

**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BNI SYARIAH CIREBON**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Jurusan Perbankan Syariah (PS)
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
SYEKH NURJATI CIREBON
1442 H /2021 M**

ABSTRAK

Hanah Lazuardi. NIM: 1708203001, “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BNI SYARIAH”, 2021.

Pegawai merupakan orang pribadi yang bekerja disuatu perusahaan atau organisasi sebagai unsur penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Maka dari itu kinerja pegawai yang baik sangat penting dan sangat berpartisipasi dalam meningkatkan atau mengembangkan perusahaan, jika kinerja pegawai baik maka perusahaan akan berkembang dengan cepat dan begitupun sebaliknya. Dalam membuat pegawai baik dalam bekerja tentu mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain adalah kompensasi finansial, kompensasi nonfinansial, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang menjadi rumusan masalah: “Bagaimana analisis pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Bank BNI Syariah Cirebon”. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Data yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket dan dokumentasi kemudian dianalisis dengan metode analisis deskriptif.

Adapun hasil dari penelitian ini: Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai signifikan sebesar 4,385, maka nilai $t_{hitung} (4,385) > t_{tabel} (1,668)$ hal ini dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompensasi Non Finansial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karena nilai signifikan sebesar 0,088, maka nilai $t_{hitung} (0,088) < t_{tabel} (1,668)$ hal ini dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan mempengaruhi kepuasan kerja karena nilai $F_{hitung} (9,614)$ dengan tingkat signifikansi 0,000, maka nilai $F_{hitung} (9,614) > nilai F_{tabel} (3,14)$ hal ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Kepuasan Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar -1,666, maka hal ini dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Hanah Lazuardi. NIM: 1708203001, "ANALYSIS OF THE EFFECT OF COMPENSATION THROUGH JOB SATISFACTION ON THE PERFORMANCE OF BANK BNI SYARIAH EMPLOYEES", 2021.

Employees are individuals who work in a company or organization as an important element in realizing the company's vision and mission. Therefore, good employee performance is very important and very much participates in improving or developing the company, if the employee's performance is good, the company will develop quickly and vice versa. In making employees good at work, of course, there are several factors that influence, among others, financial compensation, non-financial compensation, and job satisfaction.

This study aims to answer the questions that form the problem formulation: "How to analyze the effect of compensation through job satisfaction on employee performance at Bank BNI Syariah Cirebon". This research uses quantitative research with survey methods. The data collected by distributing questionnaires or questionnaires and documentation were then analyzed using descriptive analysis methods.

The results of this study: Financial Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction because the significant value is 4.385, so the value of $t_{count} (4.385) > t_{table} (1.668)$, it is stated that H_0 is rejected and H_a is accepted. Non-Financial Compensation has no positive and significant effect on Job Satisfaction because the significant value is 0.088, so the $t_{count} (0.088) < t_{table} (1.668)$ means that H_0 is accepted and H_a is rejected. Financial Compensation and Non-Financial Compensation simultaneously affect job satisfaction because the value of $F_{count} (9.614)$ with a significance level of 0.000, then the value of $F_{count} (9.614) > the value of $F_{table} (3.14)$, this is H_0 is rejected and H_a is accepted. Financial Compensation and Non-Financial Compensation have an indirect effect on performance because the value of the indirect effect is greater than the value of the direct effect. Job Satisfaction partially does not have a positive and significant effect on employee performance because the t value of job satisfaction is -1.666, so it is stated that H_0 is accepted and H_a is rejected.$

Keywords: Financial Compensation, Non-Financial Compensation, Job Satisfaction, Employee Performance

نبذة مختصرة

الموظفون هم أفراد يعملون في شركة أو مؤسسة كعنصر مهم في تحقيق رؤية الشركة ورسالتها. لذلك فإن الأداء الجيد للموظف مهم جدا ويساهم بشكل كبير في تحسين أو تطوير الشركة ، إذا كان أداء الموظف جيدا فإن الشركة ستتطور بسرعة والعكس صحيح. لجعل الموظفين جيدين في العمل ، بالطبع ، هناك العديد من العوامل التي تؤثر ، من بين أمور أخرى ، على التعويض المالي ، والتعويضات غير المالية ، والرضا الوظيفي

تهدف هذه الدراسة إلى الإجابة عن الأسئلة التي تشكل صياغة المشكلة: "كيفية تحليل تأثير التعويض يستخدم هذا". BNI Syariah Cirebon من خلال الرضا الوظيفي على أداء الموظف في بنك البحث البحث الكمي مع طرق المسح. تم بعد ذلك تحليل البيانات التي تم جمعها عن طريق توزيع الاستبيانات أو الاستبيانات والتوثيق باستخدام طرق التحليل الوصفي

نتائج هذه الدراسة: للتعويضات المالية تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي لأن القيمة المعنوية هي ليس H_0 وقبول H_a . تشير إلى رفض $t(1.668)$ جدول $t(4.385) > 4.385$ ، ثم قيمة للتعويضات غير المالية تأثير إيجابي وهام على الرضا الوظيفي لأن القيمة المهمة هي 0.088 ، لذلك تؤثر التعويضات H_a . ورفض H_0 يعني قبول $t(1.668) < t_{count}(0.088)$ فإن $F_{count}(9.614)$ المالية والتعويضات غير المالية في نفس الوقت على الرضا الوظيفي لأن قيمة H_0 ، وهذا هو $F_{table}(3.14) > F_{count}(9.614)$ بمستوى دلالة 0.000 ، ثم قيمة تم قبوله. التعويضات المالية والتعويضات غير المالية لها تأثير غير مباشر على الأداء H_a مرفوض و لأن قيمة التأثير غير المباشر أكبر من قيمة التأثير المباشر. الرضا الوظيفي جزئياً ليس له تأثير إيجابي مقبول ورفض H_0 للرضا الوظيفي هي -1.666 ، لذلك يُذكر أن t وهام على أداء الموظف لأن قيمة H_a .

الكلمات المفتاحية: تعويض مالي ، تعويض غير مالي ، الرضا الوظيفي ، أداء الموظف



PERSETUJUAN PEMBIMBING**SKRIPSI****ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BNI SYARIAH CIREBON**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Jurusan Perbankan Syariah (PS)
Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam

Oleh:

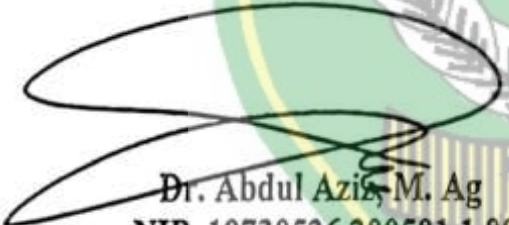
Hanah Lazuardi

NIM : 1708203001

Pembimbing:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


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


Eef Saefulloh, M. Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

Mengetahui:

Ketua Jurusan Perbankan Syariah,


Eef Saefulloh, M. Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

NOTA DINAS

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam
IAIN Syekh Nurjati Cirebon
di
Cirebon

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

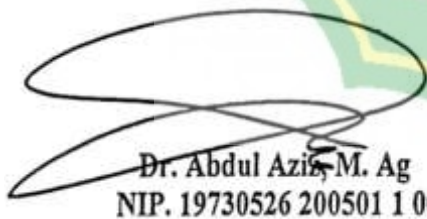
Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi saudara/i **Hanah Lazuardi, NIM : 1708203001** dengan judul "**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BNI SYARIAH CIREBON**". Kami berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan pada jurusan Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (FSEI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon untuk di munaqosyahkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,


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


Eef Saefulloh, M. Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

Mengetahui:

Ketua Jurusan Perbankan Syariah,


Eef Saefulloh, M. Ag
NIP. 19760312 200312 1 003

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BNI SYARIAH CIREBON”, oleh **Hanah Lazuardi**, NIM : **1708203001**, telah diajukan dalam sidang Munaqasyah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon pada tanggal 23 Maret 2021.

Skripsi telah diterima sebagai salah satu syarat mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada jurusan Perbankan Syariah (PS) Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam (FSEI) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Sidang Munaqasyah



Sekretaris Sidang,

Dr. Hj. Dewi Fatmasarti, M. Si
NIP. 19730107 200901 2 001

Penguji I,

Prof. Dr. H. Abdus Salam, Dz, MM
NIP. 19540311 198203 1 003

Penguji II,

Moh. Maabruri Faozi, MA
NIP. 19780205 201101 1 004

PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HANAH LAZUARDI

NIM : 1708203001

Tempat Tanggal Lahir : Cirebon, 20 November 1997

Alamat : Jl. Sultan Hasanuddin, Perum. Griya Panyawangan 4
No. 36 RT07/RW07, Kel. Tukmudal, Kec. Sumber, Kab.
Cirebon.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul “ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK BNI SYARIAH CIREBON” ini beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri. Seluruh ide, pendapat, atau materi dari sumber lain telah dikutip dengan cara penulisan referensi yang sesuai. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko atau 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, Februari 2021

Saya yang menyatakan,



HANAH LAZUARDI
NIM. 1708203001

KATA PERSEMBAHAN

Kupersembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi Ibu tercinta, sebagai tanda bukti, hormat, dan rasa terimakasih yang tiada terhingga kupersembahkan karya kecil ini kepada ibu yang telah memberikan kasih sayang, segala dukungan dan cinta kasih yang tiada terhinga yang tiada mungkin kubalas hanya dengan selembar kertas yang bertuliskan kata cinta dan persembahan. Semoga ini menjadi awal untuk membuat ibu bahagia karna kusadar, selama ini belum bisa berbuat yang lebih. Untuk ibu yang selalu membuat termotivasi dan selalu menyirami kasih sayang, selalu mendoakanku, selalu menasehatiku menjadi lebih baik, Terimakasih Ibu....



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Hanah Lazuardi
 Tempat, Tanggal Lahir : Cirebon, 20 November 1997
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Tinggi Badan : 165 Cm
 Berat Badan : 56 Kg
 Alamat : Jln. Sultan Hasanuddin, Perum. Griya
 Panyawangan 4 No.36, RT07/RW07, Sumber,
 Kab. Cirebon
 Handphone : +6281312363427
 Status : Belum Menikah
 E_mail : lazuardihanah12@gmail.com

DATA PENDIDIKAN

Sekolah Dasar : SDN Kuranji
 SMP : SMPN 11 Kota Cirebon
 SMA : MAN Tambakberas Jombang
 PERGURUAN TINGGI : IAIN Syekh Nurjati Cirebon

PENGALAMAN ORGANISASI

Menjadi Pengurus UKM BULUTANGKIS SENJA selama 4 periode



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat serta salam senantiasa tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir / skripsi dengan judul **“Analisis Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon”**.

Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir/skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penulisan, penyusunan, maupun isinya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki.

Tugas akhir/skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir/skripsi ini, diantaranya kepada :

1. Dr. Sumanta, M. Ag selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dr. H. Aan Jaelani, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeti (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
3. Eef Saefulloh, M. Ag selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon sekaligus sebagai dosen pembimbing II,
4. Dr. Abdul Aziz, M. Ag selaku dosen mata kuliah metode penelitian kuantitatif dan kualitatif sekaligus dose pembimbing I, yang telah memberikan banyak arahan dan masukan untuk membantu penulisan ini serta mempertahankan nilai akademik selama perkuliahan.
5. Ibu penulis (Eka Purwanita), yang telah berusaha semaksimal mungkin agar penulis dapat melanjutkan pendidikan sampai saat ini, yang juga memotivasi, membiayai dan berdo'a demi kesuksesan penulis.

6. Bapak Hendri Handoko M. Pd, selaku dosen Pembina UKM Bulutangkis Senja, yang telah mengajarkan saya tentang bulutangkis dan mengajarkan saya cara berorganisasi yang baik sehingga saya mempunyai banyak pengalaman dalam bermain bulutangkis maupun berorganisasi pada UKM ini.
7. Teman-teman pengurus dan anggota UKM Bulutangkis Senja, yang telah banyak memberikan kesan yang baik dan selalu memberikan dukungan.
8. Teman-teman KKN, yang selama 1 bulan menemani semua kegiatan saya di KKN, menjadi tempat curhat dan tempat dimana saling bertukar pikiran.
9. Sahabat-sahabat saya, Rosi Artinasari, Ika Amelia Nurjannah, dan Fatimah yang telah membantu penulis dalam penyelesaian penelitian ini, dan senantiasa menemani selama masa-masa kuliah serta selalu bisa menjadi tempat berbagi cerita serta berkeluh kesah.
10. Teman-teman Kartini Class atas kebersamaannya selama kuliah.
11. Para responden yang telah membantu penelitian ini dengan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah dengan tulus ikhlas memberikan doa dan dukungan hingga dapat terselesaikannya draft skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan draft skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang sifatnya membangun akan menyempurnakan penulisan draft skripsi ini serta bermanfaat bagi penulis, pembaca dan bagi penelitian selanjutnya.

Cirebon, 07 Februari 2021

Penulis,



HANAH LAZUARDI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	v
NOTA DINAS	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI	viii
KATA PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR TABEL	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
1. Identifikasi Masalah	9
a. Wilayah Kajian	9
b. Pendekatan Penelitian	9
c. Jenis Masalah	9
2. Pembatasan Masalah	9
3. Pertanyaan Penelitian	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Pegawai	13
a. Pengertian Kinerja	13
b. Penilaian Kinerja	16
c. Dimensi dan Indikator Kinerja	19

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	21
2. Kepuasan Kerja	23
a. Pengertian Kepuasan Kerja	23
b. Teori-Teori Kepuasan Kerja	27
c. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja	28
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
3. Kompensasi.....	31
a. Pengertian Kompensasi	31
b. Jenis-Jenis Kompensasi	34
c. Fungsi Kompensasi	35
d. Tujuan Kompensasi	36
e. Sistem Kebijakan Kompensasi.....	37
f. Dimensi dan Indikator Kompensasi	38
g. Teori-Teori Kompensasi	40
h. Keadilan dan Kelayakan dalam Kompensasi	41
i. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	42
B. Penelitian Terdahulu.....	44
C. Kerangka Pemikiran	50
D. Hipotesis	52
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	54
A. Tempat dan Waktu Penelitian	54
1. Tempat Penelitian	54
2. Waktu Penelitian	54
B. Desain Penelitian	54
1. Pendekatan Penelitian	54
2. Metode Penelitian	55
C. Populasi dan Sampel	55
1. Populasi	55
2. Sampel	55
D. Definisi Operasional Variabel	56

1. Variabel Dependen	57
2. Variabel Independen	58
a. Kompensasi Finansial	58
b. Kompensasi Nonfinansial	58
3. Variabel Intervening	58
E. Instrument Penelitian	61
F. Teknik Pengumpulan Data	63
1. Kuesioner/Angket	63
2. Dokumentasi	63
G. Teknik Analisis Data	64
1. Analisis Deskriptif	64
2. Uji Instrumen	64
a. Uji Validitas	64
b. Uji Reliabilitas	65
3. Uji Asumsi Klasik	66
a. Uji Normalitas	66
b. Uji Multikolinieritas	67
c. Uji Heteroskedastisitas	67
4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	67
5. Uji Hipotesis	68
a. Uji t	68
b. Uji F	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Objek Penelitian	70
1. Sejarah Singkat PT. BNI Syariah Cirebon	70
2. Visi dan Misi PT. BNI Syariah Cirebon	71
3. Jasa dan Produk PT. BNI Syariah Cirebon.....	71
a. Produk Pendanaan	72
b. Produk Pembiayaan	73
c. Produk Jasa	74
4. Job Description	74
a. Branch Manager	74

b. Branch Internal Control	75
c. Operational Manager	75
d. Recovery & Remedial Head	75
e. SME Financing Head	75
f. Consumer Sales Head	76
g. Consumer Processing Head	76
h. Customer Service Head	77
i. Operational Head	77
j. General Affairs Head	78
k. Sub Branch Manager	78
5. Hak Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	78
B. Identitas Responden	78
1. Jenis Kelamin	79
2. Pendidikan	79
C. Gambaran Umum Distribusi Variabel	80
1. Deskripsi Variabel Kompensasi Finansial	80
2. Deskripsi Variabel Kompensasi Non Finansial	81
3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	81
4. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai	82
D. Analisis Data	83
1. Uji Validitas	83
2. Uji Reabilitas	85
3. Uji Asumsi Klasik	86
a. Uji Normalitas	86
b. Uji Multikolinearitas	86
c. Uji Heteroskedastisitas	87
4. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	88
a. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja	89
b. Pengaruh Kompensasi Finansial, Kompensasi Non Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	90
5. Uji Hipotesis	91
a. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan	

Kerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	91
b. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	92
c. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	93
d. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	94
e. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	95
f. Analisis Pengaruh X1 melalui Y terhadap Z	96
g. Analisis Pengaruh X2 melalui Y terhadap Z	96
E. Pembahasan	96
1. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	96
2. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	98
3. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	99
4. Pengaruh Langsung Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Secara Parsial dan Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	100
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BNI Syariah Cirebon	101
BAB V PENUTUP	104
A. Simpulan	104
B. Saran-Saran	105

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1 Kerangka Pemikiran	52
GAMBAR 4.1 Struktur Organisasi PT BNI Syariah Cabang Cirebon ..	71
GAMBAR 4.2 Path Analysis	89

DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu	47
TABEL 3.1 Indikator dan Variabel Penelitian	59
TABEL 3.2 Metode Bobot Skala <i>Likert</i>	62
TABEL 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	79
TABEL 4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	79
TABEL 4.3 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Finansial (X_1)	80
TABEL 4.4 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi Non Finansial (X_2)	81
TABEL 4.5 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	81
TABEL 4.6 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Z)	82
TABEL 4.7 Hasil Uji Validitas (X_1), (X_2), (Y), (Z)	83
TABEL 4.8 Hasil Uji Reabilitas	85
TABEL 4.9 Hasil Uji Normalitas	86
TABEL 4.10 Hasil Uji multikolinearitas Jalur I	87
TABEL 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas Jalur II	87
TABEL 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas I	88
TABEL 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas II	88
TABEL 4.14 Koefisien Jalur Model I	89
TABEL 4.15 Koefisien Jalur Model II	90
TABEL 4.16 Hasil Uji Hipotesis	91
TABEL 4.17 Hasil Uji Hipotesis	93