

**ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA BMT TAMZIS AREA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGAI SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**DISUSUN OLEH:**

**MUHAMMAD ANIS ZAKKI  
10391028**

**PEMBIMBING:**

- 1. Drs.A.Yusuf Khoiruddin.,SE.M.Si**
- 2. Dian Nuriyah Solissa.,SHI.,M.Si**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2015**

## **ABSTRAK**

Masalah mendasar yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Terdapat hubungan yang erat antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja yang dimiliki.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis area Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui kuisioner. Penelitian dilakukan terhadap 50 responden dengan pengambilan sampel menggunakan metode *disproportionate stratified*. Sedangkan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis (uji simultan dan uji parsial).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan melalui uji t (parsial) bahwa variabel pengetahuan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,708 dengan signifikansi 0,483. Variabel keterampilan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,488 dengan signifikansi 0,628. Variabel perilaku tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 1,543 dengan signifikansi 0,130. Sedangkan variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 8,221 dengan signifikansi 0,000.

Kata kunci: pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku, pengalaman kerja dan kinerja karyawan.



## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Anis Zakki

Lamp :-

Kepada

**Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum**

**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

Di Yogyakarta.

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama	:	Muhammad Anis Zakki
NIM	:	10391028
Judul Skripsi	:	<b>Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tamzis Area Yogyakarta.</b>

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 14 Sya'ban 1436 H

01 Juni 2015 M

Pembimbing I

Drs.A. Yusuf Khoiruddin.,SE.M.Si  
NIP. 19661119 199203 1 002



## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi  
Saudara Muhammad Anis Zakki  
Lamp :-

Kepada  
**Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
Di Yogyakarta.

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

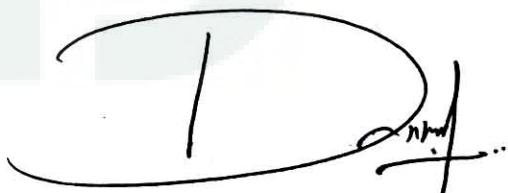
Nama	:	Muhammad Anis Zakki
NIM	:	10391028
Judul Skripsi	:	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tamzis Area Yogyakarta.

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 14 Sya'ban 1436 H  
01 Juni 2015 M  
Pembimbing II



**Dian Nuriyah Solissa, S.H.I, M.Si**  
**NIP. 19840216 200912 2 004**

## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Anis Zakki  
NIM : 10391028  
Fakultas-Prodi : Syari'ah dan Hukum – Keuangan Islam.

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Tamzis Area Yogyakarta**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana perlunya.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 14 Sya'ban 1436 H

01 Juni 2015 M

Penyusun



Muhammad Anis Zakki  
NIM 10391028

**PENGESAHAN SKRIPSI**  
**Nomor : UIN.02/K.KUI-SKR/PP.009/263/2015**

Skripsi/tugas akhir dengan judul :

**Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada BMT  
Tamzis Area Yogyakarta**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Anis Zakkī

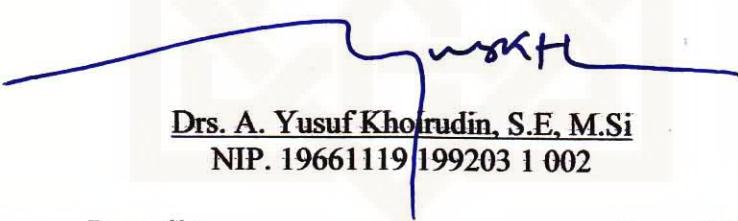
NIM : 10391028

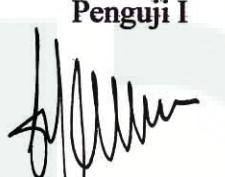
Telah dimunaqasyahkan pada : 18 Juni 2015

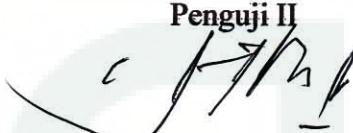
Nilai : B+

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga

**TIM MUNAQASAH :**  
**Ketua Sidang**

  
Drs. A. Yusuf Khoirudin, S.E, M.Si  
NIP. 19661119 199203 1 002

Pengaji I  
  
Joko Setyono, S.E, M.Si  
NIP. 19730702 200212 1 003

Pengaji II  
  
H. M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag  
NIP. 19720913 200312 1 002

Yogyakarta, 22 Juni 2015

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah dan Hukum

DEKAN



Dr. H. Syaikh Muhammad Hanafi., M.Ag  
NIP. 19670518 199703 1 003

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	be
ت	Ta'	t	te
ث	sa'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	zal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es

ش	Syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	w
هـ	ha'	h	ha
ءـ	hamzah	'	apostrof
يـ	ya	Y	Ye

## B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة عَدَة	Ditulis	Muta 'addidah 'iddah
	Ditulis	

### C. *Ta' marbutah*

Semua *ta' marbutah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حَكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّةٌ	ditulis	<i>'illah</i>
كَرَامَةُ الْأُولِيَاءِ	ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>

### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- ó ---	Fathah	ditulis	<i>A</i>
--- ɔ ---	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
--- ə ---	Dammah	ditulis	<i>u</i>

فَعْلٌ	Fathah	ditulis	<i>fa 'ala</i>
ذُكْرٌ	Kasrah	ditulis	<i>zukira</i>
يَذْهَبٌ	Dammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

## E. Vokal Panjang

1. fathah + alif <b>جَاهِلِيَّةٌ</b>	ditulis	<b>A</b> <i>jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati <b>تَنْسِي</b>	ditulis	<b>a</b>
3. Kasrah + ya' mati <b>كَرِيمٌ</b>	ditulis	<b>i</b> <i>karim</i>
4. Dammah + wawu mati <b>فُروْضٌ</b>	ditulis	<b>u</b> <i>furud</i>

## F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati <b>بِينَكُمْ</b>	ditulis	<b>Ai</b> <i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati <b>قُولٌ</b>	ditulis	<b>au</b> <i>qaul</i>

## G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

<b>أَنْتُمْ</b>	Ditulis	<b>a'antum</b>
<b>أُعْدَتْ</b>	ditulis	<b>u'iddat</b>
<b>لَنْ شَكَرْتُمْ</b>	ditulis	<b>la'in syakartum</b>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

*MOTTO*

**“ Singa ditakuti karena diam, sedangkan  
anjing dijadikan mainan karena ia  
menggonggong” (Imam Syafii)**

**“Berani bukan berarti tidak takut, tapi  
kemenangan atas rasa takut” (Penulis)**

**“Sesali masa lalu karena ada kekecewaan  
dan kesalahan-kesalahan, tetapi jadikan  
penyesalan itu sebagai senjata untuk  
masa depan agar tidak terjadi kesalahan  
yang sama” (Penulis)**

## HALAMAN PERSEMPAHAN

*Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:*

*Ayahanda (H. Samsuri Rifai) Dan Ibunda (H.J. Marohmah)  
Tercinta, Yang Selalu Memberikan Kasih Sayang Dan Cintanya Yang  
Tulus, Membimbing, Memotivasi Diriku Dalam Setiap Langkah Dan  
Hidupku*

*Kakak dan Adik-adikku Ariza Hidayah, Sidqon Hafid, Hasan Rifai,  
Nani Nursamsiyah, Sagif Zain, Mar'atul Lutfiyah, Irkham dan  
Syafiq Hakim Yang Selalu Memberikan Semangat Untuk  
Menyelesaikan Skripsi Ini*

*Keluarga Besar Mahasiswa Keuangan Islam KUI-F  
Ank. 2010 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

*Beserta Almamater  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

## **KATA PENGANTAR**

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat dan salam selalu penulis haturkan kepada Nabi agung Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan pencerahan berfikir dan memberi inspirasi kepada penulis untuk tetap selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Keuangan Islam, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. H. Akh Minhaji, MA, Ph. D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, S.Ag, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Sunaryati, S.E, M.Si selaku Kaprodi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Mansur S.Ag, M.Ag. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses kuliah hingga akhir semester.
5. Drs. A. Yusuf Khoiruddin., SE., M.Si dan Dian Nuriyah Solissa,, S.H.I., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan, memberi masukan, dan menyempurnakan penelitian ini.

6. Seluruh Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff TU Prodi, Jurusan dan Fakultas di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
8. Ayahanda H. Samsuri Rifai dan Ibunda Hj. Marohmah tercinta, atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi dan doa yang selalu dipanjatkan.
9. Kakak dan Adik-adikku Ariza Hidayah, Sidqon Hafid, Hasan Rifai, Nani Nursamsiyah, Sagif Zain, Mar'atul Lutfiyah, Irkham dan Syafiq Hakim yang menyemangati saya dari awal hingga akhir semester kuliah. Doa kalian adalah anugerah untuk saya.
10. Sahabat-sahabatku, Pade Anton, Hery Pribadi, Ridwan, Rahadi Zack, Ervin, Havid, Aprianto, David Hartono, Dino Angga Lesmana, Arief Reyhan Ramadhan, Khaerul Amri, Ahmad Akhlis Fikri, Agus Taufik Y, Ilham, Sururudin, Amin Durin, Bayu BPC, Agung Setyono, Bulux Jamphe Johnson, Gibran, Subhan, Fathur, Ilyas, Ali, Yafie, Yuda, Muhammad An'am Azili, Girie Jauhari Eka Saputra, Nando, serta seluruh Keluarga Mahasiswa Keuangan Islam KUI-F Ank.2010. Kalian adalah rahmat allah untuk saya yang selalu memberikan goresan kecil dalam suka dan duka selama menjalani hari-hari di Yogyakarta.
11. Seluruh teman-teman KKN 80 YK 27 UIN Sunan Kalijaga Kecamatan Mantrijeron Yogyakarta, Anton Al-ghifari, Alfi Luthfan, M. Dahlan, Projo Bayu Aji, Musa, Rima Tita, Dhea Adyasti, Rahma, Umi, Lianita. Terimakasih

atas kehangatan persahabatan yang telah kalian berikan. Kita pernah hidup serumah dalam pengabdian dan selamanya kita akan menjadi keluarga.

12. Semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dariNya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Yogyakarta, 14 Sya'ban 1436 H  
01 Juni 2015 M

Muhammad Anis Zakki

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
HALAMAN JUDUL .....	i
ABSTRAK .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	v
SURAT PENGESAHAN .....	vi
SISTEM TRANSLITERASI.....	vii
HALAMAN MOTTO .....	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	xiii
KATA PENGANTAR .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xvii
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
D. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Telaah Pustaka .....	11
B. Kerangka Teoritik .....	13
1. BMT ( <i>Baitul Maal wal Tamwil</i> ) .....	13
2. Tujuan BMT .....	14
3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15
4. Pengertian Kompetensi .....	18
5. Manfaat Kompetensi .....	22
6. Komponen utama Kompetensi .....	24
7. Pengertian Kinerja.....	31

8. Landasan Syariah .....	33
C. Hipotesis.....	36
D. Kerangka Pemikiran.....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	41
1. Jenis Penelitian.....	41
2. Sifat Penelitian .....	41
B. Jenis dan Sumber Data .....	41
1. Jenis Data.....	41
2. Sumber Data.....	42
C. Populasi dan Sampel .....	42
1. Populasi .....	42
2. Sampel .....	43
D. Teknik Pengumpulan Data .....	43
1. Wawancara .....	43
2. Kuisisioner .....	43
3. Observasi .....	44
E. Definisi Operasional Variabel .....	45
F. Teknik Analisis Data.....	48
1. Uji Instrumen .....	48
2. Uji Asumsi Klasik .....	50
3. Analisis Regresi Berganda .....	53
4. Uji Persamaan Regresi .....	54
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>56</b>
A. Analisis Hasil Penelitian .....	56
1. Analisis Deskriptif Data Responden .....	56
B. Analisis Kuantitatif .....	59
1. Uji Validitas .....	59
2. Uji Realibilitas .....	64
C. Uji Asumsi Klasik .....	65
1. Uji Multikolinieritas.....	65

2. Uji Autokorelasi .....	66
3. Uji Heteroskedastisitas .....	67
4. Uji Normalitas .....	69
D. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	70
1. Koefisien Determinasi.....	70
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	71
3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) .....	72
E. Pengujian Hipotesis.....	75
F. Pembahasan .....	78
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>84</b>
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>87</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
Lampiran I Terjemahan.....	I
Lampiran II Data Variabel.....	II
Lampiran III Hasil Uji SPSS.....	IX
Lampiran IV Kuesioner.....	XVIII
Lampiran V Surat Ijin Penelitian.....	XXII
Lampiran VI Surat Bukti Melakukan Penelitian.....	XXIV
Lampiran VII Bukti Foto Penelitian.....	XXV
Lampiran VIII Curiculum Vitae.....	XXVII

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
Tabel 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Pendidikan .....	55
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	56
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Pengetahuan .....	58
Table 4.7 Hasil Uji Validitas Keterampilan kerja.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Perilaku Karyawan .....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pengalaman Kerja .....	61
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas-Nilai <i>Tolerance</i> Dan VIP.....	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Run Test.....	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov .....	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi-Model Summary .....	68
Tabel 4.15 Hasil Uji F-Anova.....	68
Tabel 4.16 Hasil Uji-t.....	69
Tabel 4.16 Hasil Hipotesis .....	72

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Hasil Uji Grafik Scatterplot .....65

Gambar 4.2 Grafik Normal Plot.....66

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran I Terjemahan.....	I
Lampiran II Data Variabel.....	II
Lampiran III Hasil Uji SPSS.....	IX
Lampiran IV Kuesioner.....	XVIII
Lampiran V Surat Ijin Penelitian.....	XXII
Lampiran VI Surat Bukti Melakukan Penelitian.....	XXIII
Lampiran VII Bukti Foto Penelitian.....	XXIV
Lampiran VIII Curiculum Vitae.....	XXVI

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan di Indonesia, didorong oleh rasa keprihatinan yang mendalam terhadap banyaknya masyarakat miskin yang terjerat oleh rentenir dan juga dalam rangka usaha memberikan alternatif bagi mereka yang ingin mengembangkan usahanya, namun tidak dapat berhubungan secara langsung dengan perbankan Islam (BUS atau BPRS) dikarenakan usahanya tergolong kecil dan mikro.

Melihat pemberdayaan ekonomi rakyat dalam arti yang sebenarnya, dapat dilihat dari kiprah BMT. Mulai dari pedagang kecil, bakul sayur, toko-toko kelontong, sembako atau kios sepatu berukuran sedang dan kecil telah sukses bermitra dengan BMT. Mereka dapat memperoleh pendanaan dengan mudah dan murah.

Dalam BMT atau yang biasa disebut Koperasi, baik sebagai gerakan ekonomi rakyat maupun sebagai badan usaha berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas dasar kekeluargaan dan demokrasi ekonomi.

*Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) yang sebenarnya dalam konsep Islam merupakan alternatif kelembagaan keuangan syari'ah yang memiliki dimensi sosial dan produktif dalam skala nasional bahkan global, dimana perekonomian

umat terpusat pada fungsi kelembagaan ini yang mengarah pada fungsi-fungsi kelembagaan ekonomi lainnya. BMT melakukan fungsi lembaga keuangan, yaitu melakukan kegiatan penghimpunan dana masyarakat, penyaluran dana kepada masyarakat, dan memberikan jasa-jasa lainnya.<sup>1</sup>

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital, keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia maka setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai. Dengan kata lain organisasi tidak hanya mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*), tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*), sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktifitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaianya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas. Konsekuensinya, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi.

---

<sup>1</sup><http://www.puskopsyahlampung.com/2013/06/sejarah-lahirnya-baitul-tamwil-di.html>.  
diakses pada tanggal 12 maret 2015 pukul 17.55

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim.<sup>2</sup>

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diberlakukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Fungsi sumber daya manusia tersebut berawal dari fungsi administrasi sampai fungsi manajemen dan fungsi strategis. Sejalan dengan meningkatnya tuntutan organisasi, maka semakin besar tanggung jawab yang harus diemban oleh bagian sumber daya manusia dalam mengelola dan mengembangkan karyawan karena karyawan harus mampu melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tuntutan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif ke arah yang bersifat manajerial dan strategis.

---

<sup>2</sup> Endah Setyowati, "Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Journal of Islamic Economics*, Vol. 4:1 (Februari 2002), hlm. 15.

Hutapea dan Nurianna mengemukakan bahwa peran sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya.<sup>3</sup>

Dinamika bisnis dan dunia usaha menuntut organisasi untuk lebih dinamis. Dengan begitu, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengimbangi dinamika organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang memiliki nilai yang kuat, fleksibel dan dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Untuk itu sumber daya manusia harus memiliki kapasitas yang dibangun di atas pondasi yang kuat, yang sesuai dengan tuntutan usaha. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (*value*) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.<sup>4</sup>

Dukungan teori mengenai kompetensi mempunyai pengaruh terhadap peningkatan prestasi atau kinerja, dikutip dari buku Sutrisno yang mengemukakan bahwa kompetensi terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang

---

<sup>3</sup> Lian Acynthia M., "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Makassar," *skripsi* Universitas Hasanuddin Makassar (2013), hlm. 2.

<sup>4</sup> Wirawan, "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*," (Jakarta: Salemba empat, 2009), hlm. 1.

dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan prestasi atau kinerja kerja yang memuaskan. Perilaku ini biasanya dibutuhkan secara konsisten oleh para karyawan yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa dinamakan sebagai kompetensi.<sup>5</sup>

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis sumber daya manusia dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil yakni kinerja kerja karyawan.<sup>6</sup>

Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan memberikan kompetensi bagi kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Oleh karena itu penilaian kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi dan sumber daya manusia yang kompetensi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis menentukan obyek penelitian pada BMT Tamzis yakni koperasi yang bergerak di bidang Jasa Keuangan Syariah, alasan pemilihan obyek penelitian ini disebabkan karena BMT Tamzis saat ini berpengaruh besar dalam melayani masyarakat pada sektor ekonomi menengah ke bawah dengan membuka 35 kantor yang berada di pulau Jawa, seiring dengan terbukanya kesempatan dan peningkatan kemampuan melayani

---

<sup>5</sup> Sutrisno, “*Manajemen Sumber Daya Manusia edisi pertama*,” (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 7.

<sup>6</sup>*Ibid*, hlm. 8.

kebutuhan masyarakat yang lebih luas ke segmen komersial dan konsumen dengan memberikan pelayanan secara syariah, yang didukung oleh sistem pengelolaan dana yang optimal, kehandalan teknologi informasi, kompetensi sumber daya manusia dan praktik tata kelola perusahaan yang baik. Sehingga dari segmen tersebut maka penulis menfokuskan pada kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan pada BMT Tamzis dengan berdasarkan pada variabel pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja. Keempat variabel tersebut membentuk kompetensi sumber daya manusia, sehingga dengan adanya pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema, dengan memilih judul : “**Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Tamzis Area Yogyakarta.**“

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka perumusan masalah yang akan disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis Yogyakarta?
2. Apakah pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis Yogyakarta?

3. Apakah keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis Yogyakarta?
4. Apakah perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis Yogyakarta?
5. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis Yogyakarta?

### C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh perilaku terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Manfaat atau kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang kompetensi terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya Prodi Keuangan Islam fakultas syari'ah dan hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
  - c. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja.
2. Manfaat Secara Praktis
- a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa akan datang.
  - c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merekrut karyawan baru demi kelancaran kegiatan operasional. Perusahaan juga diharapkan mampu mengelola sarana prasarana yang baik demi kelancaran kegiatan perusahaan.

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab dan setiap bab berisi sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I adalah Pendahuluan, menguraikan argumentasi terhadap pentingnya penelitian ini. Bab ini, mencakup latar belakang masalah sebagai landasan pembahasan lebih lanjut, rumusan masalah yang berguna untuk memfokuskan pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian yang mengerahkan

alasan pentingnya penelitian ini dilakukan, serta sistematika pembahasan untuk memudahkan pengecekan bagian-bagian penelitian pendahuluan.

Bab II adalah landasan teori yang membahas mengenai tinjauan teoritis, hubungan antara teori-teori yang digunakan dalam penelitian dengan pengembangan hipotesis, telaah pustaka yang menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penulis dalam menyusun penelitian ini, kerangka pemikiran berisi kesimpulan dari telaah literatur yang digunakan untuk menyusun asumsi atau hipotesis yang selanjutnya disambung hipotesis yang dirumuskan, informasi mengenai variabel-variabel penelitian dan kerangka berpikir.

Bab III adalah metode penelitian yang menjelaskan mengenai jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data sebagai alat analisis yang digunakan untuk melakukan penelitian.

Bab IV adalah gambaran kondisi umum objek penelitian yang dalam hal ini adalah karyawan BMT Tamzis area Yogyakarta. Kemudian analisis data dan pembahasan yang berisi tentang hasil analisis dari pengolahan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Selanjutnya, dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti selama periode penelitian.

Bab V adalah penutup, bab ini sebagai bab terakhir dalam penulisan penelitian, bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BMT Tamzis area Yogyakarta. Setelah dilakukan penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji linear berganda, koefisien determinasi *adjusted R<sup>2</sup>* kontribusi variabel independen pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan BMT Tamzis area Yogyakarta sebesar 75,1%. Sedangkan 24,9% merupakan kontribusi dari variabel-variabel independen lainnya. Hasil uji F dari uji ANOVA atau *F test* didapat nilai F hitung model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa pengetahuan, keterampilan kerja, perilaku dan pengalaman kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dengan nilai probabilitas dimana lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Tamzis area Yogyakarta.
3. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat

dari nilai t hitung dengan nilai probabilitas dimana lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Tamzis area Yogyakarta.

4. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, perilaku tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dengan nilai probabilitas dimana lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa perilaku tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Tamzis area Yogyakarta.
5. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor pengalaman kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## B. Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran-saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin banyak variabel independen kemungkinan dapat memperbesar Adjusted R Square untuk menjelaskan informasi yang diungkapkan.

2. Disarankan kepada pimpinan BMT Tamzis area Yogyakarta, agar dalam meningkatkan kompetensi karyawan, dengan melakukan pelatihan guna dapat meningkatkan pengetahua, keterampilan kerja dan perilaku kepada karyawan di masa yang akan datang.
3. Disarankan pula agar dalam meningkatkan kinerja karyawan maka perlunya memperhatikan masalah kompetensi karyawan, khususnya yang berkaitan dengan keterampilan kerja pegawai dalam menangani setiap pekerjaan yang diberikan.
6. Mengingat bahwa variabel yang berpengaruh signifikan adalah pengalaman kerja maka disarankan agar perusahaan dalam memberikan insentif maka perlunya memperhatikan mengenai masa kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

**Al-Qur'an :**

Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Penerbit J-ART, 2005

**Buku :**

Alma, Buchari dan Juni Donni Priansa, "Manajemen Bisnis Syari'ah," (Bandung: Alfabeta, 2009)

Bungin, M. Burhan, "Metodologi Penelitian Kuantitatif," (Jakarta: Prenada Media Groub, 2005)

Dharma," *Perilaku Organisasi dan Manajemen*, " (Jakarta: Erlangga, 1998)

Handi Handoko, "Manajemen Edisi 2, " (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002)

Hutapea, Parulian dan Thoha Nuriana, "Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008)

Imam, Ghazali, "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS," (Semarang: UNDIP, 2006)

Indriantoro, Nur dan Supomo Bambang, "Metodologi Penelitian dan Bisnis: untuk Akuntansi dan Manajemen," (Yogyakarta: BPFE, 2009)

Juliandi, Azuar dan Saprinal Manurung Irfan, "Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi cetakan Ke-1, (Medan: UMSU PRESS, 2014)

Laudon, Kenneth C. Dan Laudon Jane P., "Sistem Informasi Manajemen edisi 10," (Jakarta: Salemba Empat, 2008)

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

Manullang, "Manajemen Personalia," (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002)

Moeheriono, "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi Revisi," (Jakarta: Rajawali Pers, 2012)

Mowen, Maryane M. Dan Hansen Don R., "Proses Manajemen," dalam Deny Arnos Kwary, *Managerial Accounting* (Jakarta: Salemba Empat, 2012)

- Ndraha, "Budaya Organisasi," (Jakarta: Rineka Cipta, 1997)
- S. Prihadi, "Aspek Pengukuran Kinerja," (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2004)
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, "Metode Penelitian Survey," (Jakarta: Lp3ES, 1995)
- Sjahrazad, Asmorowati Sulikah, dan Irianto Jusuf, "Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi untuk Pelayanan Publik," (Surabaya: Airlangga University Press, 2009)
- Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis," cet. Ke-6 (Bandung: alfabet, 2004)
- Suprapto, Tommy, "Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi," (Yogyakarta: Media Pressindo, 2009)
- Wibowo, "Manajemen Kinerja Edisi ketiga," (Jakarta: Grafindo, 2010)
- Wirawan, "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Kinerja," (Jakarta: Salemba Empat, 2009)
- Yunarsih, Tjutju dan Suwatno, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian," Cetakan Kesatu, (Bandung: Alfabet, 2008)

#### **Karya Ilmiah :**

- Arcynthia, Lian M., "Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin Cabang Makassar," *skripsi* Universitas Hasannudin Makassar (2013)
- Aristarini, Luh, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yuliantini, "Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT. Adira Finance Singaraja," *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*, vol. 2 (Bali 2014)
- Capariditi, Ghina Afni, "Hubungan Antara Pelaksana Pembelajaran Jurnalistik Melalui Experiential Learning Dengan Kemampuan Menulis Artikel Pada Program Koran Anak (Studi Deskriptif Korelasional Terhadap Peserta Program Koran Anak Di PKMB Syifaush Shudur)," *skripsi* Universitas Pendidikan Indonesia (2013)
- Dewi, Sarita Permata, "Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta," *Jurnal Nominal*, No. 1, Volume 1 (Mei 2012)
- Farlen, Frans, "Pengaruh Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *skripsi* UPN Yogyakarta (2001)

- Ferina, Sukmawati, “ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero),” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 2. No. 2. (2008)
- Ika, Rinawati Sari dan Ingsih Kusni, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu Kementrian Pekerjaan Umum di Semarang,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No.2, Vol. 6 (Juni 2014)
- Martiani, Nunung, “Hubungan Tingkat Pengetahuan Dan Sikap Wisatawan Terhadap Pemanfaatan Klinik Wisata studi kasus di Kawasan Candi Borobudur,” *Jurnal Media Medika Mukti* (2012)
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah, “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya,” *Jurnal Akuntasi*, No. ,1Volume 3 (Februari 2014)
- Setiawati, Tati, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen (Studi Kasus Di FPTK UPI),” *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*, Vol.1, No.1, (Oktober 2009)
- Setyowati, Endah, “Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi: Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi,” *Journal of Islamic Economics*, Vol. 4:1 (Februari 2002)
- Silaban, Yoski Vicelko, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Cabang Bandara Internasional Minangkabau,” *skripsi* Universitas Tamansiswa Padang (2014)
- Sitepu, Ingan Ukur, “Manajemen dan Keterampilan Kinerja Pegawai Pada Asuransi Jiwa,” *Jurnal Saintech*, No.2, Vol. 6 (Juni 2014)
- Sukandar, Endang, “Pengaruh Budaya Organisasi Perilaku Birokrasi Terhadap Kinerja Organisasi Dinas di Lingkungan Kabupaten Sumedang,” *Jurnal Ilmu Administrasi* (Sumedang 2013)
- Winanti, Marliana Budhiningtias, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (survey pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat),” *Majalah Ilmiah Unikom*, Vol.7, No.2, (12 Mei 2011)
- Winata, Hendri, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Teknik (studi kasus pegawai Direktorat Inventarisasi Sumber Daya Mineral),” *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol.3, No.6, (Januari 2005)
- Yosa, Sevvy, dan Zunaidah, “Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan

Indonesia II (PERSERO) Cabang Palembang,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* No.4, Vol.11 (Desember 2013)

Yunus, Eddy, “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya,” *Journal Ekonomi dan Keuangan*, No. 110 (2009)

**Website :**

<http://www.puskopsyahlampung.com/2013/06/sejarah-lahirnya-baitul-tamwil-di.html>.

diakses pada tanggal 12 maret 2015 pukul 17.55

## LAMPIRAN

### *Lampiran 1*

#### Daftar Terjemahan

Ayat-ayat	Halaman	Footnote	Terjemahan
An-Najm (53) : 39	34	47	Dan bahwa seseorang itu tidak memperoleh apa-apa selain dari apa yang diusahakannya
Al-Kahf (18) : 7	36	49	Sesungguhnya kami telah menjadikan apa yang ada di atas bumi ini sebagai perhiasan baginya. Sebab kami hendak memberi cobaan kepada mereka, siapakah di antara mereka yang paling baik perbuatannya.

**Lampiran II**

**DATA VARIABEL**

**A. Variabel Pengetahuan(Independen)**

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Pengetahuan (X1)			
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
1	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	4	4	4
2	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	3	3
3	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	4	3
4	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	4
5	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	4	3	4
6	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
7	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	4	4
8	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
9	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	3
10	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
11	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	3
12	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
13	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	2	2
14	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
15	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
16	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	3
17	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	4	4
18	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	3
19	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	4
20	Laki Laki	S1	6-10 tahun	36-45 tahun	3	3	3	3
21	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	2
22	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
23	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
24	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	3	4
25	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	4	4
26	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
27	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	3
28	Laki Laki	SMU	11-15 tahun	36-45 tahun	4	3	4	4
29	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	4	4
30	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
31	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	2	2	3	2
32	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	3
33	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
34	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	3
35	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
36	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	4
37	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3

38	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
39	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
40	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	4
41	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
42	Perempuan	S1	11-15 tahun	36-45 tahun	4	4	4	4
43	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	3
44	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
45	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	3	4
46	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
47	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
48	Perempuan	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	4	3
49	Perempuan	S1	11-15 tahun	46-55 tahun	4	4	4	4
50	Perempuan	D3	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4

### B. Variabel Keterampilan Kerja (Independen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Keterampilan Kerja (X2)			
					X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
1	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	4	4
2	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	2	3	3	3
3	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
4	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	3
5	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	4	4
6	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	3
7	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	4	4
8	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	2	3	3	3
9	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	2	3
10	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	4
11	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	3
12	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
13	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	2	3
14	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	2	2	2	2
15	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
16	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
17	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
18	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
19	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
20	Laki Laki	S1	6-10 tahun	36-45 tahun	3	3	3	3
21	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
22	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	2	2	2	2
23	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
24	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	3	4	4
25	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	2	4
26	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3

27	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	3
28	Laki Laki	SMU	11-15 tahun	36-45 tahun	4	4	4	4
29	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	2	2	2	2
30	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
31	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
32	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
33	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	3
34	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	4
35	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
36	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
37	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
38	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
39	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
40	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
41	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
42	Perempuan	S1	11-15 tahun	36-45 tahun	4	4	4	4
43	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	3
44	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
45	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	4	4	3
46	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
47	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
48	Perempuan	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	4	4	4
49	Perempuan	S1	11-15 tahun	46-55 tahun	4	4	4	4
50	Perempuan	D3	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	3

### C. Variabel Perilaku(Independen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Perilaku (X3)			
					X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
1	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	4	4
2	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	2	4	3
3	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	4	3
4	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	4
5	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	3	3
6	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
7	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	4	4
8	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
9	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	3
10	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	4
11	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	4
12	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
13	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	3	4
14	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	2	3	3
15	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4

16	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	3
17	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	3	4	3
18	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	2	3	2
19	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	4	3
20	Laki Laki	S1	6-10 tahun	36-45 tahun	3	3	3	3
21	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
22	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
23	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
24	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
25	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	4
26	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
27	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	3
28	Laki Laki	SMU	11-15 tahun	36-45 tahun	4	3	3	4
29	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	4	1	4	3
30	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
31	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	4	4
32	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
33	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
34	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	3
35	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
36	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
37	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
38	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
39	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
40	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	4	4
41	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
42	Perempuan	S1	11-15 tahun	36-45 tahun	4	4	4	4
43	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	4
44	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
45	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	3
46	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
47	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
48	Perempuan	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	4	4
49	Perempuan	S1	11-15 tahun	46-55 tahun	4	4	4	4
50	Perempuan	D3	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3

#### D. Variabel Pengalaman Kerja(Independen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Pengalaman Kerja (X4)			
					X4.1	X4.2	X4.3	X4.4
1	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	4	3	3
2	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	2	3	4
3	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	3	3
4	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	3	3

5	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	4	3
6	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	4
7	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	2	4
8	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
9	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	4
10	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	2	3
11	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	3	4
12	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	3	3
13	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
14	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	2	2
15	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
16	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	2	2	3
17	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	3	3
18	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	2	3
19	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	2	3	3
20	Laki Laki	S1	6-10 tahun	36-45 tahun	3	3	3	3
21	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	2	2	3
22	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
23	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
24	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
25	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	3	4
26	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
27	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	3
28	Laki Laki	SMU	11-15 tahun	36-45 tahun	4	4	4	4
29	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	4	4
30	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	2	3
31	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	2	2	3	2
32	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
33	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	3	3
34	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	2	4
35	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	4
36	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	3
37	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
38	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	3	3
39	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
40	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	3	3
41	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	3	4
42	Perempuan	S1	11-15 tahun	36-45 tahun	4	4	4	4
43	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
44	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
45	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
46	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
47	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	2	3	3
48	Perempuan	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	4	4

49	Perempuan	S1	11-15 tahun	46-55 tahun	4	4	4	4
50	Perempuan	D3	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3

#### E. Variabel Kinerja Karyawan (Dependen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Kinerja Karyawan (Y)			
					Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
1	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	4	3
2	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	4
3	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
4	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
5	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	4	4
6	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	4
7	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	3	3	4
8	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	2	3	3
9	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
10	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
11	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	3	4
12	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	4
13	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	2	3	4
14	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	2	3	3
15	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
16	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
17	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	4
18	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	2	3	3
19	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
20	Laki Laki	S1	6-10 tahun	36-45 tahun	3	3	3	3
21	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	2	3	3
22	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
23	Laki Laki	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
24	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	4
25	Laki Laki	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	4
26	Laki Laki	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
27	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	3	3
28	Laki Laki	SMU	11-15 tahun	36-45 tahun	4	3	4	4
29	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	4	4
30	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
31	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	< 25 tahun	3	3	3	3
32	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
33	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	4	4	3
34	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	4	4
35	Laki Laki	SMU	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
36	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	4
37	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3

38	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
39	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
40	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
41	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
42	Perempuan	S1	11-15 tahun	36-45 tahun	4	4	4	4
43	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
44	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	4	4	4	4
45	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	3	3	4
46	Perempuan	S1	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3
47	Perempuan	S1	6-10 tahun	25-35 tahun	4	3	3	3
48	Perempuan	S1	1-5 tahun	< 25 tahun	4	4	4	4
49	Perempuan	S1	11-15 tahun	46-55 tahun	4	4	4	4
50	Perempuan	D3	1-5 tahun	25-35 tahun	3	3	3	3

### Lampiran III

## HASIL UJI SPSS

### UJI VALIDITAS

**Correlations**

		X1P1	X2P2	X1P3	X1P4	TotX1
	Pearson Correlation	1	,634 **	,404 **	,425 **	,777 **
X1P1	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,002	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,634 **	1	,386 **	,550 **	,816 **
X1P2	Sig. (2-tailed)	,000		,006	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,404 **	,386 **	1	,511 **	,731 **
X1P3	Sig. (2-tailed)	,004	,006		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,425 **	,550 **	,511 **	1	,808 **
X1P4	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,777 **	,816 **	,731 **	,808 **	1
TotX1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

**Correlations**

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	TotX2
	Pearson Correlation	1	,734 **	,593 **	,626 **	,851 **
X2P1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,734 **	1	,724 **	,704 **	,906 **
X2P2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,593 **	,724 **	1	,672 **	,865 **
X2P3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,626 **	,704 **	,672 **	1	,857 **
X2P4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50

Pearson Correlation	,851 **	,906 **	,865 **	,857 **	1
TotX2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50

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

#### Correlations

	X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	TotX3
Pearson Correlation	1	,347 *	,345 *	,407 **	,677 **
X3P1 Sig. (2-tailed)		,014	,014	,003	,000
N	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,347 *	1	,363 **	,579 **	,791 **
X3P2 Sig. (2-tailed)	,014		,009	,000	,000
N	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,345 *	,363 **	1	,456 **	,703 **
X3P3 Sig. (2-tailed)	,014	,009		,001	,000
N	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,407 **	,579 **	,456 **	1	,824 **
X3P4 Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001		,000
N	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,677 **	,791 **	,703 **	,824 **	1
TotX3 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50

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

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

#### Correlations

	X4P1	X4P2	X4P3	X4P4	TotX4
Pearson Correlation	1	,320 *	,381 **	,604 **	,731 **
X4P1 Sig. (2-tailed)		,024	,006	,000	,000
N	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,320 *	1	,396 **	,413 **	,744 **
X4P2 Sig. (2-tailed)	,024		,004	,003	,000
N	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,381 **	,396 **	1	,452 **	,746 **
X4P3 Sig. (2-tailed)	,006	,004		,001	,000
N	50	50	50	50	50
X4P4 Pearson Correlation	,604 **	,413 **	,452 **	1	,794 **
Sig. (2-tailed)	,000	,003	,001		,000

N	50	50	50	50	50
Pearson Correlation	,731 **	,744 **	,746 **	,794 **	1
TotX4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	50	50	50	50	50

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

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

**Correlations**

		Y1P1	Y1P2	Y1P3	Y1P4	TotY
	Pearson Correlation	1	,568 **	,636 **	,608 **	,852 **
Y1P1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,568 **	1	,609 **	,410 **	,808 **
Y1P2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,003	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,636 **	,609 **	1	,534 **	,840 **
Y1P3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,608 **	,410 **	,534 **	1	,774 **
Y1P4	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000		,000
	N	50	50	50	50	50
	Pearson Correlation	,852 **	,808 **	,840 **	,774 **	1
TotY	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50

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

## UJI RELIABILITAS

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,906	,905	16

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	50,52	31,642	,519	.	,902
X1P2	50,62	31,996	,452	.	,904
X1P3	50,54	31,315	,573	.	,900
X1P4	50,68	30,793	,578	.	,900
X2P1	50,82	29,906	,679	.	,896
X2P2	50,78	29,849	,761	.	,894
X2P3	50,84	29,933	,646	.	,898
X2P4	50,78	30,134	,713	.	,895
X3P1	50,50	31,684	,564	.	,901
X3P2	50,94	30,588	,600	.	,899
X3P3	50,54	31,968	,503	.	,902
X3P4	50,72	30,859	,617	.	,899
X4P1	50,64	31,786	,534	.	,901
X4P2	50,72	30,532	,556	.	,901
X4P3	51,08	31,585	,474	.	,904
X4P4	50,78	31,726	,534	.	,901

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,831	,836	4

## UJI ASUMSI KLASIK

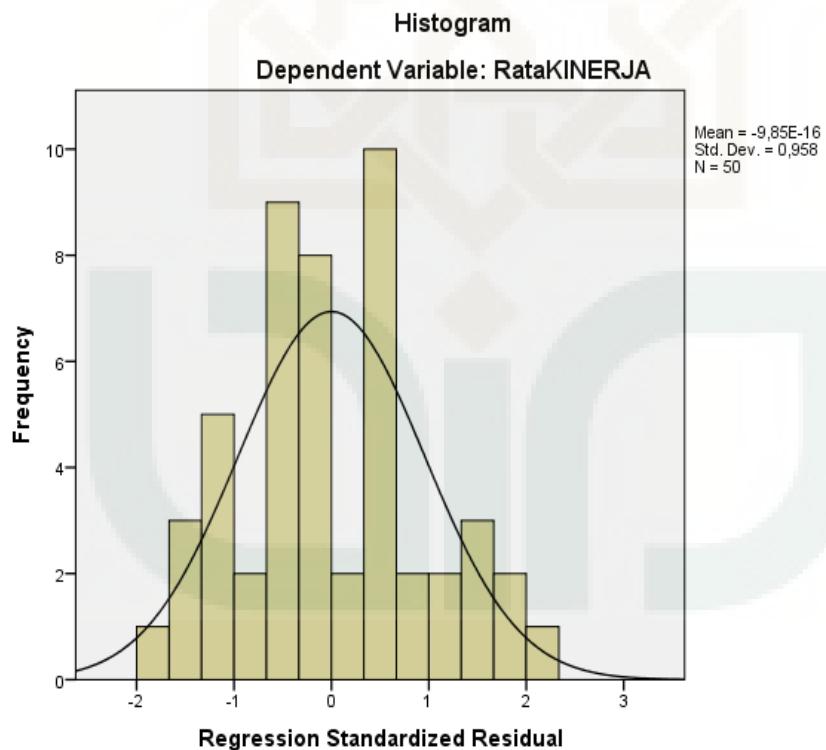
### 1. NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

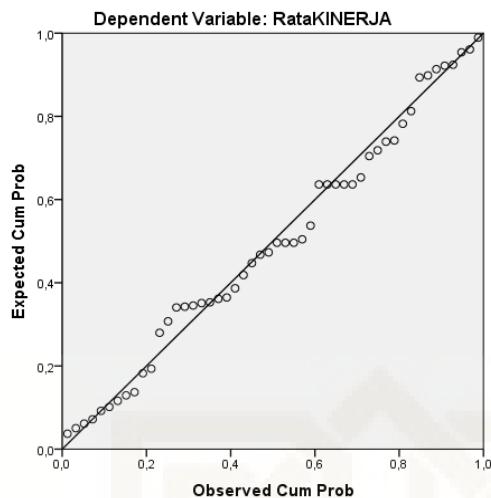
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,19716706
	Absolute	,075
Most Extreme Differences	Positive	,075
	Negative	-,074
Kolmogorov-Smirnov Z		,534
Asymp. Sig. (2-tailed)		,938

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. MULTIKORELASI

Coefficients<sup>a</sup>

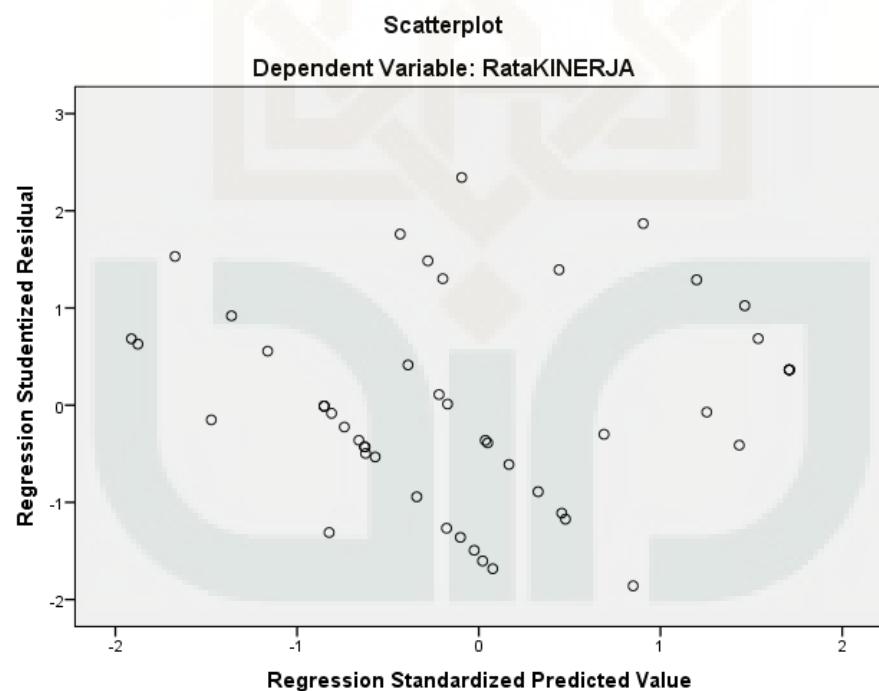
Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,223	,292		,764	,449	
	RataPENGETAHUAN	,059	,084	,063	,708	,483	,642 1,55
	RataKETRAMPILAN	-,040	,083	-,053	-,488	,628	,435 2,29
	RataPERILAKU	,169	,110	,169	1,54	,130	,424 2,36
	RataPENGALAMAN KERJA	,738	,090	,766	8,22	,000	,586 1,70

a. Dependent Variable: RataKINERJA

### 3. HETEROSKEDASTISITAS

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.			
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	,138	,178		,778	,440			
RataPENGETAHUA N	-,009	,051	-,033	-,177	,860	,642	1,557	
RataKETRAMPILAN	-,014	,050	-,062	-,273	,786	,435	2,298	
RataPERILAKU	,008	,067	,027	,118	,906	,424	2,360	
RataPENGALAMAN KERJA	,020	,055	,072	,369	,714	,586	1,705	

a. Dependent Variable: ABS\_RES



#### 4. AUTOKORELASI

**Runs Test**

	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	-,00796
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	29
Z	,857
Asymp. Sig. (2-tailed)	,391

a. Median

#### UJI REGRESI BERGANDA

Koefisien determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,878 <sup>a</sup>	,771	,751	,20574	2,218

a. Predictors: (Constant), RataPENGALAMAN KERJA, RataKETRAMPILAN, RataPENGETAHUAN, RataPERILAKU

b. Dependent Variable: RataKINERJA

#### Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6,415	4	1,604	37,887
	Residual	1,905	45	,042	
	Total	8,320	49		

a. Dependent Variable: RataKINERJA

b. Predictors: (Constant), RataPENGALAMAN KERJA, RataKETRAMPILAN, RataPENGETAHUAN, RataPERILAKU

## Uji T

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,138	,178		,778	,440		
RataPENGETAHUA N	-,009	,051	-,033	-,177	,860	,642	1,557
RataKETRAMPILAN	-,014	,050	-,062	-,273	,786	,435	2,298
RataPERILAKU	,008	,067	,027	,118	,906	,424	2,360
RataPENGALAMAN KERJA	,020	,055	,072	,369	,714	,586	1,705

b. Dependent Variable: ABS\_RES

*Lampiran IV*



KUESIONER PENELITIAN

**Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis di Yogyakarta**

---

Kepada Yth:  
Bapak / Ibu Responden  
di-  
tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Fakultas Syari'ah Dan Hukum Jurusan Keuangan Islam, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak / Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai:

**“Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BMT Tamzis di Yogyakarta”.** Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak / Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

**Muhammad Anis Zakki  
(10391028)**

## KUISIONER PENELITIAN

### I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. laki-laki b. perempuan
3. Pendidikan terakhir : a. SMU b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3
4. Jabatan :
5. Lama bekerja : a. 1 - 5 tahun b. 6 - 10 tahun c. 11- 15 tahun d. >15 tahun
6. Usia anda saat ini : a. <25 tahun b. 25 – 35 Tahun c. 36 – 45 Tahun d. 46 – 55 Tahun e. Lebih 55 Tahun

### II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon member tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :

Bobot	Pilhan	Keterangan
1	STS	Sangat Tidak Setuju
2	TS	Tidak Setuju
3	S	Setuju
4	SS	Sangat Setuju

**A. Pengetahuan (X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik pada perusahaan.				
2.	Pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas karyawan.				
3.	Pemahaman yang baik atas rencana kerja perusahaan mampu membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.				
4.	Semakin tinggi tingkat kemampuan individu maka semakin tinggi pula kinerja individu dalam perusahaan.				

**B. Keterampilan Kerja (X2)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Keterampilan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.				
2.	Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional.				
3.	Keterampilan yang dimiliki karyawan diharapkan mampu mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.				
4.	Dengan keterampilan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				

**C. Perilaku (X3)**

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Tugas yang diselesaikan dengan penuh tanggung jawab hasilnya akan memuaskan.				
2.	Tindakan karyawan dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya, mampu meningkatkan kinerja karyawan.				
3.	Kedisiplinan harus diterapkan oleh setiap karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.				
4.	Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan mampu meningkatkan kinerja.				

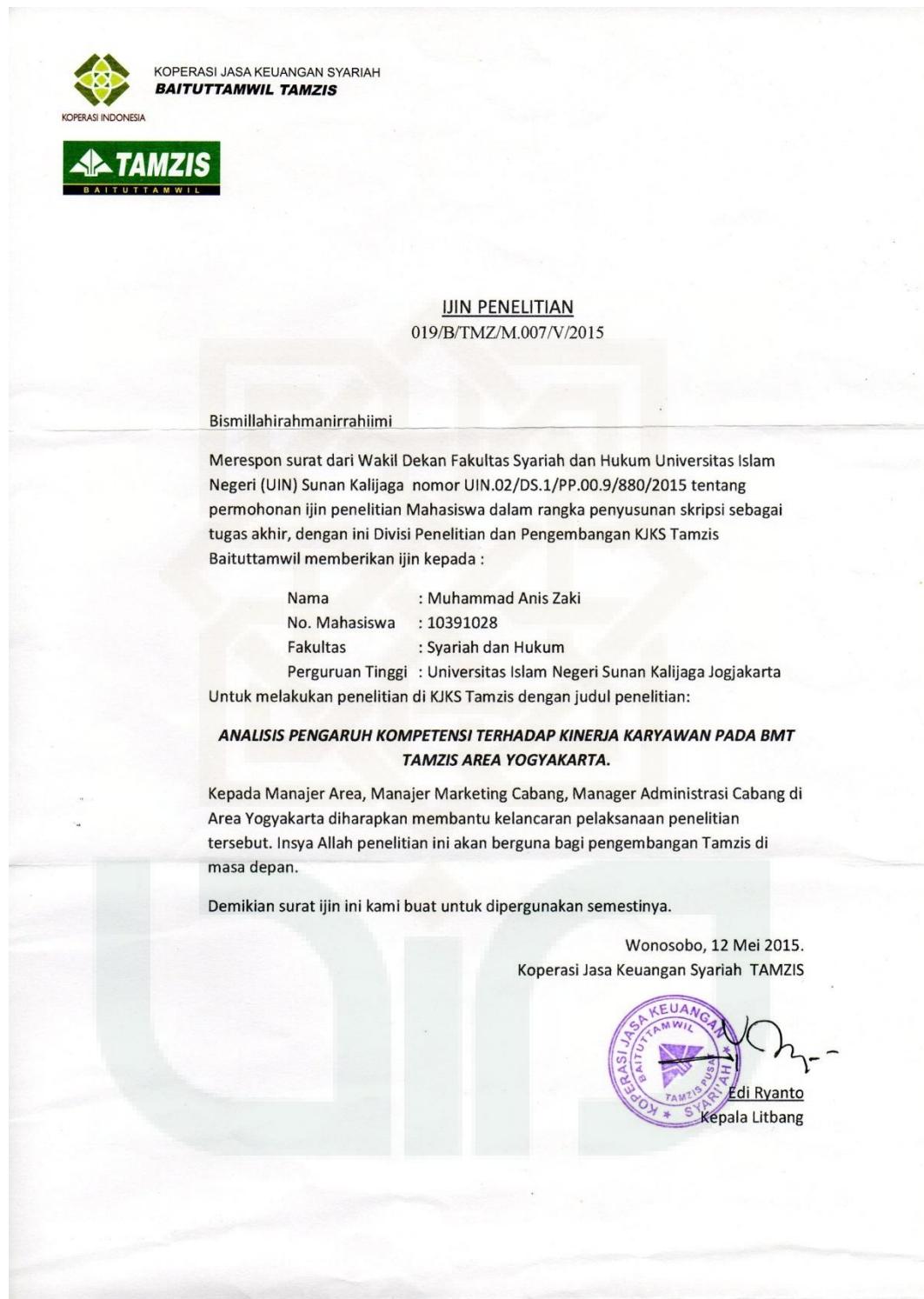
#### D. PengalamanKerja (X4)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Pengalaman yang diperoleh seorang karyawan dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan.				
2.	Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin meningkat kualitas hasil kerjanya.				
3.	Pengalaman kerja sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.				
4.	Tingkat pengalaman karyawan selama bekerja mendukung dalam penyelesaian tugas.				

#### E. KinerjaKaryawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Sikap dan perilaku yang baik mendukung dalam penanganan pekerjaan.				
2.	Volume kerja yang dihasilkan dalam kondisi yang sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.				
3.	Hasil kerja karyawan memiliki tingkat daya guna dan hasil guna yang memadai.				
4.	Kinerja yang baik sangat menentukan kelangsungan hidup perusahaan.				

## Lampiran V





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**  
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840, Fax. (0274) 545614  
Yogyakarta 55281



No. : UIN.02/DS.1/PP.00.9/ & 8/ 2015  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 30 April 2015

Kepada  
Yth. General Manager BMT Tamzis  
di. Yogyakarta  
**Assalamu'alaikumwr.wb.**

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini:

No.	Nama	NIM	JURUSAN
1.	Muhammad Anis Zakki	10391028	KUI

Untuk mengadakan penelitian di BMT Tamzis Yogyakarta guna mendapatkan pengetahuan dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT TAMZIS YOGYAKARTA".

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapan terimakasih

**Wassalamu'alaikumwr.wb.**



**Tembusan :**

1. Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. General Manager pusat BMT Tamzis di Wonosobo

## Lampiran VI



*Lampiran VII*

**Bukti Foto Penelitian**





**Lampiran VIII**

## **CURRICULUM VITAE**

### **I. INFOMASI POKOK**

---

Nama Lengkap	:	Muhammad Anis Zakki
Nama Panggilan	:	Zakki
Tempat, Tgl. Lahir	:	Pemalang, 02 November 1992
Usia	:	22 tahun
Jenis Kelamin	:	Pria
Agama	:	Islam
Status	:	Belum Kawin
Alamat Asal	:	Jl. A. Yani Utara No. 33 RT/RW 01/20, Mulyoharjo Pemalang
Alamat Yogyakarta	:	Jl. Tutul No. 22E Papringan Depok Sleman Yogyakarta
HP	:	0856 4276 2408
Warga Negara	:	Indonesia
e-mail	:	zakysems@gmail.com

### **II. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL**

---

1998– 2004	:	SD Negeri 02 Pemalang
2004 – 2007	:	SMP Negeri 02 Pemalang
2007 – 2010	:	SMA Negeri 01 Pemalang
2010 - Sekarang	:	Keuangan Islam Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta

### **III. RIWAYAT PENDIDIKAN INFORMAL**

---

- Madrasah Salafiyah Pemalang

Curriculum Vitae ini ditulis dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 12 Mei 2015

**Muhammad Anis Zakki**