



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

PENGARUH PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

(Studi Kasus di BMT Babussalam Weru Kab. Cirebon)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy)

Pada Jurusan Syariah Program Studi Ekonomi Perbankan Islam



Di Susun Oleh:

ANISAH

Nomor Pokok 59320101

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)

CIREBON

2013/1434 H



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

IKHTISAR

ANISAH : Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Sumber Daya Insani (SDI) adalah bagian terpenting atau bagian pokok dalam suatu organisasi bagi BMT, maju mundurnya BMT bergantung dari loyalitas karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus selalu memperhatikan kebutuhan karyawan yakni sistem kompensasi dan motivasi karyawan dalam bekerja. Pengupahan (kompensasi) yang efektif diharapkan dapat memberikan sumbangan pada terpeliharanya kelangsungan hidup satuan kerja, terwujudnya visi dan misi dan untuk pencapaian sasaran kerja serta motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara lebih bertanggung jawab. Dalam teorinya pemberian kompensasi dan motivasi kepada karyawan yang sesuai dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

Pada BMT Babussalam Weru Cirebon di dalam manajemennya telah memberikan kompensasi dan motivasi kepada karyawan yang cukup memadai, tetapi loyalitas karyawan belum tercapai. Perumusan masalah dalam skripsi ini adalah bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan?, bagaimana pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan? dan bagaimana pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan?. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan selanjutnya untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian dilakukan dengan metode empirik kuantitatif. Adapun pengumpulan datanya diperoleh melalui kepustakaan, wawancara dan kuesioner dari responden (karyawan BMT Babussalam) yang berjumlah 30 responden. Sampel dari responden ini adalah total, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan teknik analisis data yaitu teknik uji validitas instrumen, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda. Analisis tersebut kemudian diuji dengan menggunakan uji distribusi t (parsial), uji koefisien determinasi dan uji f (simultan).

Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sebagaimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.353 > 2.042$), motivasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sebagaimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.574 < 2.042$) ini dikarenakan motivasi dalam diri karyawan sendiri tidak ada di samping itu juga karena sikap dari pimpinan itu sendiri yang menurut mereka tidak adil dan sama sekali tidak memberikan motivasi kepada para karyawan, selanjutnya manunjukkan bahwa sistem kompensasi dan motivasi bersama-sama saling berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan sebagaimana $f_{hitung} > f_{tabel}$



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

(14.566 > 3.354). dan tingkat koefisien determinasi sebesar 51.9% sisanya sebesar 48.1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar pembahasan ini.

Kata Kunci : *Sistem Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas*



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

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi dan Motivasi terhadap loyalitas karyawan (Studi Kasus di BMT Babussalam Wern Cirebon)*", oleh Anisah, Nomor Pokok : 59320101, telah diajukan dalam Sidang Munaqasah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Cirebon pada tanggal 22 Agustus 2013.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (SE.Sy) di Jurusan Syariah Program Studi Ekonomi Perbankan Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Cirebon.

Cirebon, 22 Agustus 2013

SIDANG MUNAQSAH



Ketua
Merangkap Anggota

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

Sekretaris
Merangkap Anggota

H. Juju Jumena, MH
NIP. 19720514 200312 1 003

Anggota

Penguji I

Toto Saharjo, M. SI
NIP. 19681123 200003 1 001

Penguji II

Drs. Moch. Endang Djunaeni, MM
NIP. 195306 1619830 3 107



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.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan taufik dan hidayahnya kepada hamba yang lemah ini untuk menulis dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Penerapan Sistem Kompensasi dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di BMT Babussalam Weru Cirebon)*”, dengan segala rahmatnya.

Dan saya memohon kepada Allah SWT yang maha adil dan bijaksana, agar berkenan membalas jasa kedua orangtua saya yang telah bersusah payah dan sekuat tenaga untuk mendidik dan membimbing saya.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terlepas dari pihak-pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikannya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta, kakak dan adekku serta orang-orang terdekatku atas perhatian dan pengertian mereka ketika saya sibuk menulis.
2. Bapak Prof. Dr. Maksum Muktar, M. Ag, Rektor IAIN Cirebon
3. Bapak Dr. Achmad Kholiq, M. Ag, Dekan Fakultas Syariah
4. Ibu Sri Rokhlinasari, SE, M.Si, Ketua Jurusan Ekonomi Perbankan Islam (M-EPI)
5. Bapak Ridwan Widagdo, M.Si, sebagai pembimbing I
6. Ibu Diana Djuwita, MM, sebagai pembimbing II



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.

7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan IAIN Syekh Nurjati Cirebon
8. Bapak A. Hendra Sastra, sebagai Ketua Asosiasi Pengusaha Industri Kecil dan Kerajinan (APPIK)
9. Bapak Diramsyah, sebagai kepala BMT Babussalam Weru Cirebon
10. Seluruh Staf dan karyawan BMT Babussalam Weru Cirebon
11. Keluarga Besar EPI-1 angkatan 2009, yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis
12. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis berharap kepada Allah SWT membalas dan mencatat segala amal shalih mereka. *Amin*

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangannya, untuk itu penulis mohon maaf. Saran dan kritik yang membangun penulis harapkan atas keterbatasan penulis. Semoga jerih payah kecil ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembacanya.

Dan semoga Allah SWT memberikan shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan orang-orang yang senantiasa mengikuti jejak beliau. Akhir doa saya, segala puji bagi Allah Rabb semesta alam.

Cirebon, Juli 2013

Penulis
ANISAH



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.

DAFTAR ISI

IKHTISAR.....	i
PERSETUJUAN.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI.....	iv
NOTA DINAS.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. sistematika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	9
1. Sistem Kompensasi	9
1.1 Pengertian Sistem Kompensasi	9
1.2 Bentuk-bentuk Kompensasi	10
1.3 Upah menurut pandangan islam.....	15
1.4 Dasar Hukum Upah.....	18
1.5 Rukun Upah	20
1.6 Syarat Upah	21
1.7 Standar Kompensasi.....	24
1.8 Bentuk Sistem Kompensasi	25
2. Motivasi	26



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.

2.1 Pengertian Motivasi	26
2.2 Alat-alat Motivasi	27
2.3 Macam-Macam Motivasi	28
2.4 Proses Motivasi	30
3. Loyalitas	31
3.1 Pengertian Loyalitas	31
3.2 Bentuk Loyalitas	32
B. Kerangka Pemikiran	33
C. Penelitian Terdahulu	36
D. Hipotesis Penelitian	38

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian	39
B. Objek Penelitian.....	40
C. Sumber Data	40
D. Teknik Pengumpulan Data.....	41
E. Populasi dan Sampel	43
F. Operasional Variabel	43
G. Instrumen Penelitian	45
H. Uji Instrumen Penelitian	46
I. Teknik Analisis Data	53

BAB IV PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Pembahasan	58
1. Sejarah BMT Babussalam	58
2. Karakteristik BMT Babussalam	62
3. Visi dan Misi BMT Babussalam	63
4. Struktur Organisasi BMT Babussalam	63
5. Keadaan Sistem Kompensasi karyawan di BMT Babussalam	64
6. Produk dan Jasa Pelayanan di BMT Babussalam	66
B. Hasil Penelitian	69



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.

1. Karakteristik Responden	69
2. Gambaran Sistem Kompensasi Karyawan di BMT Babussalam	70
3. Gambaran Motivasi Karyawan di BMT Babussalam	78
4. Gambaran Loyalitas Karyawan di BMT Babussalam	85
C. Pengujian Instrumen	92
1. Uji Validitas	92
2. Uji Reabilitas	94
3. Uji Asumsi Klasik	95
4. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	99
5. Uji T (Parsial)	100
6. Uji Koefisien Determinasi	102
7. Uji F (Simultan)	103
8. Analisis Ekonomi	105
 BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	107
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109



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.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah yang sering muncul pada masa sekarang ini dalam dunia ketenagakerjaan adalah masalah yang menyangkut hak-hak pekerja terutama untuk diperlakukan secara baik dalam lingkungan pekerjaan, hak jaminan sosial, dan hak upah yang layak.¹ Pengupahan atau pemberian upah adalah salah satu masalah yang tidak pernah selesai diperdebatkan oleh pihak *top manajemen* manapun. Seolah-olah pengupahan merupakan pekerjaan yang selalu membuat pihak manajemen berpikir berulang-ulang untuk menetapkan kebijakan tersebut. Tidak sedikit besarnya upah juga selalu memicu konflik antara pihak manajemen dengan pihak orang yang dipekerjakan. Hal ini terbukti dengan banyaknya unjuk rasa di negara kita tentang kelayakan upah yang tidak sesuai dengan harapan, tidak berbanding lurus dengan apa yang mereka kerjakan.

Paradigma saat ini, pemberian upah di negara kita disadari atau tidak lebih condong berkiblat ke barat, dimana dalam studi kasusnya upah pekerja tidak tetap, atau tenaga buruh misalnya upah buruh lepas di areal perkebunan, dan upah pekerja buruh bangunan. Mereka biasanya dibayar mingguan atau bahkan harian. Itu untuk buruh, sedangkan gaji menurut pengertian keilmuan barat terkait dengan imbalan uang yang diterima oleh setiap karyawan atau

¹ Suhrawadi K. Lubis. *Hukum Ekonomi Islam*. (Jakarta : Sinar Grafika , 2000), hal 155



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

pekerja tetap yang dibayarkan sebulan sekali. Sehingga dalam pandangan dan pengertian barat, perbedaan gaji dan upah itu hanya terletak pada jenis karyawannya yang berkategori karyawan tetap atau tidak tetap dengan sistem pembayarannya secara bulanan, harian atau per periode tertentu.

Secara umum baik dalam teori ekonomi umum atau ekonomi Islam, setiap upah yang diberikan kepada para pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan hasil kerja para pekerjanya. Dalam agama Islam, pendekatan Al-Qur'an maupun As-Sunnah, syarat pokok mengenai hal ini adalah para majikan atau perusahaan harus memberi upah para pekerjanya secara penuh dan harus sesuai dengan jasa yang telah pekerja berikan kepada pihak majikan atau perusahaan. Sedangkan para karyawan harus melakukan pekerjaan mereka dengan sebaik-baiknya.² Sedangkan menurut (Dewan Penelitian Pengupahan Nasional/DPPN) "Upah ialah suatu penerimaan kerja untuk berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan menurut suatu persetujuan Undang-undang dan Peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja."

Dalam melakukan kegiatan, manusia tentu saja didorong oleh sesuatu dalam jiwanya sehingga manusia tersebut berkehendak untuk melakukan kegiatan yang dimaksud. Motivasi mendorong seseorang untuk bekerja dan melaksanakan kegiatan yang bersifat spesifik. Untuk memahami masalah

² M. A. Mannan. *Teori dan Praktek Ekonomi Islam*. (Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf, 1994), hal 118



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.

motivasi tersebut dapat ditelusuri dengan memahami asal kata motivasi itu sendiri sebagai langkah pertama.

Motivasi berasal dari bahasa latin (*Movere*) yang sama dengan *to move* (*bahasa inggris*) yang berarti mendorong atau menggerakkan, artinya motivasi merupakan upaya yang dilakukan untuk memunculkan sesuatu dari dalam individu, dorongan kepada orang lain agar mau melaksanakan sesuatu guna mencapai tujuan tertentu yang diharapkan melalui pemberian pemuasan kebutuhan. Tujuan motivasi adalah mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan morak dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktifitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas dan lain sebagainya.

Sedangkan loyalitas seorang pekerja dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat potensi, professional, dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya. Namun kadang secara umum loyalitas hanya dilihat dari satu perspektif saja, yakni diidentikkan dengan pengabdian, pengorbanan dan ketaatan seorang individu yang mempunyai hirarki jabatan yang lebih rendah dalam sebuah lembaga terhadap seseorang yang memangku jabatan yang mempunyai hierarki lebih tinggi dalam lembaga tersebut.



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

Pada BMT Babussalam, perikatan antara pihak BMT dan para karyawan sangat diperhatikan. Pihak BMT memberikan upah (ujrah) pada karyawannya, ditambah dengan pelayanan kesejahteraan lainnya seperti tunjangan hari raya (THR), tunjangan kesehatan, dan upah insentif lainnya. Demikian halnya dengan kondisi kerja karyawan seperti pada saat memberikan pelayanan kepada nasabah dan pada saat transaksi-transaksi dibutuhkan motivasi yang dapat memberikan arahan dengan baik, sedangkan karyawannya itu sendiri berusaha semaksimal mungkin memberikan loyalitas kerjanya dengan baik demi kemajuan BMT-nya tersebut. Tetapi dalam kenyataannya, dalam 3 tahun terakhir ini banyak sekali karyawan yang di PHK dan mengundurkan diri dengan berbagai alasan. Dalam 2 tahun terakhir ini karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 16 karyawan yang tadinya berjumlah 46 karyawan menjadi 30 karyawan saja. Ini membuktikan bahwa dalam BMT ini terdapat berbagai masalah yang mengakibatkan terjadinya PHK dan pengunduran diri para karyawan, dari berbagai masalah tersebut kemungkinan besar adalah dari penerapan sistem kompensasi para karyawan BMT yang bermasalah sehingga menimbulkan tidak adanya motivasi dalam diri para karyawan.

Pengupahan (kompensasi) yang efektif diharapkan dapat memberikan sumbangan pada terpeliharanya kelangsungan hidup satuan kerja, terwujudnya visi dan misi dan untuk pencapaian sasaran kerja. Prinsip dasar manajemen menyatakan bahwa kinerja merupakan perpaduan antara motivasi yang ada pada



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.

diri seseorang dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas pekerjaan secara lebih bertanggung jawab.

Sistem pengupahan (kompensasi) adalah faktor utama yang menggerakkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Dari penjelasan yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa kompensasi cenderung mempengaruhi secara langsung motivasi kerja yang akan membentuk kinerja yang baik, selanjutnya dengan kinerja yang baik dari pekerja pada gilirannya akan bekerja dengan loyalitas yang tinggi dan akan mempengaruhi efisiensi dan profitabilitas perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi, kinerja, dan juga keresahan, loyalitas, pekerja, banyak dipengaruhi oleh upah.

Untuk meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya, perusahaan (BMT) dapat mengaitkan secara langsung loyalitas karyawan dengan pembayaran yang diterima pekerja dalam bentuk sejumlah uang yang dibayar oleh orang yang memberi pekerjaan atas jasanya sesuai dengan perjanjian serta motivasi kerja karyawan. Dari motivasi dan kompensasi itulah, sehingga para karyawan bisa memberikan loyalitas kerjanya dengan baik kepada perusahaan yang mempekerjakannya.

Untuk mengevaluasi betapa pentingnya sistem kompensasi dan motivasi karyawan sebagai faktor penunjang terhadap loyalitas karyawan pada lembaga BMT Babussalam yang bergerak dibidang jasa berpengaruh pada kelangsungan hidup perusahaan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH**



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.

PENERAPAN SISTEM KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam hal penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Identifikasi Masalah

- a. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data empiris yang bersifat kuantitatif yaitu penelitian lapangan.
- b. Jenis masalah dalam penelitian ini adalah kesenjangan antara konsep pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan di BMT Babussalam.

2. Pembatasan Masalah

Untuk menghindari keraguan dan kesalahan tentang masalah yang akan dibahas. Dalam pelaksanaannya penelitian ini agar tidak terlalu luas permasalahannya, maka perlu diberikan pembatasan masalah-masalah tentang pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan di BMT Babussalam.

3. Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap loyalitas karyawan?



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.

- c. Bagaimana pengaruh sistem kompensasi dan motivasi terhadap loyalitas karyawan ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi terhadap loyalitas karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi karyawan terhadap loyalitas karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh sistem kompensasi dan motivasi karyawan terhadap loyalitas karyawan

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain adalah :

- a. Manfaat Teoritis, yaitu sebagai tambahan referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan saya khususnya dan kita umumnya dalam bidang Manajemen.
- b. Manfaat Praktis, yaitu bagi BMT Babussalam, dapat dijadikan informasi dan bahan pertimbangan terutama tentang pemberian system pengupahan kepada karyawannya.
- c. Hasil dari penelitian dapat dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian dimasa yang akan datang.



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.

D. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab, yang meliputi :

BAB I Merupakan Pendahuluan penelitian skripsi ini, yang berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Merupakan gambaran umum tentang Sistem Kompensasi, Motivasi dan Loyalitas Karyawan dalam Tinjauan Pustaka, yang berisi tentang pengertian kompensasi , bentuk-bentuk kompensasi, upah menurut pandangan islam, dasar hukum upah, rukun upah, syarat upah, standar kompensasi, pengertian motivasi, alat-alat motivasi, macam motivasi, proses motivasi, pengertian loyalitas, bentuk loyalitas, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

BAB III Merupakan gambaran tentang Metodologi Penelitian yang berisi tentang metode penelitian, objek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, operasional variabel, instrumen penelitian, uji instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV Berisi tentang pembahasan dan hasil penelitian yaitu Deskripsi Hasil Penelitian, Penyelesaian Hipotesis dan analisis data.

BAB V Berisi tentang kesimpulan dan saran.



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.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Al-Jaziry. Kitab Al-Fiqhu 'ala Muzahibil Arba'ah Jilid III (Beirut : Darul Fiqri)
- Abdus salam dz. Manajemen Sumber Daya Insani. (Cirebon : STAIN, 2008)
- Abu Achmadi dan Cholid Narbuko. Metodologi Penelitian, cetakan VI (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005)
- Dwi Priyatno. Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 2.0 (Yogyakarta : Andi, 2012)
- Edwin B. Flipppo dan Moh. Masud. Manajemen Personalialia, Edisi Enam Jilid II (Jakarta : Erlangga, 1995)
- Handoko T. Tani. Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta : BPFPE, 2000)
- Hedrie Anto. Pengantar Ekonomika Mikro Islam. (Bab II : Kerja, Ketenagakerjaan dan Penentuan Upah). (Jakarta : Ekonisia, 2003)
- Husein Umar. Metode Riset Bisnis (Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Ilmu, 2003)
- Ibnu Qudamah. Al Mughni wa Al-Syarah Al-Kabir, Jilid VI. (Beirut : Darul Al-Arabi, 1392H)
- Malayu. SP. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta : Bumi Aksara Komarudin, 2001)
- M.A Manan. Teori dan Praktek Ekonomi Islam. (Yogyakarta : Dana Bakti Wakaf, 1994)
- Manulang. Manajemen Personalialia. (Jakarta : Ghalia Indonesia, 1974)
- Moekijat. Manajemen Kepegawaian, cetakan VII. (Bandung : Mandar Maju, 1989)



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

Quraish Shihab. Tafsir Al Misbah. Vol V

Richard L. Draft. Manajemen. Jilid II Edisi 5 (Jakarta : Erlangga, 2002)

Riduwan. Dasar-Dasar Statistika. (Bandung : Alfabeta, 2009)

Riduwan. Metode dan Teknik Menyusun Tesis. (Bandung : Alfabeta, 2004)

Samsudin Sadili. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Bandung : Alfabeta, 2006)

Soerjono Soekanto. Ringkasan Metodologi Penelitian Hukum Empiris. (Jakarta : Indonesia Hillco, 1990)

Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. (Bandung : Alfabeta, 2004)

Sugiyono. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. (Jakarta : Alfabeta, 2006)

Sugiyono. Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. (Jakarta : Alfabeta, 2010)

Sugiyono. Statistik Untuk Penelitian. (Bandung : Alfabeta, 2005)

Suharsimi Arikunto. Manajemen Penelitian. Cetakan XI. (Jakarta : Rineka Cipta, 2007)

Suhendra dan Murdiah Hayati. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta : Pustaka, 1999)

Suhrawadi K. Lubis. Hukum Ekonomi Islam. (Jakarta : Sinar Grafika, 2000)

Sukirno Sadono. Pengantar Teori Mikro Ekonomi. (Jakarta : PT. Raja Grafindo, 2000)



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.

Stanislaus S. Liyanto, Ph.D. pedoman Analisis Data dengan SPSS. (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2006)

Suwatno & Donni Kuni Priansa. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik & Bisnis. (Bandung : Alfabeta, 2011)

Syaikh Qalyubi. Qalyubi wal- 'amirah. Juz III. (Semarang : Syirkah Nur Asia)

Yusuf Qadrawi. Pesan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam