

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI,
LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)



SKRIPSI

Disusun dan diajukan kepada Fakultas Syariah dan Hukum
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat memperoleh gelar sarjana strata satu
dalam Ilmu Ekonomi Islam

Oleh:

SITI MAHMUDAH

10390056

Pembimbing:

- 1. DR. H. SYAFIQ M HANAFI., M.AG**
- 2. DIAN NURIYAH SOLISSA., SHI. M.SI**

**JURUSAN KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2014**

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Keberadaan BMT mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. BMT tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk menentukan tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh variabel kepemimpinan, budaya oeganisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia wilayah DIY. Data yang digunakan adalah data primer. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan uji analisis regresi liner berganda yang terdiri dari uji F, koefisien determinasi (R^2) dan uji t. Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan alat bantu *SPSS for windows 17,0*.

Penelitian ini menyimpulkan dari hasil uji F bahwa kepemimpinan, budaya oeganisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara *simultan* berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia wilayah DIY. Hasil uji t secara *parsial* variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,199 dengan signifikansi 0,063. Variabel budaya organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,087 dengan signifikansi 0,346. Variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar -0,182 dengan signifikansi 0,066. Variabel lingkungan kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,033 dengan signifikansi 0,707. Variabel disiplin kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,523 dengan signifikansi 0,000. Variabel kompensasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,190 dengan signifikansi 0,043. Hasil pengujian ini menghasilkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,470. Artinya 47% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh enam variabel tersebut.

Kata kunci: kinerja karyawanm, kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Siti Mahmudah

Kepada
Yth. 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 Saudari:

Nama : Siti Mahmudah
NIM : 10390056

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah Yogyakarta)**

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

Dengan ini mengharapkan agar skripsi/tugas akhir saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Dzulhijjah 1435 H
7 Oktober 2014 M

Pembimbing I

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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Siti Mahmudah

Kepada
Yth. 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 Saudari:

Nama : Siti Mahmudah
NIM : 10390056
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah Yogyakarta)**

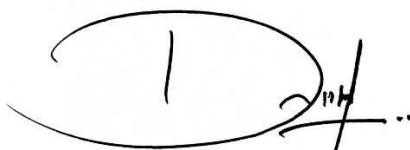
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan/Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini mengharapkan agar skripsi/tugas akhir saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 12 Dzulhijjah 1435 H
7 Oktober 2014 M

Pembimbing II



Dian Nuriyah Solissa., SH., M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004



PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor : UIN. 02/K.KUI-SKR/PP.009/155/2014

Skripsi/tugas akhir dengan judul:

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

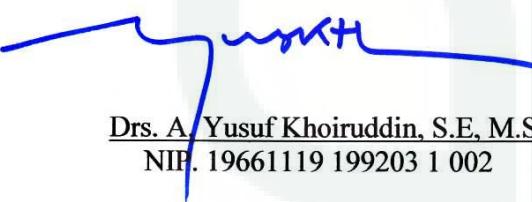
Nama : Siti Mahmudah
NIM : 10390056
Telah dimunaqasyahkan pada : 22 Oktober 2014
Nilai : A/B
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang


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

Penguji I


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

Penguji II


H. M. Yazid Affandi, S.Ag, M.Ag
NIP. 19720913 200312 1 001

Yogyakarta, 28 Oktober 2014

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Syari'ah dan Hukum



SURAT PERNYATAAN

اللَّهُمَّ إِنِّي أُخْرِجُكُمْ مِّنْ دِيَارِكُمْ وَمِنْ كُلِّ مَا تَرَكْتُمْ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Mahmudah
NIM : 10390056
Prodi : Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun 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 penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

وَاللَّهُمَّ إِنِّي أُخْرِجُكُمْ مِّنْ دِيَارِكُمْ وَمِنْ كُلِّ مَا تَرَكْتُمْ

Yogyakarta, 12 Dzulhijjah 1435 H
7 Oktober 2014 M

Penyusun



Siti Mahmudah

10390056

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	<i>Muta 'addidah</i> <i>'iddah</i>
	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	A
--- ܁ ---	Kasrah	ditulis	i
--- ܂ ---	Dammah	ditulis	u

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

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاھلیۃ	ditulis	A <i>jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati تَنْسِی	ditulis	a <i>tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati کَرِیمٌ	ditulis	i <i>karim</i>
4. D{ ammah + wawu mati فُروْضٌ	ditulis	u <i>furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati بِنَکُمْ	ditulis	Ai <i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati قُوْلٌ	ditulis	au <i>qaul</i>

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

أَنْتَمْ	Ditulis	a'antum
أُعْدَتْ	ditulis	u'idat
لَنْشَكْرَتْمُ	ditulis	la'in syakartum

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

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

MOTTO

Dan Allah akan meninggikan derajat bagi hambanya yang beriman dan
berilmu pengetahuan

(QS. *Al-Mujadilah:11*)

Yang pasti, kalau kita tidak mencoba, ya sudah pasti gagal

(*Merry Riana*)

Kemuliaan terbesar ialah, bukan tidak pernah jatuh saat melompat. Tetapi
melompat lebih tinggi setiap kali kita jatuh

(*Soeharto*)

It always seems impossible until it's done

(*Nelson Mandela*)

Ku persembahkan skripsi ini untuk:

Ayah dan Ibu tersayang (**Sunartono dan Siti Kadaronah**),
terimakasih atas limpahan do'a, kasih sayang dan perhatian serta
dukungan yang diberikan selama ini.

Adikku tersayang (**Umi Tsaniyah dan Khamdan Musthofa**), yang
selalu membuat hari-hari penuh canda.

Almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

الْسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

الحمد لله رب العالمين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمداً عبده ورسوله
اللهم صل على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد.

Puji Syukur saya penjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Keuangan Islam, Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan nabi Muhammad SAW, keluarga, beserta sahabat-sahabatnya yang telah memberikan pencerahan di muka bumi ini semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafaatnya kelak.

Atas kuasa Allah SWT dan bantuan dari berbagai pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Musa Asy'ari, MA selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Kalijaga Yogyakarta;
3. H. M Yazid Affandi, S.Ag, M.Ag. selaku Ketua Prodi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga;
4. Dr. H. Syafiq M Hanafi, S.Ag, M.Ag selaku pembimbing I dan Dian Nuriyah Solissa., SHI. M.SI selaku Pembimbing II yang selalu meluangkan waktu,

memberikan bimbingan, arahan, dan saran yang telah diberikan kepada saya selama penyusunan skripsi ini.

5. Pihak LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia yang telah membantu saya dalam proses pengumpulan data skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen Fakultas Syari'ah dan Hukum jurusan Keuangan Islam, yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama saya mengenyam bangku pendidikan di UIN Sunan Kalijaga.
7. Seluruh staf dan karyawan khususnya di bagian Tata Usaha Prodi Keuangan Islam dan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas bantuannya selama ini.
8. Ayahanda tercinta, Bapak Sunartono, untuk setiap kerja keras yang tiada mengenal lelah selama ini, segala doa yang terpanjat, pengetahuan yang terus dituturkannya, serta idealisme untuk menjadi pribadi yang kuat dalam menghadapi arus perkembangan zaman.
9. Ibunda tercinta, Ibu Siti Kadaronah, atas segala doa yang terpanjat dan seluruh cinta kasih yang terhela semenjak kehidupan masih terkantuk-kantuk di pagi hari dan kemudian terlelap di malam harinya.
10. Adik tersayang Umi Tsaniyah dan Khamdan Musthofa atas setiap canda tawa dan pertengkarannya yang telah kami bagi selama ini.
11. Teman Kuliah WONGSO (Gesti, Intan, Desi, Zela, Alif, Kiki, Anin, Riska, Tara, Rahma), teman SMA (Raras, Resti, Nadia), teman wara-wiri (Bida, Ari, Anis, Risa, Mbak Amel) terima kasih selalu menjadi yang terbaik,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
SURAT PERNYATAAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vii
HALAMAN MOTTO	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	9

BAB II LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka	11
B. Landasan Teori.....	14
1. Kepemimpinan	14
2. Budaya Organisasi	23
3. Motivasi	27
4. Lingkungan Kerja.....	30
5. Disiplin Kerja	31
6. Kompensasi	35
7. Kinerja Karyawan	42
C. Kerangka Teori	44
D. Hipotesis Penelitian	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel	52
B. Metode Pengumpulan Data	52

C. Definisi Operasional Variabel	53
D. Metode Analisis Data	58

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif	65
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	70
C. Uji Asumsi Klasik	73
D. Analisis Regresi Linier Berganda	79
E. Pengujian Hipotesis	81
F. Pembahasan	86

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	98
B. Saran.....	100

DAFTAR PUSTAKA..... **102**

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jumlah Populasi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner	65
Tabel 4.2 Lokasi penyebaran kuesioner.....	66
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	67
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	68
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	68
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	69
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Terikat (Y).....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel bebas (X)	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Terikat	72
Tabel 4.10 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov (K-S)	75
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	79
Tabel 4.14 Hasil Koefisien determinasi (R^2)	81
Tabel 4.15 Hasil Uji F	82
Tabel 4.16 Hasil Uji t	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Fungsi Budaya Organisasi.....	25
Gambar 2.2 Kerangka Teori	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (<i>Normal Probability Plot</i>).....	74
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram)	74
Gambar 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	77

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Terjemahan Ayat Al-Qur'an	I
Lampiran II	Surat Keterangan Penelitian.....	II
Lampiran III	Kuesioner	IV
Lampiran IV	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	VIII
Lampiran V	Hasil Uji Normalitas	XV
Lampiran VI	Hasil Uji Multikolinieritas	XVI
Lampiran VII	Hasil Uji Heteroskedastisitas	XVII
Lampiran VIII	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	XVIII
Lampiran IX	Data Mentah.....	XX
Lampiran X	Pofil BMT	XXII
Lampiran XI	Data Kelembagaan	XXVI
Lampiran XII	Daftar r tabel, F tabel, t tabel.....	XXIX

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) selama sepuluh tahun ini tercatat paling menonjol dalam dinamika keuangan syariah di Indonesia. Berbagai LKMS tersebut lebih dikenal oleh masyarakat luas dengan sebutan *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT). Sejak tahun 2010, telah ada sekitar 4.000 BMT yang beroperasi di Indonesia.¹ Beberapa diantaranya memiliki kantor pelayanan lebih dari satu. Wilayah operasionalnya pun sudah mencakup daerah perdesaan dan daerah perkotaan, di pulau Jawa dan luar Jawa.

Di tengah semakin pesatnya perkembangan ekonomi syariah dewasa ini, keberadaan BMT mempunyai peranan penting dalam upaya mempercepat sosialisasi dan pengembangan keuangan syariah khususnya di kalangan masyarakat ekonomi menengah ke bawah. Dalam perjalannya BMT tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk menentukan tujuan organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja

¹ <http://www.puskopsyahlampung.com/2013/05/perkembangan-bmt-dari-tahun-ke-tahun.html> diakses pada 26 Maret 2014.

karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang oleh suatu perusahaan atau organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.² Menurut Keith Davis faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua faktor utama yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja. Faktor lainnya yaitu hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.³ Beberapa faktor yang akan dibahas dalam penelitian ini diantaranya seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan tugas yang tidak mudah. Seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan yang memperjuangkan perubahan. Kepemimpinan adalah sebuah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan

² Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 8.

³ Anwar Prabu Mangunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Ikapi, 2011), hlm. 67-68.

orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.⁴

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi.⁵ Pemimpin selalu dikaitkan dengan kelompok, karena pemimpin tanpa anggota tidak ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula untuk tercapainya tujuan organisasi.

Suatu perusahaan atau organisasi perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Dengan adanya budaya organisasi, karyawan akan merasa bangga dengan perusahaan serta memiliki acuan dalam bekerja. Budaya organisasi yang kuat akan membuat perusahaan dalam memberikan kepastian kepada seluruh karyawan untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 213.

⁵ *Ibid.*, hlm. 216.

makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.⁶

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja.⁷ Perusahaan atau organisasi harus mampu mengajak karyawan terutama karyawan baru untuk melakukan penyesuaian terhadap budaya organisasi yang menjadi pedoman dalam pencapaian kinerja yang tinggi.⁸

Karyawan dalam bekerja tentunya tidak akan terlepas dari faktor yang mendorong karyawan itu bekerja dengan tekun sehingga dapat tercapai tujuan perusahaan. Setiap karyawan belum tentu bersedia mengerahkan kinerja secara optimal, sehingga perlu adanya pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh potensinya untuk bekerja. Faktor pendorong tersebut adalah motivasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan.⁹

⁶ Stephen P. Robbins, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, diterjemahkan oleh Halida dan Dewi Sartika, (Jakarta: Erlangga, 2002), hlm. 281.

⁷ Edy Sutrisno, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 6.

⁸ *Ibid.*, hlm. 30.

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber ...*, hlm. 111.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.¹⁰ Lingkungan kerja yang nyaman akan memotivasi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik.

Dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketataan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya.¹¹ Dengan disiplin kerja yang baik akan dicapai suatu keuntungan yang berguna bagi perusahaan maupun karyawan.¹² Oleh karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku.

Kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*, hlm. 118.

¹¹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Suber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hlm. 305.

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*, hlm. 85.

balas jasa perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan pekerja kepada perusahaan.¹³ Dalam kondisi tertentu kompensasi merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan tetapi dalam kondisi dan waktu yang lain tidak demikian.¹⁴ Untuk itu setiap kelompok dan tingkatan dalam struktur perusahaan diharuskan memiliki strategi, kebijakan, dan sistem imbalan yang berbeda.

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia)**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dalam penelitian, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia?

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber...*, hlm. 181.

¹⁴ F. Winarni dan G. Sugiyarso, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), hlm. 7-8.

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia?
6. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia.
2. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia.
3. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia.
4. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia.
5. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia.

6. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademis

a) Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang pengorganisasian khususnya pada kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan.

b) Penelitian lebih lanjut

Bagi penelitian lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang kinerja karyawan dengan variabel lain.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia, terutama yang berhubungan dengan perilaku intern perusahaan sehingga bisa mempertahankan keutuhan organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari lima bab yaitu:

Bab I memuat latar belakang yang berisikan gambaran pemikiran, pokok masalah yang merupakan perumusan dari latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang mengandung penjelasan tentang kegunaan hasil penelitian, dan terakhir sistematika pembahasan secara keseluruhan.

Bab II akan dibahas mengenai tinjauan teoritis variabel-variabel yang diteliti, telaah pustaka yang berisikan tentang uraian sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu, kerangka teoritik yang merupakan kerangka konsep guna menganalisis suatu masalah, serta hipotesis yang merupakan perumusan dari landasan teori dan merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian.

Bab III memuat penjelasan mengenai gambaran teknik yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik ini meliputi uraian tentang kondisi objek dan subjek penelitian, proses penelitian, kondisi populasi, penentuan sampel, serta perangkat yang digunakan baik dalam pengumpulan data maupun analisis data.

Bab IV berisikan hasil analisis telah dilakukan dari pengolahan data dan pengujian hipotesis. Setelah meneliti kinerja karyawan dengan metode kuesioner, maka jawawban para responden diteliti dengan uji validitas, uji

reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi berganda dengan menggunakan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows*.

Bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta saran-saran yang diberikan untuk pihak LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, maka mampu mendorong pihak LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia untuk terus meningkatkan kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan koefisien determinasi (R^2) disimpulkan bahwa 47% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi.
2. Berdasarkan hasil uji F dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,877 > 2,1856$).
3. Berdasarkan hasil uji t secara parsial dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Besarnya t_{hitung} kepemimpinan adalah 1,895 dan t_{tabel} 1,2977 dengan signifikansi 0,063. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,895 > 1,6736$) dan signifikansi $0,063 < 0,10$ maka H_{a_1} diterima. Jadi variabel kepemimpinan terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
 - b. Besarnya t_{hitung} budaya organisasi adalah 0,951 dan t_{tabel} 1,2977 dengan signifikansi 0,346. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,951 < 1,2977$) dan

signifikansi $0,346 > 0,10$ maka H_a_2 ditolak. Jadi budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan budaya organisasi pada BMT Jaringan MCI masih dikategorikan pada budaya organisasi yang lemah.

- c. Besarnya t_{hitung} motivasi adalah $-1,873$ dan $t_{tabel} 1,2977$ dengan signifikansi $0,066$. Karena $t_{hitung} < t_{tabel} (-1,873 < 1,6736)$ dan signifikansi $0,066 < 0,10$ maka H_a_3 ditolak. Jadi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan individu (karyawan) belum mengerahkan kemampuan secara optimal dalam melakukan tugas yang harus dilaksanakan.
- d. Besarnya t_{hitung} lingkungan kerja adalah $0,377$ dan $t_{tabel} 1,2977$ dengan signifikansi $0,707$. Karena $t_{hitung} < t_{tabel} (0,377 < 1,2977)$ dan signifikansi $0,707 > 0,10$ maka H_a_4 ditolak. Jadi lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan fasilitas yang disediakan belum lengkap dan kurang memadai.
- e. Besarnya t_{hitung} disiplin kerja adalah $4,331$ dan $t_{tabel} 2,3988$ dengan signifikansi $0,000$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} (4,331 > 2,3988)$ dan signifikansi $0,000 < 0,01$ maka H_a_5 diterima. Jadi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- f. Besarnya t_{hitung} kompensasi adalah $2,075$ dan $t_{tabel} 1,6741$ dengan signifikansi $0,043$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel} (2,075 > 1,6741)$ dan signifikansi $0,043 < 0,05$ maka H_a_5 diterima. Jadi kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

1. Untuk jurusan Keuangan Islam (KU I)

- a. Dalam penelitian ini penulis baru membahas enam variabel yang dijadikan faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan dan untuk skripsi selanjutnya yang mengambil tema yang sama dapat mengganti variabel pengaruh dengan variabel lainnya.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya memperpanjang waktu penelitian sehingga hasil yang didapat lebih akurat dan bervariasi, serta mengembangkan model yang lebih baik dalam setting yang berbeda dengan memperluas sampel dan lokasi penelitian sehingga dapat dilakukan generalisasi terhadap hasil penelitian.

2. Untuk BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia

- a. Kepemimpinan dalam BMT Jaringan MCI ini sudah cukup baik. Namun perlu untuk lebih meningkatkan aktivitas pemimpin dengan memperhatikan dan meluangkan waktu mengajar dan membimbing para karyawan dengan lebih baik pada saat bekerja agar karyawan dapat memberikan kemampuannya secara optimal.
- b. Budaya organisasi masih lemah sehingga diharapkan untuk BMT Jaringan MCI perlu mempertegas nilai keyakinan kepada karyawan dan dapat lebih meningkatkan budaya organisasi karena pengelolaan yang baik sebagai alat manajemen akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif.

- c. Lebih meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan perhatian/penghargaan/apresiasi terhadap karyawan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan untuk kemajuan BMT.
- d. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, BMT Jaringan MCI diharapkan dapat memberikan sarana, prasarana dan ruangan kerja yang nyaman dan aman sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja.
- e. Disiplin kerja sangat kuat sehingga sangat perlu untuk dipertahankan agar karyawan terus mempunyai rasa tanggung jawab untuk kemajuan perusahaan dengan meningkatkan kinerja karyawan.
- f. Kompensasi yang diberikan sudah cukup baik dan perlu dipertahankan agar dapat lebih memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan kinerja individu maupun organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Algifari, *Statistik Induktif untuk Ekonomi dan Bisnis*, Edisi 2, (Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2003)
- Asnawi, Nur dan Masyhuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN-Maliki Press2011).
- Dessler, Gary, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Barat: PT INDEKS, 2010).
- Ernawan, Erni R., *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kepemimpinan; Teori dan Aplikasi*, (Bandung: IKAPI, 2013).
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011).
- Hariandja, Mrijot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Grasindo, 2009).
- Ibn Majah, *Sunan Ibn Majah*, “Bab Ajil Ajra”, (Beirut: Dar Al-Fikr, t.t 1956) II: 84-85
- Indriantoro, Nur dkk., *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 2012).
- Kadarisman, M., *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012).
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Ikapi, 2011).
- Marno, dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Abditama, 2008).
- Matondang, M. H., *Kepemimpinan: Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008).
- Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1993).
- Perhimpunan BMT Indonesia, *Pedoman Perencanaan Pengelolaan dan Pengembangan Insan BMT*, (Jakarta: 2014).

- Rivai, Viethzal, *Kiat Memimpin dalam Abad ke-21*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004).
- Robbins, Stephen P, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga., 2002).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005).
- Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004).
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004).
- Sinambela, Lijan Poltak, *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran, dan Implikasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012).
- Sugiyarso, G. dan F. Winarni, *Administrasi Gaji dan Upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006).
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2005).
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009).
- Sutrisno, Edy, *Budaya Organisasi*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Tobroni, *The Spiritual Leadership*, (Malang: UMM Press, 2010).
- Usman, Husaini, *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009).
- Usmara, A., *Motivasi Kerja: Proses, Teori, dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2006).

Skripsi

- Siti Maghfiroh, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Syari’ah KJKS Kabupaten Kendal (Studi Kasus KJKS di Kecamatan Rowosari dan Weleri)”, *Skripsi*, Fakultas Syariah, IAIN Walisongo Semarang, (2012).
- Sofyan Sauri Rakhman, “Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan, Pemberian Penghargaan, dan Penilaian Kinerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bumida Syariah”, *Skripsi*, Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (2010).

Jurnal

Andarias Patiran, “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)”, *Jurnal Fokus Ekonomi Vol. 5 No. 2*, (Desember 2010).

Cristina Tri Setyorini, dkk., “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT”, *Jurnal Media Riset Akuntansi Vol. 2 No. 1*, (Februari 2012).

Diana Khairani Sofyan, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”, *Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.2 No.1*, (2013).

Hendro Tanako, “Kontributor Kinerja Pemasaran dari Aspek Reward, Individu, dan Kreatifitas Strategi Pemasaran”, *Jurnal Dinamika Manajemen Vol. 1 No.2*, (2010).

Muchni Marlikan, “Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah”, *Jurnal Manajemen Bisnis Vol. 1 No.01*, (April 2011).

Novi Permata Sari, dkk., “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai PDAM Kabupaten Kudus”, *Diponegoro Journal of Social and Politic of Science*, (2013).

Sutono dan Fuad Ali Budiman, “Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT di Kecamatan Rembang”, *Jurnal Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1*, (Desember 2009).

Website

<http://pengusahamuslim.com>

<http://www.muamalatcenter.or.id>

<http://www.puskopsyahlampung.com>

LAMPIRAN



Lampiran I
Terjemahan Ayat Al-Qur'an dan Hadis

No.	FN	Hlm.	Terjemahan
1	18	21	“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah”.
2	20	21	“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarat antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka”.
3	23	22	“Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling takwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal”.
4	37	29	“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.
5	44	34	“Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung. Dan apabila mereka melihat perniagaan atau permainan, mereka bubar untuk menuju kepadanya dan mereka tinggalkan kamu sedang berdiri (berkhottbah). Katakanlah: “Apa yang di sisi Allah lebih baik daripada permainan dan perniagaan”, dan Allah Sebaik-baik Pemberi rezeki”.
6	45	35	“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) dunia ni dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.
7	52	39	“Berilah pekerja upahnya sebelum kering keringatnya”.

LAMPIRAN III

DAFTAR PERTANYAAN (KUESIONER)

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

LKMS BMT JARINGAN MUAMALAT CENTER INDONESIA

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Petunjuk pengisian

- 1) Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- 2) Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu alami sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
- 3) Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
- 4) Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
- 5) Terimakasih atas partisipasi Anda.
- 6) IDENTITAS RESPONDEN:

- | | | | |
|------------------------|---|-------------------------|----------|
| a. UMUR | : | ≤ 25 | () |
| | | ≥ 26 – 30 | () |
| | | ≥ 31 – 35 | () |
| | | ≥ 36 – 40 | () |
| | | ≥ 41 | () |
| b. JENIS KELAMIN | : | LAKI-LAKI / PEREMPUAN * | |
| c. PENDIDIKAN TERAKHIR | : | SD/SLTP/SLTA/D3/S1/S2 * | |
| d. MASA KERJA | : | | |

Keterangan:

* : coret yang tidak perlu

1. INSTRUMEN VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain				
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan				
3	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja				
4	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan				
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal				

2. INSTRUMEN VARIABEL KEPEMIMPINAN

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan				
2	Pemimpin memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat				
3	Pemimpin dapat mendegasikan wewenang dengan baik				
4	Pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan				
5	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif				

3. INSTRUMEN VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Visi atau misi perusahaan berisi nilai-nilai perusahaan yang jelas				
2	Perusahaan tempat saya bekerja berani mengambil risiko dan mencoba ide-ide baru				
3	Di perusahaan ini, beda pendapat diperbolehkan tetapi saling menyerang secara personal tidak diperbolehkan				
4	Saya ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini				
5	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini				

4. INSTRUMEN VARIABEL MOTIVASI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan				
2	Saya bekerja karena anjuran anjuran al-Qur'an dan Hadits				
3	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan				
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan				
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu				

5. INSTRUMEN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai				
2	Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai				
3	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan				
4	Hubungan yang baik antara karyawan dengan pimpinan dapat membantu anda dalam bekerja				
5	Hubungan yang baik antar sesama karyawan dapat membantu anda dalam bekerja				

6. INSTRUMEN VARIABEL DISIPLIN KERJA

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya jarang terlambat datang ke kantor atau rapat				
2	Saya akan berusaha keras menyelesaikan tugas saya sebelum batas waktu yang ditentukan				
3	Saya akan menjalankan keputusan yang dibuat dari hasil rapat				
4	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan				
5	Saya akan berusaha keras di kala prestasi saya tidak memenuhi standart				

7. INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai dengan prestasi				
2	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan prestasi				
3	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja				
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan				
5	Tunjangan yang diterima sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan				

LAMPIRAN IV

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.657	.665	5

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
k1	17.08	2.377	.376	.237	.621
k2	17.41	1.979	.547	.326	.535
k3	17.26	2.330	.329	.215	.643
k4	17.18	2.184	.542	.316	.551
k5	17.36	2.301	.294	.302	.665

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.610	.638	5

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
ke1	17.41	2.846	.453	.308	.526
ke2	17.59	2.446	.445	.308	.510
ke3	17.84	2.573	.269	.112	.624
ke4	17.69	2.785	.283	.166	.600
ke5	17.61	2.809	.463	.223	.520

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas Budaya organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.610	.633	5

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
b1	16.25	4.022	.371	.207	.555
b2	16.72	3.671	.263	.078	.627
b3	16.31	3.651	.395	.259	.539
b4	16.51	3.854	.339	.240	.568
b5	16.51	3.821	.524	.329	.492

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.633	.667	6

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
m1	20.98	5.250	.208	.133	.637
m2	21.56	4.851	.435	.297	.586
m3	21.28	4.938	.277	.190	.619
m4	21.52	4.220	.385	.163	.581
m5	21.33	4.324	.595	.502	.528
m6	22.18	2.417	.537	.400	.560

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas Lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.672	.695	5

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
I1	16.89	3.537	.452	.242	.610
I2	17.15	3.128	.524	.375	.572
I3	17.05	2.848	.426	.284	.645
I4	16.52	3.920	.439	.487	.625
I5	16.46	4.052	.370	.475	.647

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas Disiplin kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.639	.676	5

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
d1	17.15	1.728	.360	.166	.632
d2	16.85	1.961	.577	.446	.506
d3	17.02	2.283	.468	.326	.573
d4	16.89	2.203	.392	.256	.589
d5	16.82	2.117	.296	.106	.636

Hasil uji reliabilitas dan uji validitas Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Items	N of Items
.801	.800	5

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
ko1	16.62	4.339	.630	.445	.751
ko2	16.92	4.310	.501	.378	.790
ko3	16.30	4.845	.424	.309	.807
ko4	16.85	3.728	.677	.477	.731
ko5	16.66	3.963	.709	.529	.722

LAMPIRAN V

Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

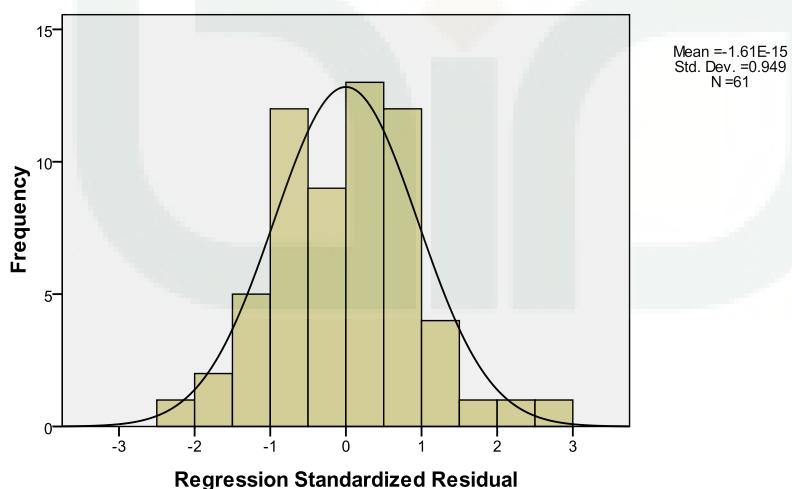
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23813517
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995

a. Test distribution is Normal.

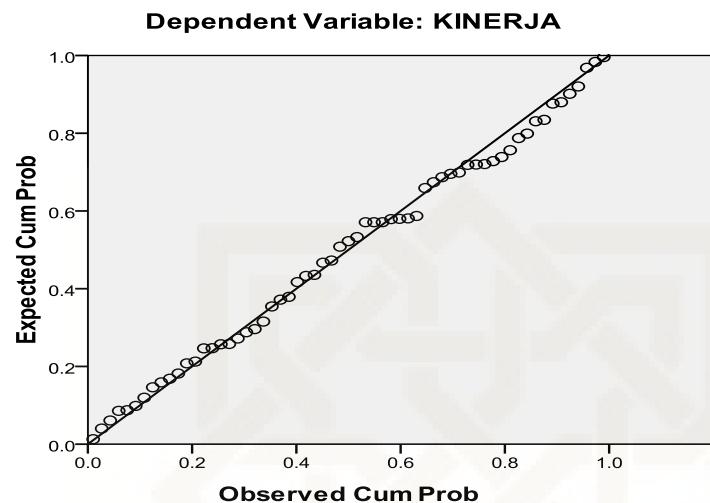
b. Calculated from data.

Histogram

Dependent Variable: KINERJA



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN VI

Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.488	2.638			1.322	.192		
KEPEMIMPINAN	.199	.105	.217		1.895	.063	.673	1.485
BUDAYA_ORGANISASI	.087	.092	.113		.951	.346	.631	1.585
MOTIVASI	-.182	.097	-.232		-1.873	.066	.573	1.744
LINGKUNGAN_KERJA	.033	.088	.042		.377	.707	.729	1.371
DISIPLIN_KERJA	.523	.121	.501		4.331	.000	.661	1.514
KOMPENSASI	.190	.092	.266		2.075	.043	.537	1.863

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN VII

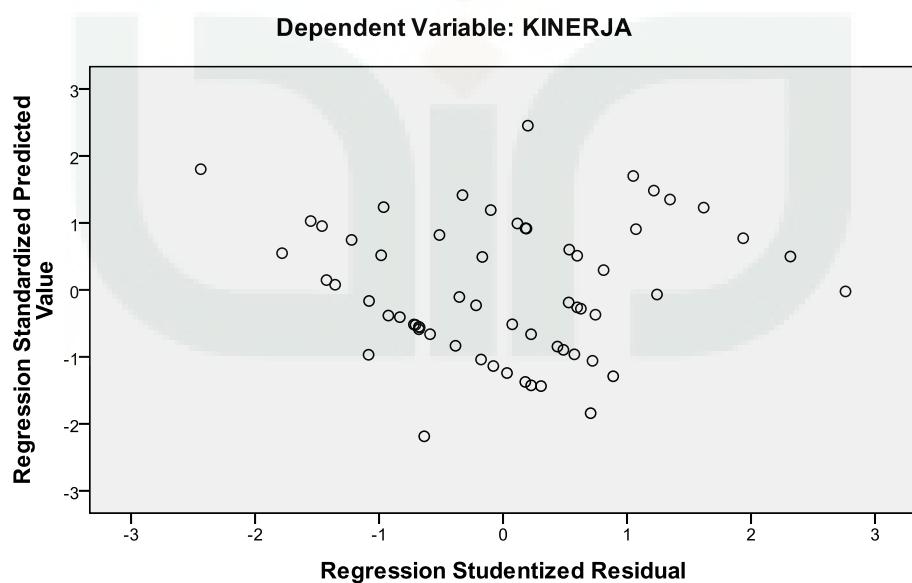
Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-6.370	3.703		-1.720	.091
KEPEMIMPINAN	.113	.147	.117	.767	.446
BUDAYA_ORGANISASI	.096	.127	.119	.760	.450
MOTIVASI	-.034	.136	-.041	-.251	.803
LINGKUNGAN_KERJA	-.061	.123	-.072	-.493	.624
DISIPLIN_KERJA	-.081	.169	-.074	-.477	.635
KOMPENSASI	.233	.128	.311	1.825	.073

a. Dependent Variable: Inei2

Scatterplot



LAMPIRAN VIII

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KOMPENSASI, DISIPLIN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.723 ^a	.523	.470	1.30511	2.023

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Statistik F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100.939	6	16.823	9.877	.000 ^a
	Residual	91.979	54	1.703		
	Total	192.918	60			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, DISIPLIN_KERJA, LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN, BUDAYA_ORGANISASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Statistik t

Coefficients^a

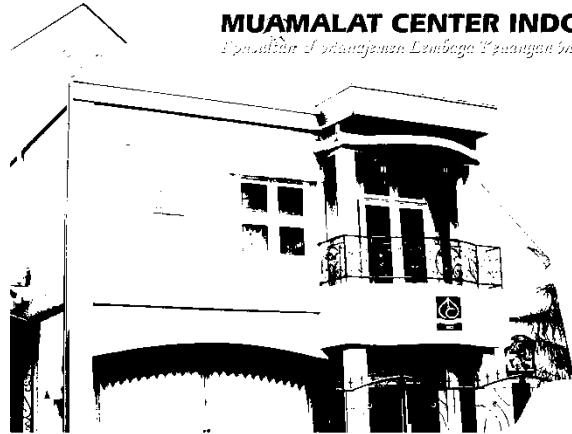
Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.488	2.638		1.322	.192		
KEPEMIMPINAN	.199	.105	.217	1.895	.063	.673	1.485
BUDAYA_ORGANISASI	.087	.092	.113	.951	.346	.631	1.585
MOTIVASI	-.182	.097	-.232	-1.873	.066	.573	1.744
LINGKUNGAN_KERJA	.033	.088	.042	.377	.707	.729	1.371
DISIPLIN_KERJA	.523	.121	.501	4.331	.000	.661	1.514
KOMPENSASI	.190	.092	.266	2.075	.043	.537	1.863

a. Dependent Variable: KINERJA

LAMPIRAN IX

id	umur	sex	pend idik	masa kerj	KINERJA					KEPEMIMPINAN					BUDAYA ORGANISASI					MOTIVASI KERJA					LINGKU		
					k1	k2	k3	k4	k5	ke1	ke2	ke3	ke4	ke5	b1	b2	b3	b4	b5	m2	m3	m4	m5	m6	i1	i2	
Col1	Column1	Column2	Column3	Column4	Column5	Column6	Column7	Column8	Column9	Column10	Column11	Column12	Column13	Column14	Column15	Column16	Column17	Column18	Column19	Column20	Column21	Column22	Column23	Column24	Column25	Column26	
R01	>41	L	D3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4
R02	>41	L	S1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	
R03	26-30	L	SLTA	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4
R04	<25	P	S1	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	
R05	26-30	L	S1	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	2	5	5	4	5	5	4	
R06	26-30	P	S1	0,8	4	4	4	4	4	5	4	0	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
R07	31-35	L	D3	10	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
R08	26-30	L	SLTA	2	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4
R09	26-30	P	S1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4
R10	26-30	P	S1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	
R11	>41	L	S1	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
R12	26-30	P	SLTA	10	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
R13	36-40	L	D3	0,6	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	4	
R14	26-30	P	S1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
R15	<25	P	D3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	4	2	5	4	4	2	
R16	26-30	P	D3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4
R17	<25	L	SLTA	2	4	5	2	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	
R18	31-35	P	S1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	
R19	<25	P	SLTA	4,5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	5	4	4	
R20	26-30	P	D3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
R21	31-35	L	S1	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	
R22	36-40	L	S1	7	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
R23	<25	P	SLTA	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	
R24	36-40	P	D3	14	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4	
R25	36-40	P	SLTA	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	2	4	2	4	
R26	26-30	P	D3	1,6	5	4	4	4	4	5	4	2	4	4	2	2	2	1	4	4	4	4	4	4	2	4	
R27	31-35	P	D3	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	
R28	<25	P	D3	1,6	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	2	4	
R29	31-35	P	D3	3	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	2	
R30	>41	L	S1	10	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	
R31	31-35	P	S2	10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
R32	<25	P	SLTA	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	
R33	26-30	P	D3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	
R34	36-40	P	D3	10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	

INGAN KERJA			DISIPLIN KERJA					KOMPENSASI				
I3	I4	I5	d1	d2	d3	d4	d5	ko1	ko2	ko3	ko4	ko5
4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4
5	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4
2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	4	4	2	5	4	2
1	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4



MUAMALAT CENTER INDONESIA

Pusat Manajemen Lembaga Finansial Syariah



GRHA MCI

Jl. Kalurang Km. 10 No. 28 Yogyakarta

Telp/Fax. (0274) 888 222

web : muamalatcenter.or.id / e-mail : muamalatcenter@yahoo.com

MISI

LEMBAGA UTAMA DALAM PENGEMBANGAN BMT/KJKS

- MENJADIKAN BMT/KJKS YANG SEHAT, UNGGUL & BERKUALITAS
- MENJADIKAN BMT/KJKS SEBAGAI PEMAIN & PILIHAN UTAMA DALAM EKONOMI SYARI'AH
- MEMBANGUN JEJARING BMT/KJKS YANG TERINTEGRITAS, SOLID & TANGGUH

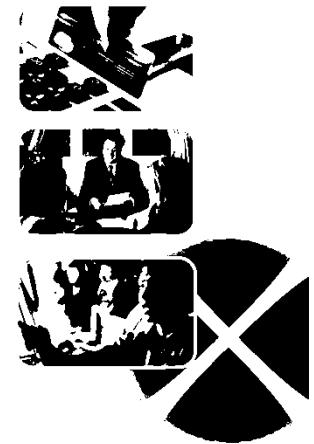


- Logo Muamalat Center Indonesia menggambarkan mata pena dengan goresan berwarna kuning dan warna dasar biru. Di bawah mata pena ada gambaran mata air yang selalu mengalir serta disangga tulisan MUAMALAT CENTER berwarna putih.
- Mata pena menggambarkan harapan untuk selalu berkarya. Goresan tinta ini selalu mengalir laksana mata air yang tidak kering sumbernya. Aliran mata air diharapkan dapat mensejahterakan kehidupan insan di bumi ini.
- Warna kuning melambang emas logam mulia, biru melambangkan langit yang luas tanpa batas dan warna putih melambangkan kesucian.
- Muamalat Center Indonesia sebagai pusat aktivitas ummat, aktivitas dakwah dan aktivitas bisnis dibangun dengan dasar syariah Islam yang diwujudkan dalam sifat Rasul siddiq, amanah, tablígh dan fathonah menuju ridho Allah SWT

3

MUAMALAT CENTER INDONESIA

- Pendirian dan Pendampingan Koperasi Syari'ah BMT
- Implementasi System IT Koperasi Syari'ah
- Pelatihan Ekonomi Syari'ah
- Pelatihan dan Pengembangan Koperasi dan UKM
- Penghimpunan dan Penyaluran Dana ZIS (LAZ)
- Konsultasi Manajemen UKM
- Audit Syari'ah
- Pelatihan ESQ, Kewirausahaan dan Out Bond



KELEMBAGAAN

- Nama : PT. Muamalat Center Indonesia
- Aktivitas : Konsultan Koperasi dan UMKM
- Akta Notaris : No. 44 dibuat oleh notaris Muhammad Haryanto, SH tgl 29 Juli 2008
- NPWP : No. 21.096.101.7.542.000
- HO : No. 503/12847/HO/2009
- SIUP : No. 503/1135/517/PM/X/2009
- TDP : 120215201355
- No. Rekening : BRI UNIT Ngaglik No. 3070-01-000095-50-8
Atas Nama Toto Suparwoto
BNI Syariah Yogyakarta No. 0224909421
Atas Nama Ibu SAMIASIH

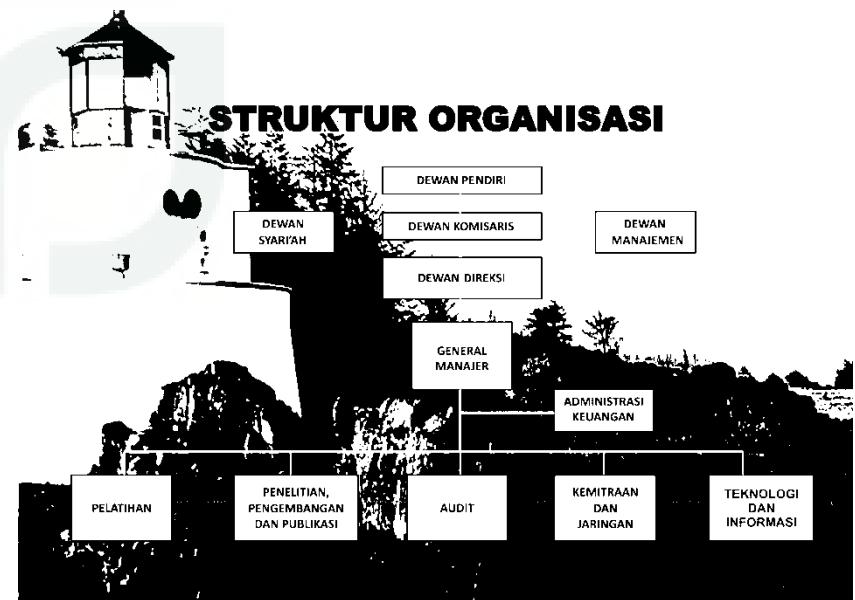
DATA DAMPINGAN KOPERASI

PROVINSI	JUMLAH
DIY	18
JATENG	48
JATIM	12
JABAR	2
TOTAL	80

DIREKSI & KOMISARIS PT.MUAMALAT CENTER INDONESIA

**Penelitian &
Pengembangan
Lawyer** : Subarno, SP
Arif Takaribbowo, SH

Dewan Direksi
Direktur Utama : Toto Suparwoto
Direktur : Hj. Samiasih
Direktur : Susanta Harja Mulya
Komisaris Utama : Edy Susanto



FASILITAS YANG DIPEROLEH DARI MANAJEMEN MCI

1. Berhak Menjalankan standar operasional yang ditetapkan oleh manajemen Muamalat Center Indonesia.
2. Berhak menjalankan sistem komputerisasi dan informasi yang dimiliki oleh Muamalat Center Indonesia.
3. Memperoleh pendampingan secara rutin dan berkelanjutan.
4. Memperoleh pendidikan dan latihan yang diadakan oleh Manajemen Muamalat Center Indonesia.
5. Memperoleh akses informasi dan modal baik dalam jaringan MCI maupun dari pihak lain.
6. Memperoleh sertifikat keanggotaan BMT jaringan Mamalat Center Indonesia.

MODEL PENGEMBANGAN KOPERASI SYARI'AH/BMT

1. Model pendirian berbasis masyarakat
2. Model pengembangan cabang
3. Model akuisisi manajemen
4. Model pendirian berbasis masjid
5. Model pendirian dengan lembaga swasta dan pemerintah



MUAMALAT CENTER INDONESIA

1. Memiliki Standar Operasional Manajemen Organisasi.
2. Memiliki Standar Operasional Manajemen Administrasi dan Keuangan.
3. Memiliki Standar Operasional Manajemen SDM.
4. Memiliki Standar Operasional Simpanan dan Pembiayaan.
5. Memiliki Standar Operasional Teknologi Informasi.

LEMBAGA MITRA MCI

- | | |
|---|------------------------------|
| 1. Kementerian Koperasi dan UKM RI | 11. PINBUK |
| 2. Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi RI | 12. PT. Permodalan BMT |
| 3. Kementerian Perikanan dan Kelautan RI | 13. PT. Jamsostek |
| 4. Kementerian perumahan Rakyat RI | 14. PT. Asuransi Takaful |
| 5. PT. Bank Syari'ah Mandiri | 15. PT. Asuransi Mubarokah |
| 6. PT. Bank Muamalat Indonesia | 16. PT. Asuransi Bumiputra |
| 7. PT. Bank Tabungan Negara Syari'ah | 17. Mercy Corp international |
| 8. PT. BNI syari'ah | 18. Relief International |
| 9. BPD Syari'ah | 19. PT. PNM |
| 10. Danamon Syari'ah | 20. PT. Telkom Indonesia |
| | 21. ABDSI |

KEUNGGULAN BMT DAMPINGAN MCI



- Memiliki sistem teknologi informasi
- Memiliki standar operasional
- On line jaringan
- Layanan prima dan jemput bola
- Peduli usaha kecil
- Silaturahmi tiada henti
- Bagi hasil kompetitif
- Memiliki jaringan terbesar
- Insya Alloh adil dan barokah



RENCANA PEMBIAYAAN

- Penguatan BMT yang sudah 80 unit dengan anggota 1500 orang jumlah anggota $80 \times 1500 = 120.000$ orang
Pembangunan yang diperlukan adalah 1500 orang x Rp. 2.500.000
maka jumlah yang di perlukan adalah $120.000 \times \text{Rp } 2.500.000$
 $= \text{Rp } 300.000.000.000,-$
- Pengembangan BMT baru adalah sejumlah 70 unit dengan anggota 1500 orang
Pembangunan yang diperlukan adalah $70 \times 1500 = 105.000$ orang
Jumlah yang di perlukan adalah $105.000 \times \text{Rp } 2.500.000$
 $= \text{Rp } 262.500.000.000,-$

Jumlah Pembangunan keseluruhan yang di perlukan adalah
150 unit BMT dengan jumlah anggota $120.000 + 105.000 \times$
 $\text{Rp } 2.500.000 = \text{Rp } 562.500.000.000,-$

Dewan Pengawas Syari'ah



1. Subarno, SP (Peneliti dan praktisi pertanian)
2. Bagus Suherman, SH, MM (mantan asisten dibutti menteri keuangan dan UKM)
3. Dedi Kusdedi, SE, MM (mantan dirut Pegadaian)
4. M. Nazirwan, SE, MBA (praktisi Micro Finance)
5. DR. Siti Murtiyani, SE, MSi (dosen akutansi syari'ah STEI Hampara)
6. Priyonggo Suseno, SE, M.Sc (dosen FE UII)
7. Muhammad Riky, SH (dosen FE UII)
8. Sugeng Widodo, SE, MM (dosen STEI Hampara)

LAMPIRAN XI

DATA KELEMBAGAAN BMT JARINGAN MCI 2014

No.	Nama BMT	Alamat	Nama Karyawan	Jabatan
1	KSU BMT Mutra Usaha Insani	Jl. Kaliurang Km. 10 Yogyakarta 55581	1. Joni Widiyantoro, ST	Manajer Umum
			2. Andhi Rukmoyono, SH	Marketing/Manajer
			3. Mar'atun Salikha	Marketing
			4. Lina Budi L., A.Md	Kasir
			5. Minarni	Pembukuan
2	KSU BMT Mandiri	Jl. Palagan Tentara Pelajar Km. 10 Ngetiran Sariharjo Ngaglik Sleman	1. Hj. Samiasih	Ketua Pengurus
			2. Niswatin K., A.Md	Sekretaris
			3. Rini Sularsih, SE	Teller
			4. Dewi Fajarwati	Marketing/AO
3	KSU BMT Mitra Sembada	Jl. Yogyo-Ngapak Ngijon RT. 03 RW. 16, Sendangarum Minggir Sleman	1. Ika Rela W.	Kasir & Pembukuan
			2. Amiek Ratnaningsih	Marketing
			3. Yuliana Rinti F., A.Md	Marketing
4	KSU Syariah BMT Artha Mulia Insani	Jl. Krikilan Tegaltirto Berbah Sleman	1. Burhanuddin	Marketing
			2. Anggia Pertiwi	Staf
5	KJKS BMT Surya Asa Artha	Jl. Gamping Lor RT. 03 RW. 11 Ambarketawang Gamping Sleman	1. Nuning A A, SE., MM	Manajer
			2. Siti Zum'inadah, S.Sosi	AO
			3. Enggar Pramesti, SE	Remedial
			4. Sholihah Nur 'Aini	Teller Permbukuan
			5. Nur Diyah M	Teller Simpanan
			6. Yuli Istianto	Marketing/AO
6	Koperasi Batik Mataram	Jl. Kapten P. Tendean Gang Nakulo 2 Yogyakarta	1. Budi Susetyo	Manajer
			2. Nuzula Kurniati	Staf dalam
			3. Taufiqurrahman	Marketing
			4. Sri Maryanti, A.Md	Marketing
			5. Anisa Rochayati	Staf dalam
7	KSU Syari'ah BMT Forsitama	Jl. Tanjungtirto, Teguhan Kalitirto Berbah Sleman Yogyakarta 55573	1. Bukhori, S.Ag	Manajer
			2. R. Dydiet S, SE	Marketing
			3. Wiwin Maryati, SE	Marketing
			4. Febri Ruvita I	Staf

8	KJKS Bina Warga	Jl. Sambiroto 05/03 Purwomartani Kalasan Sleman	1. Eka Nurhayati 2. Endah Wulandari	AO Teller Simpanan & Pembukuan
9	KSP BMT Mitra Lohjinawi	Jl. Mokh Yamin RT. 01 Kurahan Bantul 55711	1. Agus Susanto, S.Pd 2. Dinda Ayuhana, SEI 3. Aprilia Dwi K, SE 4. Yuniati 5. Sri Hartati, SE 6. M. Bahauddin M, S.EI 7. Sholeh Saptana H, SH 8. Dwi Cahya Novianti	Manajer Teller dan CS Pembukuan Marketing Marketing Marketing Marketing Marketing
10	KSP BMT Mitrama	Jl. Srandonan Km. 2 Daguran Trimurti Srandonan Bantul 55762	1. Bambang R, S.Sos 2. Bidayati, SE 3. Siyamitini 4. Riyandari 5. Nurrohman 6. Dwi Cahya Novianti 7. Ribid Kawisto 8. Fitria Trisnawati, SE	Manajer Pembukuan Administrasi Marketing Marketing Marketing Marketing Marketing
11	BMT Dana Insani	Jl. Bantul Km. 06 Nyemengan Tirtonirmolo Kasihan Bantul	1. Ani Kurniawati, S.Sos 2. Tri Martiwi, S.Pt 3. Nenik Dwi L, SE 4. Rina Puspitasari 5. Afni Dwi Syafitri 6. Supriyanto, A.Md 7. Triawan 8. Agung Subandi 9. Antik Sari Lestari 10. Muryanto 11. Mujiman 12. Hermanto	Manajer Kabag Pembiayaan Accounting Teller Administrasi Koordinator AO Marketing/AO Marketing/AO Marketing/AO OB + Jaga Malam Satpam
12	BMT Dana Syari'ah Piyungan	Jl. Jogja-Wonosari Km. 11 Srimulyo Piyungan Bantul	1. Sumadiyono 2. Astik Kristansi, SE 3. Sri Mulyani, A.Md 4. Pepy Agnita Dewi	Ketua Pembukuan Administrasi Teller

		5. Pitri Nurkayanah, A.Md	Marketing
		6. Ena Diasworo, SE	Marketing
		7. Erma Oktiani	Marketing
		8. Pradinda Yulianti	Marketing



**TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT
PADA α 5 %**

N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.9969	0.9877	53	0.2704	0.2282
4	0.9500	0.9000	54	0.2679	0.2261
5	0.8783	0.8054	55	0.2654	0.2240
6	0.8114	0.7293	56	0.2630	0.2219
7	0.7545	0.6694	57	0.2607	0.2199
8	0.7067	0.6215	58	0.2584	0.2180
9	0.6664	0.5822	59	0.2562	0.2161
10	0.6319	0.5494	60	0.2540	0.2143
11	0.6021	0.5214	61	0.2519	0.2125
12	0.5760	0.4973	62	0.2499	0.2107
13	0.5529	0.4762	63	0.2479	0.2090
14	0.5324	0.4575	64	0.2459	0.2074
15	0.5140	0.4409	65	0.2440	0.2057
16	0.4973	0.4259	66	0.2421	0.2041
17	0.4821	0.4124	67	0.2403	0.2026
18	0.4683	0.4000	68	0.2385	0.2011
19	0.4555	0.3887	69	0.2368	0.1996
20	0.4438	0.3783	70	0.2351	0.1981
21	0.4329	0.3687	71	0.2334	0.1967
22	0.4227	0.3598	72	0.2318	0.1953
23	0.4132	0.3515	73	0.2302	0.1940
24	0.4044	0.3438	74	0.2286	0.1926
25	0.3961	0.3365	75	0.2271	0.1913
26	0.3882	0.3297	76	0.2256	0.1900
27	0.3809	0.3233	77	0.2241	0.1888
28	0.3739	0.3172	78	0.2226	0.1876
29	0.3673	0.3115	79	0.2212	0.1864
30	0.3610	0.3061	80	0.2198	0.1852
31	0.3550	0.3009	81	0.2185	0.1840
32	0.3494	0.2960	82	0.2171	0.1829
33	0.3440	0.2913	83	0.2158	0.1817
34	0.3388	0.2869	84	0.2145	0.1806
35	0.3338	0.2826	85	0.2132	0.1796
36	0.3291	0.2785	86	0.2120	0.1785
37	0.3246	0.2746	87	0.2107	0.1775
38	0.3202	0.2709	88	0.2095	0.1764
39	0.3160	0.2673	89	0.2084	0.1754
40	0.3120	0.2638	90	0.2072	0.1744
41	0.3081	0.2605	91	0.2060	0.1735
42	0.3044	0.2573	92	0.2049	0.1725
43	0.3008	0.2542	93	0.2038	0.1716
44	0.2973	0.2512	94	0.2027	0.1707
45	0.2940	0.2483	95	0.2016	0.1697
46	0.2907	0.2455	96	0.2006	0.1688
47	0.2876	0.2429	97	0.1995	0.1680
48	0.2845	0.2403	98	0.1985	0.1671
49	0.2816	0.2377	99	0.1975	0.1662
50	0.2787	0.2353	100	0.1965	0.1654
51	0.2759	0.2329	101	0.1955	0.1646
52	0.2732	0.2306	102	0.1946	0.1638

TABEL F PADA α 5%

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	2.2826	2.1953	2.1260	2.0694
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	2.2789	2.1916	2.1223	2.0656
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	2.2754	2.1881	2.1187	2.0620
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	2.2720	2.1846	2.1152	2.0585
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	2.2687	2.1813	2.1119	2.0552
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	2.2656	2.1782	2.1087	2.0519
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	2.2625	2.1751	2.1056	2.0488
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	2.2596	2.1721	2.1026	2.0458
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	2.2568	2.1693	2.0997	2.0429
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	2.2541	2.1665	2.0970	2.0401
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	2.2514	2.1639	2.0943	2.0374
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	2.2489	2.1613	2.0917	2.0348
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	2.2464	2.1588	2.0892	2.0322
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	2.2440	2.1564	2.0868	2.0298
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	2.2417	2.1541	2.0844	2.0274
66	3.9863	3.1359	2.7437	2.5108	2.3538	2.2395	2.1518	2.0821	2.0251
67	3.9840	3.1338	2.7416	2.5087	2.3517	2.2373	2.1497	2.0799	2.0229
68	3.9819	3.1317	2.7395	2.5066	2.3496	2.2352	2.1475	2.0778	2.0207
69	3.9798	3.1296	2.7375	2.5046	2.3475	2.2332	2.1455	2.0757	2.0186
70	3.9778	3.1277	2.7355	2.5027	2.3456	2.2312	2.1435	2.0737	2.0166
71	3.9758	3.1258	2.7336	2.5008	2.3437	2.2293	2.1415	2.0717	2.0146
72	3.9739	3.1239	2.7318	2.4989	2.3418	2.2274	2.1397	2.0698	2.0127
73	3.9720	3.1221	2.7300	2.4971	2.3400	2.2256	2.1378	2.0680	2.0108
74	3.9702	3.1203	2.7283	2.4954	2.3383	2.2238	2.1360	2.0662	2.0090
75	3.9685	3.1186	2.7266	2.4937	2.3366	2.2221	2.1343	2.0644	2.0073
76	3.9668	3.1170	2.7249	2.4920	2.3349	2.2204	2.1326	2.0627	2.0055
77	3.9651	3.1154	2.7233	2.4904	2.3333	2.2188	2.1310	2.0611	2.0039
78	3.9635	3.1138	2.7218	2.4889	2.3317	2.2172	2.1294	2.0595	2.0022
79	3.9619	3.1123	2.7203	2.4874	2.3302	2.2157	2.1278	2.0579	2.0007
80	3.9604	3.1108	2.7188	2.4859	2.3287	2.2142	2.1263	2.0564	1.9991
81	3.9589	3.1093	2.7173	2.4844	2.3273	2.2127	2.1248	2.0549	1.9976
82	3.9574	3.1079	2.7159	2.4830	2.3259	2.2113	2.1234	2.0534	1.9961
83	3.9560	3.1065	2.7146	2.4817	2.3245	2.2099	2.1220	2.0520	1.9947
84	3.9546	3.1052	2.7132	2.4803	2.3231	2.2086	2.1206	2.0506	1.9933
85	3.9532	3.1038	2.7119	2.4790	2.3218	2.2072	2.1193	2.0493	1.9919
86	3.9519	3.1026	2.7106	2.4777	2.3205	2.2059	2.1180	2.0480	1.9906
87	3.9506	3.1013	2.7094	2.4765	2.3193	2.2047	2.1167	2.0467	1.9893
88	3.9493	3.1001	2.7082	2.4753	2.3181	2.2034	2.1155	2.0454	1.9880
89	3.9481	3.0989	2.7070	2.4741	2.3169	2.2022	2.1143	2.0442	1.9868
90	3.9469	3.0977	2.7058	2.4729	2.3157	2.2011	2.1131	2.0430	1.9856
91	3.9457	3.0966	2.7047	2.4718	2.3145	2.1999	2.1119	2.0418	1.9844
92	3.9445	3.0954	2.7036	2.4707	2.3134	2.1988	2.1108	2.0407	1.9833
93	3.9434	3.0943	2.7025	2.4696	2.3123	2.1977	2.1097	2.0395	1.9821
94	3.9423	3.0933	2.7014	2.4685	2.3113	2.1966	2.1086	2.0384	1.9810
95	3.9412	3.0922	2.7004	2.4675	2.3102	2.1955	2.1075	2.0374	1.9799
96	3.9402	3.0912	2.6994	2.4665	2.3092	2.1945	2.1065	2.0363	1.9789
97	3.9391	3.0902	2.6984	2.4655	2.3082	2.1935	2.1054	2.0353	1.9778
98	3.9381	3.0892	2.6974	2.4645	2.3072	2.1925	2.1044	2.0343	1.9768
99	3.9371	3.0882	2.6965	2.4636	2.3063	2.1915	2.1035	2.0333	1.9758
100	3.9361	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053	2.1906	2.1025	2.0323	1.9748

Tabel t

DK	PROBABILITAS						PROBABILITAS					
	0.100	0.050	0.025	0.010	0.005	0.001	0.250	0.100	0.050	0.025	0.010	0.005
1	1.00000	3.07777	6.3138	12.7062	31.8205	63.6567	31	0.6825	1.3095	1.6955	2.0395	2.4528
2	0.8165	1.8856	2.9200	4.3027	6.9646	9.9148	32	0.6822	1.3086	1.6939	2.0369	2.4487
3	0.7549	1.6377	2.3534	3.1824	4.5407	5.8409	33	0.6820	1.3077	1.6924	2.0345	2.4448
4	0.7407	1.5332	2.1318	2.7754	3.7469	4.6041	34	0.6818	1.3070	1.6909	2.0322	2.4411
5	0.7267	1.4759	2.0150	2.5796	3.3649	4.0321	35	0.6816	1.3062	1.6896	2.0301	2.4377
6	0.7176	1.4398	1.9432	2.4459	3.1427	3.7074	36	0.6814	1.3055	1.6883	2.0281	2.4345
7	0.7111	1.4149	1.8946	2.3646	2.9980	3.4995	37	0.6812	1.3049	1.6871	2.0262	2.4314
8	0.7064	1.3968	1.8595	2.3060	2.8965	3.3554	38	0.6810	1.3042	1.6860	2.0244	2.4286
9	0.7027	1.3830	1.8331	2.2652	2.8214	3.2458	39	0.6808	1.3036	1.6849	2.0227	2.4258
10	0.6998	1.3722	1.8125	2.1281	2.7638	3.1693	40	0.6807	1.3031	1.6839	2.0211	2.4233
11	0.6974	1.3534	1.7959	2.2040	2.7181	3.1058	41	0.6805	1.3025	1.6829	2.0195	2.4208
12	0.6955	1.3562	1.7823	2.1788	2.6810	3.0545	42	0.6804	1.3020	1.6820	2.0181	2.4185
13	0.6938	1.3502	1.7709	2.1604	2.6503	3.0123	43	0.6802	1.3016	1.6811	2.0167	2.4163
14	0.6924	1.3450	1.7632	2.1448	2.6245	2.9748	44	0.6801	1.3011	1.6802	2.0154	2.4141
15	0.6912	1.3406	1.7531	2.1314	2.6025	2.9467	45	0.6800	1.3006	1.6794	2.0141	2.4121
16	0.6901	1.3368	1.7459	2.1198	2.5835	2.9208	46	0.6799	1.3002	1.6787	2.0129	2.4102
17	0.6892	1.3324	1.7395	2.1098	2.5669	2.8982	47	0.6797	1.2998	1.6779	2.0117	2.4083
18	0.6884	1.3304	1.7341	2.1009	2.5524	2.8784	48	0.6796	1.2994	1.6772	2.0106	2.4066
19	0.6876	1.3227	1.7291	2.0930	2.5395	2.8609	49	0.6795	1.2991	1.6766	2.0096	2.4049
20	0.6870	1.3253	1.7247	2.0860	2.5280	2.8453	50	0.6794	1.2987	1.6759	2.0085	2.4033
21	0.6864	1.3232	1.7207	2.0796	2.5176	2.8314	51	0.6793	1.2984	1.6753	2.0076	2.4017
22	0.6858	1.3212	1.7171	2.0739	2.5083	2.8188	52	0.6792	1.2980	1.6747	2.0066	2.4002
23	0.6853	1.3195	1.7139	2.0687	2.4999	2.8073	53	0.6791	1.2977	1.6741	2.0057	2.3988
24	0.6848	1.3178	1.7109	2.0639	2.4922	2.7963	54	0.6791	1.2974	1.6736	2.0049	2.3974
25	0.6844	1.3163	1.7081	2.0595	2.4851	2.7874	55	0.6790	1.2971	1.6730	2.0040	2.3961
26	0.6840	1.3150	1.7056	2.0555	2.4786	2.7787	56	0.6789	1.2969	1.6725	2.0032	2.3958
27	0.6837	1.3137	1.7038	2.0518	2.4727	2.7707	57	0.6788	1.2966	1.6720	2.0025	2.3956
28	0.6834	1.3125	1.7011	2.0484	2.4671	2.7633	58	0.6787	1.2963	1.6716	2.0017	2.3944
29	0.6830	1.3114	1.6991	2.0452	2.4620	2.7564	59	0.6787	1.2961	1.6711	2.0010	2.3942
30	0.6828	1.3104	1.6973	2.0423	2.4573	2.7500	60	0.6786	1.2958	1.6706	2.0003	2.3901



No : 081/A/MCI/VIII/2014

Hal : Pengantar Penelitian

Kepada Yth.
Manager BMT Jaringan MCI
Di Tempat

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, Sholawat dan salam semoga tercurah kepada Nabi Rosulil Karim Muhammad SAW.

Sesuai dengan Proposal Skripsi tanggal 12 Agustus 2014 dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, kami Direksi Muamalat Center Indonesia memberikan ijin untuk melakukan penelitian di BMT Jaringan MCI kepada :

Nama	: Siti Mahmudah
No NIM	: 10390056
Perguruan Tinggi	: UIN – Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi/Jurusan	: Keuangan Islam
No Telp	: 085747271667
Judul Skripsi	: "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"
Metode Penelitian	: Kuisioner

Penelitian dilaksanakan selama 3 minggu (20 Agustus s/d 10 September 2014).

Demikian surat pengantar ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Yogyakarta, 15 Agustus 2014

Direktur PSDM





MUAMALAT CENTER INDONESIA

Konsultan & Manajemen Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah

Surat Keterangan Selesai Penelitian

Nomor : 096/A/MCI/X/2014

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Edy Susanto, SE
Jabatan : Direktur PSDM

Menerangkan bahwa :

Nama : Siti Mahmudah
No NIM : 10390056
Perguruan Tinggi : UIN – Fakultas Syari'ah dan Hukum
Prodi/Jurusan : Keuangan Islam
No Telp : 085747271667
Metode Penelitian : Kuisioner

Benar-benar telah selesai melakukan penelitian di **BMT Jaringan PT Muamalat Center Indonesia, selama 3 minggu (20 Agustus s/d 10 September 2014)** dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan"**.

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 3 Oktober 2014

Direktur PSDM

Edy Susanto, SE

Amanah & Profesional

GRHA MCI Jl.Kaliurang Km. 10 No. 28 Yogyakarta Telp/Faks : (0274) 888 222
Web : www.muamalatcenter.or.id E-mail : muamalat_center@yahoo.com

CURRICULUM VITAE

Nama : Siti Mahmudah
Tempat, Tanggal Lahir : Sleman, 27 Juli 1992
Agama : Islam
Alamat : Tambakan 001/019 Sinduharjo Ngaglik Sleman
Email : mah.uudah@gmail.com
Contact Person : 085 747 271 667

Orang Tua

Ayah : Sunartono
Pekerjaan : Pegawai Swasta
Ibu : Siti Kadaronah
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Tambakan 001/019 Sinduharjo Ngaglik Sleman

Riwayat Pendidikan

1. TK Budi Mulia (1996 - 1998)
2. MIN Tempel (1998 - 2004)
3. MTsN Babadan Baru (2004 - 2007)
4. MAN Yogyakarta I (2007 - 2010)
5. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum (2010 - 2014)