



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy)
Pada Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam
Fakultas Syariah**



Oleh:

PIPIT NUSELA

NIM :58320252

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI
CIREBON**

2012



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

IKHTISAR

PIPIT NUSELA : “Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”

Untuk dapat menghasilkan suatu prestasi kerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi. Seorang karyawan disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental, dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan seseorang tidak semudah yang kita duga. Namun demikian, dengan disiplin saja pun tidaklah cukup untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Karena sebagai manusia, karyawan memerlukan penghargaan akan prestasi yang telah dicapai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan disiplin kerja karyawan dan insentif oleh Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon, mengetahui sejauh mana disiplin kerja dan insentif yang diterapkan oleh Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon serta mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerjanya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan datanya melalui observasi langsung ke Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon, penyebaran angket yang ditujukan kepada responden karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon dan melakukan wawancara. Sampel dari karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon sebanyak 30 responden.

Berdasarkan hasil penelitian koefisien disiplin kerja dan insentif memberikan nilai 0,571 dan 0,025 yang berarti bahwa jika disiplin kerja dan insentif semakin baik maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan. Setelah diketahui nilai F_{hitung} 6,197 dan F_{tabel} 1,46 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, sehingga disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama mempengaruhi prestasi kerja. Dilihat dari perbandingan antara t_{hitung} dan t_{tabel} dan nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja 3,514 dan t_{hitung} insentif 0,160, sedangkan nilai t_{tabel} adalah 2,05183 menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan tidak adanya pengaruh antara insentif terhadap prestasi kerja karyawan. Dari uji determinasi diperoleh perhitungan sebesar 31,47% ditentukan oleh disiplin kerja dan insentif, dan sisanya 68,53% dijelaskan oleh variabel lain.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

NOTA DINAS

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Syariah
IAIN Syekh Nurjati Cirebon
di
Cirebon

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari:

Nama : PIPIT NUSELA
NIM : 58320252
Skripsi berjudul : **Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon**

Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syariah Iain Syekh Nurjati Cirebon untuk dimunaqosahkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Cirebon, Mei 2012

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Aan Jaelani, M.Ag
NIP. 19750601 200501 1 008

Drs. Abdul Aziz, M. Ag
NIP 19730526 200501 1 004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Muamalah / Ekonomi Perbankan Islam (MEPI)
Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Sri Rokhlinasari, S.E, M.Si
NIP. 19730806 199903 2 003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON**” Oleh **Pipit Nusela. NIM : 58320252** telah diujikan dalam sidang munaqosah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy) pada program Studi Ekonomi Perbankan Syariah Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Cirebon, Mei 2012

Sidang Munaqosah

**Ketua
Merangkap Anggota,**

**Sekretaris
Merangkap Anggota,**

**Sri Rokhlinasari, S.E. M.Si
NIP. 19730806 199903 2 003**

**Dr. Aan Jaelani, M.Ag
NIP. 19750601 200501 1 008**

Penguji I

Penguji II

**Sri Rokhlinasari, S.E. M.Si
NIP. 19730806 199903 2 003**

**Anisatun Muthi'ah. M.Ag
NIP. 19761226 200312 2 003**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

PERSETUJUAN
PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON

Oleh:

PIPIT NUSELA

NIM. 58320252

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr. Aan Jaelani, M.Ag

NIP. 19750601 200501 1 008

Drs. Abdul Aziz, M. Ag

NIP 19730526 200501 1 004

Mengetahui,
Ketua Jurusan Muamalah / Ekonomi Perbankan Islam (MEPI)
Fakultas Syari'ah IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Sri Rokhlinasari, S.E, M.Si

NIP. 19730806 199903 2 003



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

PERNYATAAN OTENTITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT INDONESIA CABANG CIREBON**” ini serta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri, dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan.

Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko/sanksi apapun yang dijatuhkan kepada saya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan, atau ada klaim terhadap keaslian karya saya ini.

Cirebon, Mei 2012

Yang Membuat Pernyataan

PIPIT NUSELA

NIM. 58320252



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Motto

“MENJADI YANG LEBIH BAIK”.



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Diarangi mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dan akhirnya skripsi menuju titik akhir, syukurku kupakanatkan kepada Allah SWT, dibalik kesulitan semuanya menjadi mudah berkat-Mu. Perjuangan panjang ini akhirnya yang mencapai puncak dan semuanya bukan serta merta perjuanganku sendiri tapi berkat orang-orang yang mendukungku.

Terima kasih ibunda dan ayahanda yang sudah membersarkanku dan mendidikku sampai saat ini, pengorbananmu sangat mulia. Doa dan didikanmu sungguh tak bisa tergantikan. Bahagia hidup bersama kalian.

Terimakasih pula kepada motivator terbesar dalam mensukseskan proses pembuatan skripsi ini Fahmi Azis. Dukunganmu dan pengorbananmu membuatku bangga, terima kasih banyak untuk semuanya.

Kepada dosen pembimbing Bapak Drs. Abdul Aziz, M. Ag dan Bapak Dr. Aan Jaelani, M. Ag yang selalu siap sedia dalam membimbingku dari awal sampai akhir dan dalam kondisi apapun. Teman-teman seperjuangan, yang memiliki peran paling besar dalam proses pembuatan skripsi ini, spesial untuk Novi Vera Utami dan Wiwi Widyah. Kepada nunuk yuniati, tutin juniati, ulfariah, siti khumaeroh dan teman-teman mepi4, terima kasih selama belajar bersama kalian banyak pelajaran penting yang kalian berikan untukku. Dan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung terselesainya skripsi ini yang tidak disebutkan satu persatu. Terima kasih tuk semuanya semoga ku bisa membalas semua kebaikan kalian.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Lengkap penulis Pipit Nusela, dilahirkan di Kuningan, 16 Januari 1990 dari seorang Ayahanda Rukman dan Ibunda Neni Hayati dengan jenis kelamin perempuan. Penulis tinggal di Jl. Olahraga RT 04/ 01 Ling. Sukasari Cipari Cigugur Kuningan jabar 45552.

Penulis menyelesaikan pendidikan, yaitu :

1. RA Al-Ihya, lulus pada tahun 1996.
2. Sekolah Dasar Negeri Cigugur 4, lulus pada tahun 2002.
3. Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Kuningan , lulus pada tahun 2005.
4. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Kuningan lulus tahun 2008.
5. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon pada tahun 2008, pada Fakultas Syariah Program Studi Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) 2012

Pengalaman Organisasi, yaitu:

1. Staf BMC Koperasi Mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2008-2009
2. Bendahara Koperasi Mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2009-2010
3. Sekretaris Departemen Pendidikan Ikatan Mahasiswa Ekonomi Islam (IMEIs) 2009-2010
4. Beswan Djarum Regional Bandung Djarum Bakti Pendidikan 2009-2010
5. Kepala Bidang Usaha dan Bendahara Koperasi Mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2010-2011
6. Pengawas Koperasi Mahasiswa IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2011-2012



KATA PENGANTAR

Segala puji kami panjatkan kehadirat Allah SWT. Karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, kita masih diberikan kenikmatan berupa nikmat iman dan sehat. Dan kita tak lupa panjatkan shalawat dan salam kepada Nabi besar Muhammad SAW, Keluarga, Sahabat, Tabi'in, Tabi'at Tabi'in, dan Umatnya sampai akhir zaman.

Dalam kesempatan ini penulis telah menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon”**. Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Strata 1 di IAIN Syekh Nurjati Cirebon. Dalam penulisan skripsi ini, penulis tak luput dari berbagai kesalahan, untuk itu penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyajian skripsi masih jauh dari sempurna. Keadaan ini semata-mata keterbatasan kemampuan yang ada pada diri penulis sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Adapun pihak-pihak yang telah membantu di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Prof. Dr.H.Maksum Mochtar, M.A, Rektor IAIN Syekh Nurjati
2. Dr. Achmad Kholiq, M.Ag, Dekan Fakultas Syariah
3. Sri Rokhlinasari, M.Si, Ketua Jurusan MEPI
4. Dr. Aan Jaelani, M.Ag, Pembimbing I
5. Drs. Abdul Aziz, M.Ag, Pembimbing II
6. Herlin, Manajer Personalia Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon
7. Seluruh Dosen, staf, dan karyawan yang telah memberikan bimbingan selama penulis menuntut Ilmu di IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
8. Orang tua dan keluarga besar Pipit Nusela, yang telah memberikan do'a, dukungan, perhatian, semangat dan kepercayaan selama Pipit kuliah di IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

9. Seluruh staf dan karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
10. Rekan-rekan Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam khususnya (MEPI)
11. Tidak lupa kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Demikian yang dapat penulis sampaikan kurang lebihnya mohon maaf dan penulis ucapkan terima kasih. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan menjadi pendorong bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Cirebon, Mei 2012

Penulis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR ISI

IKHTISAR	i
NOTA DINAS	ii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
MOTTO	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
E. Penelitian Terdahulu yang Relevan	6
F. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
 Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Perbankan Syariah	10
2. Disiplin Kerja Karyawan	16
3. Insentif Kerja Karyawan	22
4. Prestasi kerja karyawan	27
5. Hubungan Antar Variabel	37
B. Kerangka Pemikiran	39
C. Pengajuan Hipotesis	43
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Sasaran, Waktu dan Tempat	44
B. Metode Penelitian	44
C. Pendekatan Penelitian	45
D. Metode Penelitian	46
E. Operasional Variabel Penelitian	46
F. Populasi dan Sampel	48
G. Jenis Data	49
H. Sumber Data	49
I. Teknik Pengumpulan Data	50
J. Instrumen Penelitian	51
K. Teknik Pengumpulan Data	59
L. Teknik Analisis Data	61
BAB IV ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Kondisi Objektif Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon	65



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

B. Gambaran Umum Karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon	73
C. Deskripsi Data Penelitian	76
D. Hasil Analisa Data Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	90

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR GAMBAR

1.1	Kerangka Pemikiran	47
4.1	Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon	72



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Diarangi mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

DAFTAR TABEL

3.1	Operasional Variabel	47
3.2	Skor Jawaban Angket	52
3.3	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1) Kriteria $(n-2) = 28$ $r_{Tabel} = 0.361$	55
3.4	Hasil Uji Validitas Variabel Insentif (X_2) Kriteria $(n-2) = 28$ $r_{Tabel} = 0.361$	56
3.5	Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (X_1) Kriteria $(n-2) = 28$ $r_{Tabel} = 0.361$	55
3.6	Uji Realibilitas	59
4.1	Umur Responden	73
4.2	Jenis kelamin Responden	74
4.3	Pendidikan Terakhir responden	74
4.4	Status Sosial Resonden	75
4.5	Masa Kerja responden	75
4.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kedisiplinan Yang Diberikan Perusahaan Pada Karyawan	76
4.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Insentif Yang Diberikan Perusahaan Pada Karyawan	81
4.8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan.....	85
4.10	Hasil Uji Regresi dan Koefisien Determinasi	92
4.11	Hasil Analisis Regresi Secara Simultan	93
4.12	Hasil Uji t Secara Parsial	95



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

DAFTAR GRAFIK

4.9	Uji Normalitas	91
-----	----------------------	----



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah saat ini sangat pesat sehingga persaingan dalam dunia perbankan syariah semakin ketat. Oleh karena itu, suatu bank syariah dituntut untuk meningkatkan daya saingnya sehingga harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang berkualitas dapat mengatur dan melakukan perencanaan dengan baik, agar bank syariah tersebut mencapai suatu tujuan yang dicita-citakan.

Dalam menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan banyak perusahaan mengalami kegagalan, baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Setiap perusahaan bagaimanapun sederhananya tidak akan terlepas dari sumber daya manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu telah mempunyai modal yang cukup besar dan teknologi modern. Bagaimanapun majunya teknologi tanpa ditunjang oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Karena keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang

yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas, dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan. Dengan demikian maka sumber daya manusia sangat penting untuk diberikan arahan dan bimbingan dari manajemen perusahaan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas.¹ Karyawan adalah aset yang mempunyai andil terbesar terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan. Penanganan yang tidak tepat oleh manajemen akan menghambat pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut berbagai penelitian mengatakan bahwa untuk dapat menghasilkan suatu kinerja yang baik seorang karyawan dituntut untuk mempunyai disiplin yang tinggi.² Seorang karyawan disebut berdisiplin tinggi bila dia memiliki sikap, mental, dan perbuatan yang taat pada aturan-aturan yang ditetapkan. Meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan seseorang tidak semudah yang kita duga.³ Namun demikian, dengan disiplin saja pun tidaklah cukup untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik. Karena sebagai manusia, karyawan memerlukan penghargaan akan prestasi yang telah dicapai.

¹ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung: CV Pustaka Setia, 2010, hlm. 186

² Thoha Mahmud, *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya*. Jurnal dalam: <http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/engaruh-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-pegawai-unit-pelaksana-eknisupt-perpustakaan-universitas-sriwijaya>. Diunduh pada Jumat, 3 Februari 2012 pukul 14:43:20.

³ Henni Indriyani dan Muhammadiyah, *Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang*. Jurnal dalam: <http://blog.binadarma.ac.id/muhammadinah>. Diunduh pada Jumat, 3 Februari 2012 pukul 09:11:50



Karyawan atau pekerja dan perannya di dalam perusahaan ataupun dunia perbankan merupakan penggerak dari seluruh aktivitas suatu perusahaan sehingga harus memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.⁴ Peran individu dalam organisasi sangatlah penting, dimana karakteristik individu memiliki keragamannya masing-masing.⁵

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik karena ada hubungan yang sangat erat antara semangat kerja yang tinggi dengan disiplin.⁶ Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada.⁷

Jika karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik dan tepat pada waktunya, seorang manajer akan memberikan sebuah penghargaan khusus yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar

⁴ Frans Mardi Hartanto, *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*, Bandung: PT Mizan Pustaka, 2009, hlm. 330

⁵ Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008, hlm. 234

⁶ Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Mandar Maju, 1989, hlm. 138

⁷ *Ibid*, hlm. 194



yang telah ditentukan atas kinerja dan kedisiplinannya dalam bekerja serta terhadap tugas-tugas yang diberikan.

Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sistem insentif yang efektif mengukur usaha karyawan dan penghargaan yang didistribusikan secara adil. Karena itu tujuan utama manajer memberikan insentif bagi karyawannya adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan terhadap proses dan hasil kerja sehingga bentuk penghargaan yang memotivasi karyawan untuk lebih maksimal atau lebih berprestasi dalam bekerja.

Prestasi seseorang karyawan merupakan gabungan dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat diukur dari akibat yang dihasilkannya. Oleh karena itu, bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.⁸

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.*”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

⁸ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, Bandung : CV Mustaka Setia, 2010, Hlm 186



1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerjanya pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh insentif karyawan terhadap prestasi kerjanya pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
2. Untuk mengetahui pengaruh mengenai insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini sebagai perwujudan Tri Darma Perguruan Tinggi di IAIN Syekh Nurjati Cirebon khususnya Program Studi Muamalat Ekonomi Perbankan Islam Fakultas Syariah sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun bahan kebijakan institusi dan dalam menghadapi tantangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan penelitian ini



diharapkan dapat berguna bagi pengembangan kajian lembaga keuangan, khususnya yang berbasis syariah yang merupakan salah satu lembaga intermediasi keuangan

2. Kegunaan Praktis

Dapat menjadi pengetahuan praktis tentang sumber daya manusia pada perbankan syariah dan mengetahui pengaruh disiplin kerja dan insentif terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.

E. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Setelah penulis melakukan penelusuran kepustakaan ditemukan beberapa hasil penelitian sebagai berikut :

Pertama, “Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon” (2009) memberikan kesimpulan bahwa:

1. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang disarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.
2. Produktifitas kerja adalah sikap mental manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin.
3. Dalam menerapkan disiplin kerja yaitu dengan disiplin diri, disiplin kelompok, siraman rohani dan rapat harian



4. Dari hasil perhitungan hipotesisnya ditolak sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktifitas kerja di Zakat Center Thoriqotul Jannah Cirebon

Kedua, “Pengaruh Kebijakan Insentif Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” (Studi Kasus di BMT Al-Ikhlas Sukahaji Kabupaten Majalengka) 2008, memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kebijakan insentif kerja karyawan dengan prestasi kerja di BMT Al-Ikhlas Sukahaji Kabupaten Majalengka dengan koefisien korelasi (r) adalah 0,848 dalam kategori kuat

Ketiga, “Pengaruh Insentif Karyawan Dalam Usaha Meningkatkan Produktifitas Kerja pada BRI Syariah Cabang Cirebon” 2008 memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif karyawan dengan produktifitas kerja pada BRI Syariah Cabang Cirebon dengan koefisien korelasi (r) adalah 0,7099

Keempat, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di BMT Al-Falah Sumber Cirebon” 2008 memberikan kesimpulan bahwa pemberian kompensasi di BMT Al-Falah Sumber Cirebon menerapkan sistem penggajian dengan sistem kredit point. 1 (satu) point mempunyai nilai 30% dari jumlah gaji pokok yaitu Rp 500 dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan

Dari hasil penelitian diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon.*” layak untuk dijadikan judul penelitian skripsi.



F. Sistematika Penulisan

Berdasarkan pembahasan penelitian diatas maka sistematika penulisan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan pada bab ini dimuat tentang Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Penelitian Terdahulu yang Relevan, Kerangka Pemikiran, Hipotesis Penelitian dan Sistematika Penulisan

Bab II Landasan Teori, di dalamnya dikemukakan teori-teori mengenai konsep atau variabel-variabel yang relevan dalam penelitian, antara lain menjelaskan tentang

- A. Perbankan syariah, yang meliputi definisi perbankan syariah, sejarah perbankan syariah, dan landasan hukum perbankan syariah.
- B. Disiplin kerja karyawan, yang meliputi pengertian disiplin karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, pelaksanaan disiplin kerja, dan macam-macam disiplin dalam organisasi.
- C. Insentif kerja karyawan, yang meliputi arti pentingnya insentif, pedoman pemberian insentif, dan proses pemberian insentif.
- D. Prestasi kerja karyawan, yang meliputi pengertian prestasi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, arti pentingnya penilaian prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi kerja, tips-tips dalam melaksanakan penilaian prestasi, metode penilaian prestasi kerja dan prinsip-prinsip penilaian.



Bab III Metodologi Penelitian, pada bab ini menjelaskan tentang definisi metode penelitian, penentuan objek penelitian, variabel penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, uji coba angket dan analisis data.

Bab IV Penyajian dan Pembahasan Data, pada bab ini memuat tentang gambaran umum perusahaan, uji instrument, pengujian data, uji prasyarat analisis data, analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

Bab V Penutup, dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.

Daftar Pustaka



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto. 2004. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit
- Ali, Zainuddin. 2010. *Hukum Perbankan Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika
- Arifin, Zainal. 2005. *Problem Hukum Atas Kelembagaan dan Operasional Bank Syariah di Indonesia*. Salemba: Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Prosedur Penelitian Edisi Revisi III*. Jakarta: Rineka Cipta
- _____. 2007. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bungin, Burhan. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Daniel, Moehar. 2001. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi. Dilengkapi Beberapa Alat Analisa dan Penuntun Penggunaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Hartanto, Frans Mardi. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: PT Mizan Pustaka
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. 2006. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan Kompetitif*. Jakarta : Erlangga
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengemukakan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

- Mulyana, Deddy. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nasehuddien, Toto Syatori. 2008. *Metodologi Penelitian Sebuah Pengantar*. Cirebon: STAIN Press
- Panggabean, Mutiara S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- P. Siagian, Sondang. 2004. *Manajemen Internasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Riduwan dan Akdon. 2006. *Rumus dan Data Dalam Aplikasi Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur*. Bandung: Alfabeta
- Salam, Abdus. 2008. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Cirebon: Stain Press
- Sugiono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, Yogyakarta: Media Pressindo
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Timple , A. Dale. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja Performance)*. Jakarta: PT Alex Media Kopindo
- Tisnawati, Ernie dan Kurniawan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV Mustaka Setia



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Wibowo, Edi dan Untung Hendi Widodo. 2005. *Mengapa Melilih Bank Syariah*.

Bogor Selatan: Ghalia Indonesia

Wijaya, Toni. 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta:

Universitas Atma Jaya

Zuriah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori Aplikasi*.

Jakarta: Bumi Aksara

Indriyani, Henni dan Muhammadiyah, *Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja*

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rizky Karunia Jaya Palembang. Jurnal

dalam: <http://blog.binadarma.ac.id/muhammadinah>. Diunduh pada Jumat,

3 Februari 2012 pukul 09:11:50

Mahmun, Thoha. *Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Sriwijaya. Jurnal

dalam: [http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/pengaruh-disiplin-](http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/pengaruh-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-zinerja-pegawai-unit-pelaksana-eknisupt-perpustakaan-universitas-sriwijaya)

[dan-kompensasi-terhadap-zinerja-pegawai-unit-pelaksana-](http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/pengaruh-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-zinerja-pegawai-unit-pelaksana-eknisupt-perpustakaan-universitas-sriwijaya)

[eknisupt-](http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/pengaruh-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-zinerja-pegawai-unit-pelaksana-eknisupt-perpustakaan-universitas-sriwijaya)

[perpustakaan-universitas-sriwijaya](http://digilibunsri.wordpress.com/2010/02/19/pengaruh-disiplin-dan-kompensasi-terhadap-zinerja-pegawai-unit-pelaksana-eknisupt-perpustakaan-universitas-sriwijaya). Diunduh pada Jumat, 3 Februari 2012

pukul 14:43:20

Sujatmoko, Koko. Pengaruh Insentif Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja

Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin' Donuts

Cabang Arteri Jakarta. Jurnal dalam: [http://jurnal-](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html)

[sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/01/insentif-definisi-tujuan-jenis-proses.html).

Diunduh Pada Rabu 28 Maret 2012 Pukul 07:46:07.