung Koefisien Diterminasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$KD = R^2 \times 100\%$

$KD = 0{,}513 \times 100\%$

$KD = 51{,}3\%$

Angka 51,3% tersebut memiliki arti bahwa besarnya pengaruh variabel eksogen yang terdiri atas kompetensi karyawan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan sebagai variabel endogen secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

gabungan. Sehingga besarnya pengaruh variabel lain (Є) adalah sebagai berikut.

$Є = 1 – R^2$

$Є = 1 – 513$

$Є = 0,487 \times 100\%$

$Є = 48,7\%$

c. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis dengan kriteria pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen.

Variabel independen kompetensi karyawan (X_1)

H_0 = Kompetensi karyawan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = Kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel *reward* (X_2)

H_0 = *Reward* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = *Reward* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Variabel peran pendamping (X_3)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

H_0 = *Punishment* secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_1 = *Punishment* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Adapun kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a) Jika signifikansi <0,05, atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b) Jika signifikansi >0,05, atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berikut t_{hitung} dan t_{tabel} dari analisis pengarun langsung variabel eksogen (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel endogen (Y) secara parsial.

Tabel 4.40

Nilai t_{hitung} Variabel Eksogen (X) terhadap Variabel Endogen (Y)

Coefficients[a]						
		Unstandardized Coefficients		*Standardized Coefficients*		
Model		B	*Std. Error*	Beta	T	Sig.
1	(*Constant*)	1.701	5.665		.300	.767
	Kompetensi Karyawan	.640	.252	.470	2.540	.019
	Reward	-.022	.183	-.026	-.123	.903
	Punishment	.589	.266	.410	2.216	.037

a. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun t_{tabel} diperoleh dengan menggunakan rumus:

t_{tabel}= t(α/2;n-k-1)=t(0,025;26-2-1)=(0,025;23)=1,714

Sedangkan kesimpulannya adalah:

a) Aspek Kompetensi Karyawan:

Nilai signifikansi untuk pengaruh kompetensi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,019<0,05 dan nilai t_{hitung} 2,540>1,714 t_{tabel}, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan.

b) Aspek *Reward*:

Nilai signifikansi untuk *reward* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,903>0,05 dan nilai t_{hitung} -0,123<1,714 t_{tabel}, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial dari *reward* terhadap kinerja karyawan.

c) Aspek *Punishment*:

Nilai signifikansi untuk *punishment* (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,037<0,05 dan nilai t_{hitung} -2,216>1,714 t_{tabel}, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dari *punishment* terhadap kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Uji F

Uji F merupakan cara untuk menguji hipotesis tentang penelitian secara simultan. Adapun hipotesisnya adalah.

H_0 = Kompetensi karyawan, *reward* dan *punishment* secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H_1 = Kompetensi karyawan, *reward* dan *punishment* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis dengan tabel F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}. Sedangkan kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

a) Jika signifikansi <0,05, atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka secara simultan terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

b) Jika signifikansi >0,05, atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

Berikut ini adalah hasil dari analisis pengaruh langsung variabel eksogen (X_1, X_2 dan X_3) terhadap variabel endogen (Y) secara simultan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 4.41

***Annalyse of Variance* Variabel Eksogen terhadap Variabel endogen**

ANOVA[b]						
Model		*Sum of Squares*	Df	*Mean Square*	F	Sig.
1	Regression	144.950	3	48.317	7.719	.001[a]
	Residual	137.704	22	6.259		
	Total	282.654	25			

a. *Predictors: (Constant), Punishment*, Kompetensi Karyawan, *Reward*

b. *Dependent Variable*: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Adapun F_{tabel} diperoleh dengan menggunakan rumus:

F_{tabel}=F(k;n-k)=F(2;26-2)=(F(2;24)=3,40

Sedangkan kesimpulannya adalah:

Nilai signifikansi untuk kompetensi karyawan (X_1), *reward* (X2) dan punishment (X_3) adalah 0,001<0,05, atau nilai F_{hitung} 7,719> F_{tabel} 3,40, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kompetensi karyawan, *reward* dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Korelasi antar variabel jelas terlihat pada hasil penelitian sebagaimana di atas, baik hubungan antara variabel kompetensi karyawan (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Antara variabel *reward* (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) dan antara *punishment* (X_3) dengan kinerja karyawan (Y). Akan tetapi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat pula hubungan antara variabel kompetensi karyawan (X_1) dengan variabel *reward* (X_2), hugungan antara variabel kompetensi karyawan (X_1) dengan variabel *punishment* (X_3) dan hubungan antara variabel *reward* (X_2) dengan *punishment* (X_3) sebagai mana tabel berikut.

Tabel 4.42

Hubungan antara Variabel X dengan Variabel Y

Correlations					
		Kompetensi Karyawan	*Reward*	*Punishment*	Kinerja Karyawan
Kompetensi Karyawan	*Pearson Correlation*	1	.591**	.391*	.615**
	Sig. (2-tailed)		.001	.048	.001
	N	26	26	26	26
Reward	*Pearson Correlation*	.591**	1	.591**	.494*
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.010
	N	26	26	26	26
Punishment	*Pearson Correlation*	.391*	.591**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001		.002
	N	26	26	26	26
Kinerja Karyawan	*Pearson Correlation*	.615**	.494*	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.002	
	N	26	26	26	26

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

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Correlations					
		Kompetensi Karyawan	*Reward*	*Punishment*	Kinerja Karyawan
Kompetensi Karyawan	*Pearson Correlation*	1	.591**	.391*	.615**
	Sig. (2-tailed)		.001	.048	.001
	N	26	26	26	26
Reward	*Pearson Correlation*	.591**	1	.591**	.494*
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.010
	N	26	26	26	26
Punishment	*Pearson Correlation*	.391*	.591**	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.048	.001		.002
	N	26	26	26	26
Kinerja Karyawan	*Pearson Correlation*	.615**	.494*	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.010	.002	
	N	26	26	26	26

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

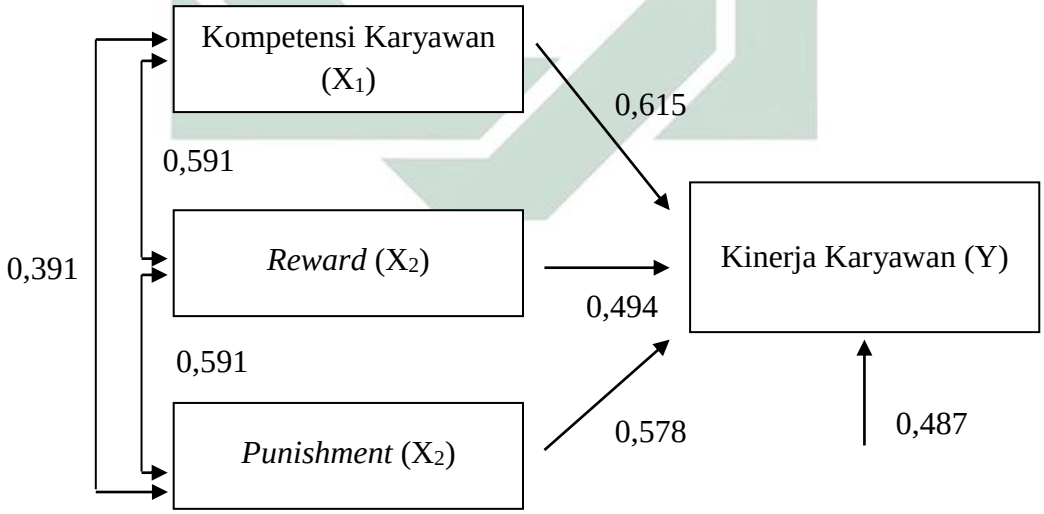
Sumber: Hasil Olahan SPSS Terlampir

Dari tabel 4.42 di atas diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel kompetensi karyawan (X_1) dengan variabel *reward* (X_2) pada *Pearson Correlation* sebesar 0,591 dengan tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar 0,001, hubungan antara variabel kompetensi karyawan (X_1) dengan variabel *punishment* (X_3) pada *Pearson Correlation* sebesar 0,391 dengan tingkat signifikansi (2-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tailed) sebesar 0,048, hubungan antara variabel *reward* (X_2) dengan variabel *punishment* (X_3) pada *Pearson Correlation* sebesar 0,591 dengan tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar 0,001, hubungan antara variabel kompetensi karyawan (X_1) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada *Pearson Correlation* sebesar 0,615 dengan tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar 0,001, hubungan antara variabel *reward* (X_2) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada *Pearson Correlation* sebesar 0,494 dengan tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar 0,010, sedangkan hubungan antara variabel *punishment* (X_3) dengan variabel kinerja karyawan (Y) pada *Pearson Correlation* sebesar 0,578 dengan tingkat signifikansi (2-tailed) sebesar 0,002

d. Diagram Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Sumber: Olahan Mandiri, 2018

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Data

Dalam analisis data penulis akan menjabarkan secara rinci berkaitan dengan rumusan masalah yang menjadi acuan dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji melalui SPSS pada tabel *coefficient***,** variabel kompetensi karyawan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,540>1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,019<0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan sebesar 0,615. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan.

Dalam variabel kompetensi karyawan ini, karakteristik dasar seseorang mengindikasikan cara berfikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Oleh karenanya, indikator kompetensi karyawan dapat dijelaskan dengan beberapa pernyataan sebagai berikut:

a. Tingkat jabatan sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki.
b. Pengalaman adalah salah satu faktor pendukung dalam pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki.

d. Dapat berkreativitas untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

e. Sikap yang baik pada rekan kerja akan mendukung dalam penyelesaian pekerjaan.

2. Pengaruh *Reward* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji melalui SPSS pada tabel *coefficient***,** variabel *reward* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} -0,123<1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,903>0,05, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan sebesar 0,494. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syarian Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan.

Adapun dalam penelitian ini *reward* merupakan variabel yang memiliki pengertian tentang penghargaan. Oleh karenanya, indikator *reward* dapat dijelaskan dengan beberapa pernyataan sebagai berikut:

a. Besaran gaji sudah sesuai dengan kinerja karyawan.

b. Penghargaan sebagai karyawan berprestasi meningkatkan kinerja karyawan.

c. Penghargaan sebagai bentuk apresiasi atas prestasi karyawan.

d. Pujian dari pimpinan dapat menambah semangat kerja karyawan.

e. Pujian dari pimpinan sebagai bentuk apresiasi dari kinerja karyawan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

f. Pemberian cuti sebagai tambahan penyemangat kerja.

g. Prestasi menjadi salah satu faktor kenaikan jabatan.

h. Pemberian tunjangan oleh perusahaan kepada karyawan

3. Pengaruh *Punishment* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji melalui SPSS pada tabel *coefficient***,** variabel *punishment* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 2,216>1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,037<0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara *punishment* dengan kinerja karyawan sebesar 0,578. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syarian Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan.

Adapun dalam penelitian ini *punishment* merupakan variabel yang memiliki arti hukuman. Oleh karenanya, indikator *punishment* dapat dijelaskan dengan beberapa pernyataan sebagai berikut:

a. Teguran yang diberikan atasan karena datang terlambat.

b. Teguran sebagai bentuk peringatan bagi karyawan.

c. Teguran atau peringatan diberikan untuk memperbaiki kualitas kerja karyawan.

d. Peringatan dari atasan untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama.

e. Sanksi diberikan atas kesalahan yang dilakukan karyawan.

f. Skorsing adalah salah satu bentuk pemberian hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Pengaruh Kompetensi Karyawan (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji melalui SPSS diperoleh nilai F_{hitung} diperoleh pada tabel Anova sebesar 7,719 dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0,001. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 7,719 > 3,40 dan probabilitas berada jauh dibawah 0,05 maka H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, *reward*, dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan. perolehan nilai F sebesar 7,719 dengan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0.001 karena nilai signifikan <0,05, maka keputusannya adalah H_3 diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Besarnya kontribusi kompetensi karyawan (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,3%.

Yang terakhir adalah variabel kinerja karyawan (Y) memiliki indikator yang dapat dijabarkan dalam item pernyataan sebagai berikut:

a. Respon perusahaan atas prestasi karyawan sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja.
b. Keharmonisan dengan sesama karyawan dapat meningkatkan kinerja.
c. Pekerjaan yang diberikan tidak pernah terbengkalai.
d. Karyawan tidak meningalkan (pulang) pekerjaan sebelum menyelesaikan pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Semua tugas yang diberikan dapat dikerjakan dengan baik.

f. Melaksanakan tanggung jawab sesuai tupoksi.

g. Karyawan memahami pedoman (SOP) kerja perusahaan

Dari beberapa penjelasan di atas berkaitan dengan kompetensi karyawan, *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan lebih signifikan dibandingkan *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,019 pada variabel kompetensi karyawan, tingkat signifikasi sebesar 0,903 pada variabel *reward*, serta signifikansi 0,037 pada variabel *punishment*. Akan tetapi keduanya (X_1 dan X_3) lebih kecil dari 0,05, sedangkan variabel X_2 lebih besar dari 0,05.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan (X_1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,540>1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,019<0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja karyawan sebesar 0,615. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan.

Variabel *reward* (X_2) memiliki nilai t_{hitung} -0,123<1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,903>0,05, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan hubungan antara *reward* dengan kinerja karyawan sebesar 0,494. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *reward* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syarian Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diuji melalui SPSS pada tabel *coefficient***,** variabel *punishment* (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 2,216>1,714 t_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,037<0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan koefisien lintasan parsial (*path coefficient*) menunjukkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hubungan antara *punishment* dengan kinerja karyawan sebesar 0,578. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *punishment* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syarian Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan.

Nilai F_{hitung} diperoleh pada tabel Anova sebesar 7,719 dengan tingkat probabilitas atau signifikansinya sebesar 0,001. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 7,719 > 3,40 dan probabilitas berada jauh dibawah 0,05 maka H_3 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan, *reward*, dan *punishment* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur (KSN-Jatim) Pamekasan. perolehan nilai F sebesar 7,719 dengan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0.001 karena nilai signifikan <0,05, maka keputusannya adalah H_3 diterima, artinya koefisien analisis jalur adalah signifikan. Besarnya kontribusi kompetensi karyawan (X_1), *reward* (X_2) dan *punishment* (X_3) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 51,3%.

B. Rekomendasi

Adapun saran yang dapat disampaikan peneliti terkait dengan judul "Analisis Kompetensi Karyawan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada Karyawan Koperasi Syariah Nuri Jawa Timur di Pulau Madura), adalah:

1. Sebuah perusahaan atau organisasi perlu untuk menyeleksi perekrutan karyawan yang berkompetensi di bidangnya sehingga mutu dan kualitas kerja mereka terjamin.
2. Hindari hal-hal yang berbau nepotisme dalam perekrutan karyawan karena

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

akan berakibat buruk pada kesehatan organisasi.

3. Walau sekecil apapun, penghargaan atau *reward* dari atasan pada karyawan sangat bernilai sebagai bentuk apresiasi terhadap prestasi dan kinerja mereka.
4. Pimpinan perusahaan atau organisasi harus senantiasa sigap dalam menangani penyimpangan yang dilakukan karyawan dan memberi peringatan atau hukuman sesuai dengan kesalahan mereka.
5. Hubungan dan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan membuat organisasi berdaya saing tinggi dan semakin kuat.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

al-Qur'an

Arikunto. Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, Edisi Revisi V*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto. Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Asnawawi dan Maskhuri. 2011. *Metodologi Riset Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press.

Buku Laporan RAT Tahun Buku 2009

Buku Laporan RAT Tahun Buku 2016

Buku Laporan RAT Tahun Buku 2017

Buku Laporan RAT Tahun Buku 2018

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.

Febrianti, Musadieq dan Prasetya. 2014. *Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja, pada PT. Panin Bank Tbk. Area Mikro Jombang*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*

Ghozali. Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi Kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glejser-spss.html.1.

http://www.ksn.jatim.com

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kuncoro. Mudrajad. 2001. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Kusumadmo. E. 2013. *Manajemen Strategik Pengetahuan.* Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

Mangkunegara. A.A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Insani Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara. AP. 2009. *Manajemen Sumber daya insani Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Muhammad. 2008. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: RaJawali.

Nawawi. Hadari. *Manajemen Sumber daya insani untuk Bisnis yang Kompetitif* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Purwaningrum. Erlinda Listyanti, Musadieq. M Al, dan Ruhana. Ika. 2014. *Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Aggiomultimex Sidoarjo*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)

Rivai. Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber daya insani Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rusli. Muhammad. 2014. *Pengelolaan Statistik yang menyenangkan.* Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sarwono. Jonathan. 2007. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis.* Yogyakarta: Alfabeta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Suak. Raymond, Adolfina dan Uhing. Yantje. 2017. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Sutanraja Hotel Amurang The Effect Of Reward And Punishment On Employees Performance Of Sutanraja Hotel Amurang*, Jurnal EMBA.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto. Danang. 2012. *Teori, Kuisioner, dan Analisis Data Sumber daya insani*. *Praktik Penelitian.* Jakarta: Center for Academic Publishing Service.

Supriyadi. Edy. 2014. *SPSS+Amos Statistical Data Analysis*. Jakarta: In Media.

Tangkuman. Kevin, Tewal. Bernhard dan Trang. Irvan. 2015. *Penilaian kinerja, reward, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada pt. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo*. Jurnal EMBA.

Tanjung. Hendri. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta: Gramata Publishing.

Winardi. J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id