

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen  
Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:**

**VICKY ANDRI PRASETYO  
11391050**

**PEMBIMBING :**

- 1. SUNARYATI, S. E, M. Si.**
- 2. H. M. YAZID AFFANDI, M. Ag.**

**PRODI KEUANGAN ISLAM  
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2015**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.

Model Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni dengan metode kuantitatif dengan alat ukur berupa kuesioner, dan studi kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian.

Sampel pada penelitian ini adalah 35 orang karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan yaitu data primer. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas dan asumsi klasik. Selanjutnya analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, uji F (*simultan*), analisis koefisien determinasi (*adjusted R square*), dan uji T (*parzial*). Analisis data dilakukan secara kuantitatif menggunakan alat bantu SPSS *for windows* 19.0.

Penelitian ini menyimpulkan dari hasil uji F bahwa kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen secara *simultan* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Hasil uji T variabel kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan variabel kemampuan dan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,666. Artinya sebesar 66,6% variabel terikat (kinerja karyawan) dijelaskan oleh variabel bebas (variabel kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen) dan sisanya sebesar 34,4% (100 - 66,6) % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

*Keyword:*, Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Komitmen dan Kinerja.

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdr. Vicky Andri Prasetyo  
Lamp :

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 Saudara:

Nama : Vicky Andri Prasetyo  
NIM : 11391049  
Judul Skripsi :

#### **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta**

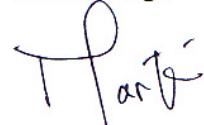
Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan/ Program Studi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 6 Sya'ban 1436 H  
29 Mei 2015 M

Pembimbing I



Sunaryati, S.E, M.Si.

NIP. 19751111 2001212 2 002

### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi  
Saudara Vicky Andri Prasetyo  
Lamp :-

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 selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Vicky Andri Prasetyo  
NIM : 11391044  
Judul Skripsi :

#### **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta”**

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 1 Sya'ban 1436 H  
24 Mei 2015 M

Pembimbing II



**H.M. Yazid Afandi, M.Ag.**  
**NIP. 19720913 200312 1 001**

## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vicky Andri Prasetyo  
NIM : 11391049  
Prodi : Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta**" 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.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu*

Yogyakarta, 6 Sya'ban 1436 H  
29 Mei 2015 M

Penyusun



Vicky Andri Prasetyo  
NIM. 11391049

**PENGESAHAN SKRIPSI****Nomor : UIN.02/K.KUI-SKR/PP.009/250/2015**

Skripsi/tugas akhir dengan judul :

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap  
Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama	:	Vicky Andri Prasetyo
NIM	:	11390045
Telah dimunaqasyahkan pada	:	19 Juni 2015
Nilai	:	B+

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

**TIM MUNAQASYAH :**

Ketua Sidang

Sunaryati, S.E., M.Si.

NIP. 19751111 2001212 2 002

Penguji I

Dr. Syafiq. M. Hanafi, S.Ag., M.Ag

NIP. 19670518 199703 1 003

Penguji II

Sunarsih, S.E., M.Si

NIP. 19740911 199903 2 001

Yogyakarta, 22 Juni 2015  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Syari'ah dan Hukum

Dekan



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

*MOTTO*

*Barang siapa bersungguh-sungguh maka dapatlah ia*

*Barang siapa mengetahui jauhnya perjalanan maka hendaknya dia  
mempersiapkannya*

*Kamu berharap kesuksesan tapi tidak bertindak seperti jalannya orang sukses,  
itu hal mustahil, karena sebuah kapal tidak akan bisa berlayar di daratan.*

*Coba dan perhatikan niscaya kamu akan mengerti*

## **PERSEMBAHAN**

Karya kecil ini penulis persembahkan untuk:

- Ayah dan Ibu tercinta yang dengan segala Do'a, Motivasi dan semangat serta dukungan moral maupun materiil yang tak terhingga.
- Ocky, Ricky dan Selvi adik-adik tercinta.
- Saudara-saudara dari ibu dan ayah yang selalu peduli.
- Teman-teman pengabdian pondok yang sudah memberi support (Asma'ul, Rofi'i, Mujib, Musthofa, alm. Derry dll.)
- Dosen-dosen KUI yang setia menemani. Khususnya bapak Ibnu Muhdir sebagai Pembimbing Akademik, serta Ibu Sunaryati selaku Pembimbing Skripsi I, dan Bapak Yazid selaku Pembimbing Skripsi II.
- BEM-J KUI, dan para anggotanya.
- Keluarga Kost tercinta.
- Serta Keluarga Besar KUI Angkatan 2011 khususnya kelas KUI G.
- dan Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

## KATA PENGANTAR

الرحيم

عليكم وبركاته

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Hidayah Dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul “**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta**”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi agung Nabi besar Muhammad SAW, yang membawa kita dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang. Penulis menyadari selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan banyak pihak. Untuk itu, sudah sepantasnya penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang berkontribusi dalam proses penyelesaian skripsi ini, terutama kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Akh. Minhaji, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmudah Hanafi M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Sunaryati S.E., M.Si., Selaku Ketua Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus sebagai Pembimbing Akademik dan Pembimbing I, yang dengan sabar membimbing, mendidik dan membina penulis, dan penulis merasa banyak sekali mendapatkan pelajaran berharga dari beliau.
4. Bapak H. M. Yazid Affandi, M. Ag. sebagai Pembimbing II, yang dengan sabar memberikan arahan dan sabar mendidik.
5. Segenap Staff TU prodi KUI dan Staff TU Fakultas syariah yang memberi kemudahan Administrasi bagi penyusun selama masa perkuliahan.
6. Bapak dan Ibu tercinta atas Do'a yang selalu di panjatkan serta perhatian, kasih sayang dan dukungan moriil maupun materiil kepada penulis dalam

menyelesaikan skripsi ini, hasil karya ananda yang sederhana ini untuk ayahanda dan ibunda tercinta.

7. Dan trimakasih kepada adik-adikku yang di rumah, (Ocky, Ricky, Dan Selviana) mereka adik-adikku yang memberikan semangat dalam mengentaskan skripsiku.
8. Teman-teman Kost serta Keluarga Kost yang selalu memberi perhatian, dukungan kepada penulis.
9. Manajer beserta seluruh Staff BMT Al-Ikhlas yang memberikan bantuan data angket kuesioner serta pencerahan untuk penulis.
10. Teman-teman KUI angkatan 2011 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas kerja samanya selama penulis menjalankan perkuliahan, *tanks very much*.
11. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu ada di saat penulis terjatuh dan penulis butuhkan.

Kepada mereka semua penulis hanya dapat mengucapkan beribu-ribu terima kasih, semoga Allah senantias melimpahkan rahmat, Hidayah dan ampunan-Nya. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat untuk penulis khususnya dan bagi seluruh umat manusia pada umumnya, Amin.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Yogyakarta, 6 Sya'ban 1436 H  
29 Mei 2015 M



Vicky Andri Prasetyo  
Nim : 11391049

## **PEDOMAN TRANSLETERASI**

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. Kosongan Tunggal**

<b>Huruf Arab</b>	<b>Nama</b>	<b>Huruf Latin</b>	<b>Keterangan</b>
	alif	Tidak ditambahkan	Tidak dilambangkan
	ba'	b	be
	ta'	t	te
	sa'		es (dengan titik di atas)
	jim	j	je
	ha'		ha(dengan titik di bawah)
	kha'	kh	ka dan ha
	dal	d	de
	zal		zet (dengan titik di atas)
	ra'	r	er
	zai	z	zet
	sin	s	es
	syin	sy	es dan ye
	sad		es (dengan titik di bawah)
	dad		de (dengan titik di bawah)
	ta'		te (dengan titik di bawah)
	za'		zet (dengan titik dibawah)

	‘ain	‘	koma terbalik di atas
	gain	g	ge
	fa	f	ef
	qaf	q	qi
	kaf	k	ka
	lam	l	el
	mim	m	em
	nun	n	en
ـ	wawu	w	w
	ha’	h	ha
	hamzah	‘	apostrof
	ya	Y	ye

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

	ditulis	<i>Muta’addidah</i>
	ditulis	<i>‘iddah</i>

### 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.

كَرَامَةُ الْأُولَاءِ	ditulis ditulis ditulis	<i>Hikmah</i> <i>'illah</i> <i>Karamah al-auliya'</i>
-----------------------	-------------------------------	---

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	Fathah	ditulis	<i>a</i>
---	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
---	Dammah	ditulis	<i>u</i>

بَدْهَبْ	Fathah Kasrah Dammah	Ditulis ditulis ditulis	<i>fa'ala</i> <i>zukira</i> <i>yazhabu</i>
----------	----------------------------	-------------------------------	--

#### E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جَاهْلِيَّةٌ	ditulis ditulis	<i>A</i> <i>jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	ditulis ditulis	<i>a</i> <i>tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	ditulis	<i>i</i>

کریم	ditulis	<i>karim</i>
4. D{amah + wawu mati}	ditulis	<i>u</i>
	ditulis	<i>furud</i>

#### F. Vokal Rangkap

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

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

	Ditulis	<i>a'antum</i>
	ditulis	<i>u'iddat</i>
	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القياس	Ditulis Ditulis	<i>al-Qur'an</i> <i>al-Qiyas</i>
--------	--------------------	-------------------------------------

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

	Ditulis Ditulis	<i>as-Sama'</i> <i>asy-Syams</i>
--	--------------------	-------------------------------------

## I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

أهل السنة	Ditulis Ditulis	zawi al-furud ahl as-sunnah
-----------	--------------------	--------------------------------

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PERSEMPAHAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL DAN GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan .....	7
<b>BAB II. LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Tinjauan Pustaka .....	9
B. Kerangka Teori.....	13
1. Kinerja .....	13

a.	Pengertian Kinerja Karyawan .....	13
b.	Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	14
c.	Kinerja Dalam Perspektif Islam .....	16
2.	Kompensasi .....	17
a.	Pengertian Kompensasi Karyawan.....	17
b.	Tujuan Kompensasi.....	19
c.	Kompensasi Dalam Perspektif Islam .....	20
3.	Motivasi .....	22
a.	Pengertian Motivasi Karyawan .....	22
b.	Tujuan Motivasi .....	24
c.	Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	25
4.	Kemampuan .....	26
a.	Pengertian Kemampuan Karyawan.....	26
b.	Motivasi Dalam Perspektif Islam.....	28
5.	Komitmen .....	29
a.	Pengertian Komitmen.....	29
b.	Langkah Meningkatkan Komitmen.....	31
c.	Komitmen Dalam Perspektif Islam .....	32
C.	Kerangka Pemikiran.....	33
D.	Hipotesis.....	34
<b>BAB III. METODOLOGI PENELITIAN</b>	.....	<b>39</b>
A.	Jenis dan Sifat Penelitian.....	39
1.	Data dan Sumber Data .....	39

2. Batasan Penelitian .....	39
B. Populasi dan Sampel .....	39
1. Populasi .....	39
2. Sampel .....	40
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	40
C. Teknik Pengumpulan Data.....	40
D. Teknik Skala Pengukuran Data Primer.....	41
E. Definisi Operasional Variabel.....	42
F. Pengujian Instrumen Penelitian .....	44
1. Uji Validitas .....	44
2. Uji Reliabilitas.....	45
G. Uji asumsi Klasik.....	46
1. Normalitas .....	46
2. Multikoliniearitas .....	47
3. Heteroskedastisitas .....	48
H. Pengujian Hipotesis dengan Uji Regresi Berganda .....	49
1. Uji signifikansi simultan .....	50
2. Koefisien determinasi.....	51
3. Uji signifikansi parsial .....	52
<b>BAB IV.ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
A. Hasil Pengumpulan Data .....	54
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	54
1. Uji Validitas Kuesioner.....	54

2. Uji Reliabilitas Kuesioner .....	56
C. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	57
1. Uji Multikolininearitas .....	57
2. Uji Heteroskedastisitas.....	58
3. Uji Normalitas .....	60
D. Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
1. Uji Signifikan Simultan.....	63
2. Uji Koefisien Determinasi.....	64
3. Uji Signifikan Parsial .....	65
<b>BAB V. PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Tabel Identifikasi Variabel.....	42
Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.2: Tabel Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.3: Tabel Uji Multikolinearitas.....	58
Tabel 4.5: Tabel Uji Statistik Heteroskedastisitas.....	60
Tabel 4.7: Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).....	61
Tabel 4.8: Tabel Uji Regresi Berganda.....	62
Tabel 4.9: Tabel Uji F.....	64
Tabel 4.10: Tabel Koefisien Determinasi.....	65

Tabel 4.11: Tabel Uji T.....66

## **DAFTAR GAMBAR**

Gb 1.1: Gambar Kerangka Pemikiran.....	33
Gb 4.4: Gambar Uji Heteroskedastisitas.....	59
Gb 4.6: Gambar Uji Normalitas.....	60

## **LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN 1. Daftar Lampiran Tarjamah.....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN 2 Kuesioner.....</b>	<b>83</b>
<b>LAMPIRAN 3 Hasil Data Dari Responden.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>92</b>
<b>LAMPIRAN 5 Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis.....</b>	<b>101</b>
<b>LAMPIRAN 6 Tabel Titik Persentase Distribusi T, R dan F (df = 1 – 40).....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN 7 Bukti Surat Penelitian BMT Al-Ikhlas Yogyakarta.....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN 7 Curiculum Vitae.....</b>	<b>111</b>

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

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, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi.

Sumber daya manusia menerapkan hal yang paling penting untuk menentukan tujuan organisasi oleh karena itu setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional.

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.<sup>1</sup> Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau

---

<sup>1</sup>Tyas Hardianti Suwarno, "Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen*. (Volume 2 Nomor 3 Juli 2014), hlm. 3.

kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Maka perusahaan perlu mengidentifikasi dan menyediakan umpan balik yang bisa membantu organisasi dalam pengambilan keputusan yang akan berdampak pada kinerja perusahaan, semakin tinggi respon umpan balik yang dilakukan perusahaan kepada karyawan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Secara umum, kinerja karyawan diyakini dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan komitmen itu sendiri, pada akhirnya kinerja tersebut akan berdampak pada kinerja organisasi. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi. Adapun apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai juga tinggi begitu pula sebaliknya.<sup>2</sup> BMT (Baitul Mal Wat Tanwil) yang notabene adalah lembaga keuangan non bank saat ini perkembangannya sangatlah pesat secara kuantitas akan tetapi dari segi kualitas perkembangannya belum memuaskan.

Hal ini terbukti dengan BMT-BMT yang belum berkembang secara pesat dan bahkan ada yang macet di tengah jalan. Dari hasil pengamatan di

---

<sup>2</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik.* (Yogyakarta , Graha Ilmu, 2009), hlm. 236.

lapangan pada umumnya, terhambatnya kelancaran, kelangsungan dan keberhasilan suatu BMT selain dipengaruhi oleh kinerja keuangan yang masih belum optimal juga di pengaruhi oleh kelembagaan dan manajemen yang belum teratur. Ketidakteraturan tersebut disebabkan oleh kurangnya persiapan SDM baik kemampuan karyawan yang meliputi pengetahuan, maupun keterampilan dalam mengelola BMT.

Sedangkan lemahnya pelaksanaan dan pengawasan dalam pengelolaan BMT yang berakibat menurunnya kinerja dan kurangnya rasa memiliki serta perhatian yang besar terhadap maju mundurnya BMT, seperti masih kurangnya tingkat perhatian terhadap keberadaan karyawan dan komitmen organisasi yang rendah mengakibatkan turunnya komitmen karyawan terhadap organisasi itu sendiri. Kompensasi, motivasi, peningkatan kemampuan dan komitmen dirasa efektif sebagai cara mensejahterakan dan mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih optimal dalam suatu organisasi.

Dalam hal ini kinerja yang tinggi dan baik serta mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya juga dipengaruhi oleh kemampuan para karyawan yang dinilai baik pula, namun peneliti melihat adanya suatu yang stagnan dalam peningkatan SDM yang sudah ada, karena pengembangan dalam peningkatan suatu kompensasi, motivasi, kemampuan dan juga komitmen dirasa cukup kurang. Maka dari itu peneliti ingin tahu untuk meneliti kemampuan karyawan dan komitmen organisasi BMT Al-Ikhlas dalam peningkatan dan pengembangan SDM.

Menurut Robbins dan Judge yang dikutip dalam jurnal Tyas Hardianti, kemampuan merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan dan penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.<sup>3</sup> Sedangkan tingkat komitmen baik komitmen perusahaan terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional.

Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*)”. Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.<sup>4</sup> BMT Al-Ikhlas yang didirikan sejak tahun 1995 saat ini mengalami perkembangan yang cukup pesat dalam kurun waktu 19 tahun. Perkembangan ini ditandai dengan banyak dibukanya cabang-cabang baru BMT Al-Ikhlas.

Sampai saat ini BMT Al-Ikhlas sudah membuka kantor cabang yang tersebar di wilayah Yogyakarta yaitu Bantul, Sleman, Peambanan, Klaten, Kulonprogo, Kodya dan di Kebumen Jawa Tengah. Dengan dibukanya kantor cabang ini juga menuntut pengendalian dan pengawasan yang ekstra ketat supaya manajemen sumberdaya manusianya dapat berjalan dengan lancar. Dari uraian latar belakang di atas maka peneliti ingin membahas mengenai

---

<sup>3</sup> Tyas Hardianti Suwarno, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan,”. *Jurnal Ilmu Manajemen* . Volume 2 Nomor 3 Juli 2014, hlm. 3.

<sup>4</sup> Diana Suliati K.L. Tobing, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol.11, No.1, Maret 2009, hlm. 2.

## **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT AL-IKHLAS”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini akan membahas permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas?
3. Bagaimanakah pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas?
4. Bagaimanakah pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas.

3. Untuk menjelaskan pengaruh kemampuan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas.
4. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat atau kegunaan penelitian ini bagi peneliti pada khususnya dan bagi pihak lain umumnya yaitu :

##### **1. Secara Teoritis**

Hasil penelitian ini dapat memperluas dan memperkuat teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang sub bahasan kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen terhadap kinerja karyawan, serta sebagai referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian berkaitan dengan tema peneliti.

##### **2. Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan BMT Al-Ikhlas maupun organisasi Islam lainnya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan melalui kompensasi, motivasi kemampuan dan komitmen.

## E. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I: Berisi pendahuluan yang memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan yang memuat tahapan-tahapan pembahasan yang dilakukan.

Bab II: Memuat tinjauan pustaka, landasan teori sebagai pendukung dari penelitian ini, dan pembahasan kerangka teoritik yang dimulai dari hal-hal yang berkaitan dengan variabel independen yaitu kinerja karyawan, serta variabel dependen, antara lain: kompensasi, motivasi, kemampuan dan komitmen.

Bab III: Menjelaskan mengenai, gambaran umum BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian, definisi operasional variabel dan pengukuran statistik untuk menjelaskan hasil penilitian. Sumber data berisi tentang data primer yang diperoleh dari lapangan dengan pengumpulan data yang menggunakan alat bantu berupa kuesioner.

Bab IV: Analisis data dan pengujian hipotesis, pada bab ini akan dibahas analisa data dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji regresi serta uji hipotesis yang meliputi uji statistik

T dan statistik F, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil yang diperoleh.

Bab V: Menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan uraian singkat mengenai keseluruhan isi skripsi ini, dan saran baik untuk perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta, hal ini disebabkan kesejahteraan karyawan berkurang karena terjadi peralihan manajer baru sehingga memberikan dampak kebijakan yang berbeda dari manajer yang lama, manajer yang lama mengedepankan pemberian bonus dan tunjangan sedangkan manajer yang baru menghapus kebijakan sistem bonus, tunjangan dan hanya memberikan gaji pokok saja walaupun karyawan menjalani kerja lembur atau kerja tambahan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Nuraini Firmandani dimana hasil gaji dan tunjangan yang sudah dimoderasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.<sup>106</sup>
2. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta hal ini disebabkan kesejahteraan karyawan berkurang dari suatu dampak peralihan manajer baru yang mengakibatkan perubahan kebijakan, yaitu hilangnya sistem bonus sehingga motivasi dalam meraih pengakuan, kemajuan, dan pencapaian tidak lagi dihiraukan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Tyas

---

<sup>106</sup> Nuraini Firmandani, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)". *Skripsi*, UIN Sunan Kalijaga (2014)

Hardianti Suwarno dimana variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

3. Kemampuan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian sebelumnya, oleh Hetti Pujiningsih, dia menyatakan bahwa variabel kemampuan kemampuan ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas pelayanan( $Y$ ).
4. Komitmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Dewi Urip Wahyuni, dia menyatakan variabel komitmen organisasional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru STS di Surabaya<sup>107</sup>

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penyusun menyarankan:

1. BMT Al-Ikhlas Yogyakarta lebih meningkatkan kualitas SDM agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut dengan menambah objek penelitian yang tidak hanya terfokus pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta dan juga mempertajam setiap pertanyaan yang akan diajukan kepada responden agar tidak terjadi bias. Sehingga, dengan menambah objek penelitian dan mempertajam

---

<sup>107</sup> Dewi Urip Wahyuni, “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Motivasi terhadap Kinerja Guru STS Surabaya”,, hlm. 4.

pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut, diharapkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut secara lebih luas dan lebih dalam lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

### LITERATUR BUKU

Mangkunegara, Anwar Prabu, “*Manajemen Sumber Daya Perusahaan*”.(Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), hlm. 67.

Sastrohadiwiryo, Siswanto, “*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*”, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005),hlm.181.

Nawawi Hadari, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*”, (Yogyakarta Gajah Mada University Press), hlm. 182.

Yusanto M.I dkk., *Menggagas Bisnis Islami* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm.208.

Sulistiyani, Ambar Teguh, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik* (Graha Ilmu Yogyakarta 2009) hlm. 236

Handoko, Hani, “*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*”(Yogyakarta: BPFE,2008), hlm. 155.

Rivai , Veithal H, manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktek, (raja grafindo persada, jakarta, 2010) hlm.741

Wibisono, Dermawan, “*Manajemen Kinerja Korporasi Dan Organisasi: Panduan Menyusun Indikator*”., (erlangga, jakarta 2011),, hlm. 146

John M, Ivancevich., Robert Konopaske dan Michael T. Matteson “*Perilaku dan Manajemen Organisasi*”( Erlangga,Jakarta: 2006). Hlm.151

Tim Penyusun Praktek Komputer & Perbankan Syariah, *Praktikum Statistik-SPSS Ver.17*, (Yogyakarta: Arti Bumi Intaran, 2013), hlm.88

Sujarweni, Wiratna, *Belajar Mudah SPSS untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Global Media Informasi), hlm.187

Toha, Miftah, “*Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*”(Rajawali: Jakarta 1986. Hlm. 231.

Sunarto; “*Mengelola Karyawan*” (Amus: Yogyakarta,2005) hlm. 17.

Indriantoro, Nur, dkk, ;“*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*”., (Yogyakarta: BPFE,2012), hlm.72.

Tim SOP, *Panduan Koperasi Baitul Maal Wat Tanwil* (Bogor: Yayasan Peramu, 1999), hlm.1.

Narbuko, Cholid dan Ahmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara,2009), hlm.76.

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, hlm.162

Sugiyono: *Metode Penelitian Bisnis.*, (Alfabeta Bandung, 2013), hlm. 59.

Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survey, Cet Ke-2* (Jakarta: LP3ES,1995), hlm. 124.

Arikunto, Suharsimi, “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*” (Jakarta: Rineka Cipta, 1998, hlm 125.

Santoso, Singgih, “*Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*” (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000,hlm, 212.

Algifari, “*Analisis Regresi; Teori, Kasus Dan Solusi*” (BPFE UGM,Yogyakarta, 2000)

Algifari ; “*Statistika Induktif: Untuk Ekonomi Dan Bisnis*, (AMP YKPN, Yogyakarta, 2003).hlm. 70.

Sunyoto Danang: “*Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonom*”. (Alfabeta: Bandung,, 2012), hal. 126.

Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Universitas Diponegoro, 2005), hlm. 110.

Armstrong, Michael, “*Managing People; A Partical Guide For Line Managing*”. (Bhuana Ilmu Populer, Jakarta,2003) hlm. 34

Indrianto, Nur, dkk, “*Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*”, (Yogyakarta: BPFE,2012), hlm.72.

Kartono, Kartini, *Pengantar Metodologi Riset Sosial*, (Bandung: Mundar Maju, 1996), hlm. 157.

Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Sadeli Dan Bayu Prawira Hie, Buku I* (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hlm. 89.

Sondang S.P Hasibuan, *Teori Motivasi dan Aplikasinya, cet ke-3* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), hlm. 138.

Siti Alfajar Dan Tri Heru, *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2010), hlm. 180.

## JURNAL

Slamet Riyadi; “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.13, no. 1, Maret 2011: 40

Slamet Riyadi; “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* “ *Jurnal Vol.13, No. 1, Maret 2011: 40-45*

Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih; “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya).” *Jurnal*. Volume 2, no. 2, July 2012

Cristina Tri Setyorini, Siti Maghfiroh Dan Yusrianti Nur Farida, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT” *Jurnal Media Riset Akuntansi*, Vol. 2 No. 1, 2012.,hlm. 2.

## SKRIPSI

Siti Mahmudah; “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BMT Bringharjo Yogyakarta)”, *Skripsi UIN Sunan Kalijaga(2014)*

Nuraini Firmandani “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)”, *Skripsi UIN Sunan Kalijaga (2014)*

Hetti pujiningsih “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah pada BMT Bina Insan Mulia Muntilan” *Skripsi UIN Sunan Kalijaga (2006)*

Tyas Hardianti Suwarno; “Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal Ilmu Manajemen.*, Volume. 2, No. 3 Juli 2014

Diana Suliaty K.L. Tobing; “Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatra Utara” . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.11, no.1, maret 2009

Arum Wibowo sekti; “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMK Palapa Semarang)”(Artikel: STIE Widya Manggala)

Syamsul Muwahiddin, Peranan Kompensasi Dalam Peningkatan, Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASA Yogyakarta, *Skripsi STIS Yogyakarta* Tahun 2002 tidak di publikasikan, hlm. 30.

## **HADIST DAN AL'QURAN**

QS. An-Nahl (16): 93

At-taubah (9): 105.

Ar-ra'd (11)

Qs. Al-Qashash (28):26

Qs. Al-Baqarah (2):233

Q.S. Al-Jumu'ah (62): 10

Q.S. Al-Insyirah (94): 7

Hadist Riwayat Ibn Majah Dari Al-Abbas Ibn Al-Walid Al-Dimasyqi dan Wahb Ibn Sa'idiyah Al-Salamiy dari Abd Al-Rahman Ibn Zaid Ibn Aslam Dari Ayahnya Dari Abdullah Ibn Abdullah Muhammad Ibn Yazid Al-Qawazniy, Ibn Majah, Maktabah Syamilah Hadis Nomor 2434.

## **INTERNET**

*<http://pengusahamuslim.com/tenaga-kerja-dan-upah-dalam-1823/#.VSPBXNyUe9Y>*

[http://www.konsulanstatistik.com/2011/07/koefisien-determinasi-pada-regresi.html](http://www.konsultanstatistik.com/2011/07/koefisien-determinasi-pada-regresi.html)

Park: <http://www.statistikian.com/2013/01/uji-park.html>

## **LAMPIRAN I**

### **DAFTAR LAMPIRAN TERJEMAHAN**

No	Bab	Halaman	No. Footnote	Terjemahan
1	2	16	10	<i>Dan jika Allah menghendaki niscaya dia menjadikan kamu satu umat saja, tetapi dia menyesatkan siapa yang dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Tetapi kamu akan ditanya tentang apa yang telah kamu kerjakan.</i>
2	2	19	18	<i>Rasulullah SAW bersabda : Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya</i>
3	2	20	20	<i>Barangsiapa yang mengerjakan amal soaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”</i>
4	2	20	21	<i>Dan katakanlah, “bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin dan</i>

				<i>kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”</i>
5	2	23	28	<i>Baginya manusia ada malaikat-malaikat yang selalu menjaga nya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.</i>
6	2	25	33	<i>Sesungguhnya orang-orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja kepada kitaialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya</i>
	2	26	34	<i>Seseorang tidak dibebani di luar kemampuannya</i>
7	2	29	41	<i>Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.</i>
8	2	29	42	<i>Maka apabila engkau telah selesai dari sesuatu urusan tetaplah</i>

				<i>bekerja keras untuk urusan yang lain dan hanya kepada tuhanmulah engkau berharap.</i>
--	--	--	--	--



## **LAMPIRAN 2**

### **KUESIONER**

#### **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kemampuan Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan BMT Al-Ikhlas**

Sebelumnya peneliti sampaikan maaf karena sudah mengganggu waktu Saudara/i, saya mengharap kesediaan Saudara/i untuk mengisi daftar kuesioner ini. Informasi yang anda berikan sangat berarti bagi penelitian ini, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan kesediaan Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya, atas bantuannya peneliti ucapkan banyak terimakasih.

Yogyakarta, 3 Mei 2015

Identitas responden :

1. No Responden :
2. Usia :  Tahun
3. Lama Bekerja di BMT :  Tahun  Bulan
4. Jenis Kelamin : Laki-Laki  Perempuan
5. Pendidikan Terakhir : SMU  DIPLOMA  S1   
S2  S3
6. Jabatan Pekerjaan : \_\_\_\_\_

Petunjuk:

1. Bapak/ibu berikan tanggapan terhadap semua pertanyaan dibawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja ditempat ini.
2. Berikan tanggapan dengan memberi tanda  (centang) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan. Pastikan semua pertanyaan terisi.
3. Huruf-huruf pada bagian atas mengandung makna:

- |     |                       |
|-----|-----------------------|
| SS  | = Sangat Setuju       |
| S   | = Setuju              |
| R   | = Ragu-Ragu           |
| TS  | = Tidak Setuju        |
| STS | = Sangat Tidak Setuju |

<b>A. KOMPENSASI (X1)</b>					
No	Pertanyaan	<b>JAWABAN</b>			
		SS	S	R	T S
		5	4	3	2 1
1	Upah dan gaji yang saya terima membuat saya meningkatkan produktivitas saya dalam bekerja.				
2	Tunjangan-tunjangan dan Bonus yang diberikan perusahaan terhadap saya mempengaruhi kinerja saya.				
3	Penghargaan atas prestasi kerja yang saya lakukan dari perusahaan mempengaruhi saya dalam bekerja				
4	Perusahaan menjamin keselamatan saya di lingkungan kerja				
5	Tugas-tugas yang diberikan atasan merupakan pekerjaan yang menantang yang harus diselesaikan tepat waktu				
6	Lingkungan pekerjaan saya nyaman sehingga saya menyelesaikan pekerjaan dengan mudah.				
7	Selama kerja disini saya dapat mengembangkan dan memaksimalkan kemampuan serta pengetahuan				
<b>B. MOTIVASI (X2)</b>					
No	Pertanyaan	<b>JAWABAN</b>			
		SS	S	R	T S
		5	4	3	2 1
1	Dengan prestasi dalam bekerja, pekerjaan yang telah dikerjakan dihargai oleh pihak perusahaan.				
2	Saya merasa senang jika Prestasi kerja saya di umumkan kepada rekan-rekan kerja di perusahaan				
3	Saya merasa senang dan puas				

	apabila pekerjaan saya sudah melebihi target perusahaan.				
4	saya dapat melaksanakan lebih banyak pekerjaan dalam waktu tertentu dibanding yang lain.				
5	Dengan bekerja di perusahaan ini, saya mempunyai kesempatan dalam mengembangkan diri.				
6	Dengan bekerja di perusahaan ini, saya akan mendapatkan ilmu sebagai bekal masa depan karir saya.				
7	Bidang yang saya geluti memberikan motivasi terhadap diri saya.				
8	Selama bekerja di sini saya mendapatkan pengalaman, ilmu, dan keterampilan yang memadai.				

### C. KEMAMPUAN (X3)

No	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	R	T S	ST S
		5	4	3	2	1
1	Saya mengetahui visi, misi, fungsi serta hal-hal lain yang berkaitan dengan perusahaan tempat saya bekerja.					
2	Saya mampu berfikir cepat untuk memecahkan masalah yang saya hadapi ditempat kerja secara mandiri.					
3	Saya bersikap terbuka apabila mendapat teguran, kritik, atau peringatan dari atasan atau rekan kerja.					
4	Saya dibekali pengetahuan dan keterampilan (training) agar mampu menjalankan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.					
5	Dalam bekerja saya bisa menjalankan tugas dan menguasai pekerjaan dengan baik.					
6	Saya diberi kesempatan untuk					

	mengembangkan bakat dan prakasa di tempat saya bekerja.				
7	Keilmuan dan keterampilan di masa lalu menjadikan sebuah pengalaman yang berharga.				
8	Saya memiliki pengalaman kerja yang mumpuni sesuai dengan pekerjaan saya saat ini.				

**D. KOMITMEN (X3)**

No	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	R	T	ST
		5	4	3	2	1
1	Visi dan misi perusahaan selalu saya jadikan pedoman dan acuan dalam bekerja saya diperusahaan ini.					
2	Saya merasa, Perusahaan merupakan almamater yang melekat pada setiap gerak pekerjaan saya.					
3	Saya sulit terikat dengan perusahaan lain seperti perusahaan di tempat saya bekerja saat ini.					
4	Apabila saya keluar dari organisasi ini saya memiliki pengorbanan yang harus dipertimbangkan dan tetap tinggal di organisasi merupakan kebutuhan saya.					
5	Banyak waktu saya gunakan untuk memikirkan pekerjaan saya.					
6	Saya sangat terlibat di dalam pekerjaan saya secara pribadi.					
7	Saya rela ditempatkan di cabang manapun tempat saya bekerja.					

**E. KINERJA**

No	Pertanyaan	JAWABAN				
		SS	S	R	T	ST
		5	4	3	2	1
1	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai SOP ( <i>standar operating</i>					

	<i>prcedures)</i> yang telah ditetapkan perusahaan				
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan saya saat ini				
3	Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu				
4	Saya selalu bisa mengatur pekerjaan dalam batas waktu yang sempit				
5	Saya selalu mengentaskan pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan penuh rasa tanggung jawab				
6	Saya akan menyelesaikan pekerjaan yang sulit sebelum meminta bantuan kepada orang lain				
7	Saya menyelesaikan tugas pekerjaan yang dilakukan bersama-sama secara cepat dan efektif.				
8	Saya selalu mengkomunikasikan setiap ide dan gagasan mengenai hal-hal pekerjaan, terhadap atasan maupun rekan kerja.				

### **LAMPIRAN 3**

#### **HASIL DATA DARI RESPONDEN**

NO	KOMPENSASI X1							JUMLAH
	1	2	3	4	5	6	7	
1	2	3	3	3	4	4	2	21
2	4	4	4	4	4	3	4	27
3	2	2	2	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	5	4	4	29
5	4	4	4	4	4	4	4	28
6	2	2	2	4	4	4	4	22
7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	5	5	5	5	5	5	5	35
9	3	4	4	4	4	4	4	27
10	3	4	4	4	4	4	4	27
11	3	3	4	5	4	4	4	27
12	4	3	4	4	4	4	4	27
13	4	3	4	3	4	4	4	26
14	4	3	4	3	5	4	4	27
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	4	4	4	5	4	4	30
17	4	5	5	5	5	3	4	31
18	4	4	5	4	4	5	5	31
19	4	4	4	5	4	5	4	30
20	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	3	4	27
22	4	4	4	4	4	4	4	28
23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	2	2	3	4	3	4	3	21
25	4	5	3	4	4	4	2	26
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	2	3	4	4	5	4	4	26
28	4	4	4	4	3	4	3	26
29	4	5	5	4	4	5	4	31
30	3	4	3	4	4	4	4	26
31	4	4	4	4	4	4	4	28
32	4	4	4	3	3	3	4	25
33	3	3	3	3	3	1	4	20
34	4	4	4	5	5	5	5	32
35	4	4	5	4	5	5	4	31

MOTIVASI X2									JUMLAH
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	3	2	2	3	2	3	3	2	20
2	4	3	4	4	4	4	3	3	29
3	4	3	4	3	3	4	3	4	28
4	4	4	5	4	4	4	4	4	33
5	4	2	4	4	4	4	4	4	30
6	3	4	4	4	4	4	4	4	31
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	4	4	4	5	5	4	5	35
10	4	4	4	5	4	5	5	5	36
11	4	4	4	3	4	4	4	4	31
12	4	2	4	3	4	3	4	4	28
13	4	2	4	3	3	3	4	4	27
14	4	2	4	3	3	4	4	4	28
15	4	2	4	3	4	4	3	4	28
16	5	3	5	5	5	4	5	5	37
17	5	3	4	4	4	5	4	4	33
18	5	3	4	4	5	5	5	5	36
19	4	3	4	3	4	5	5	4	32
20	4	2	4	3	4	5	4	5	31
21	3	2	5	3	4	4	4	3	28
22	4	4	4	3	3	4	4	5	31
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	3	4	4	4	4	3	4	4	30
25	3	2	4	3	4	5	4	5	30
26	4	2	4	4	4	4	4	4	30
27	5	1	2	2	4	4	4	4	26
28	4	2	3	3	3	3	2	3	23
29	4	4	4	4	4	5	5	5	35
30	4	2	4	3	4	4	4	4	29
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	2	3	3	4	4	4	4	27
33	3	2	3	3	4	4	3	4	26
34	4	3	5	5	5	4	5	5	36
35	4	4	4	3	3	4	4	4	30

KEMAMPUAN X3								JUM.	KOMITMEN X4							JUM.		
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	NO	1	2	3	4	5	6			
1	4	3	4	4	3	3	2	3	26	1	3	4	3	2	4	4	3	23
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31	2	4	4	3	4	4	4	5	28
3	3	3	4	4	4	3	4	4	29	3	3	3	3	4	4	4	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	4	4	4	4	4	4	3	27
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	4	4	3	4	4	4	4	27
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32	6	4	4	3	3	4	4	4	26
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32	7	4	4	4	4	4	4	4	28
8	4	5	4	5	4	4	4	4	34	8	4	4	4	4	5	4	4	29
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32	9	4	4	4	4	4	4	4	28
10	5	4	4	4	5	5	4	5	36	10	4	4	5	5	4	3	5	30
11	4	4	5	4	4	4	4	4	33	11	4	4	3	3	4	3	4	25
12	4	3	4	4	3	4	3	3	28	12	4	4	4	4	3	4	3	26
13	3	4	4	4	3	4	3	3	28	13	3	4	4	4	3	4	3	25
14	3	4	4	4	3	3	4	2	27	14	3	4	4	4	3	4	3	25
15	4	3	4	4	4	4	4	3	30	15	4	3	3	2	4	4	4	24
16	4	3	5	5	4	4	4	5	34	16	4	4	5	5	3	4	4	29
17	5	3	4	4	5	4	4	5	34	17	5	5	4	4	3	4	3	28
18	5	4	4	4	4	4	4	5	34	18	5	4	5	4	3	5	3	29
19	4	4	5	4	4	4	5	5	35	19	5	5	4	4	3	4	3	28
20	4	4	4	5	4	5	5	4	35	20	4	5	2	3	4	4	3	25
21	4	3	5	4	4	4	4	4	32	21	4	3	3	3	4	4	3	24
22	4	3	3	4	4	3	5	3	29	22	5	4	3	4	4	3	3	26
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32	23	4	4	4	4	4	4	4	28
24	3	4	4	3	3	3	4	4	28	24	3	3	3	3	3	4	2	21
25	5	5	3	3	4	4	4	4	32	25	4	4	5	4	3	3	4	27
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32	26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	4	4	4	4	4	4	2	31	27	4	4	2	3	2	4	4	23
28	4	3	4	4	4	4	4	2	29	28	3	3	2	2	2	4	3	19
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34	29	4	4	4	4	4	4	2	26
30	4	4	4	4	4	4	5	5	34	30	4	4	4	4	3	4	4	27
31	4	4	4	3	4	4	4	4	31	31	4	4	3	4	4	4	4	27
32	3	2	4	3	4	4	4	3	27	32	3	3	1	1	4	3	3	18
33	3	3	4	4	4	4	3	3	28	33	4	3	3	3	3	3	1	20
34	5	5	5	4	4	5	5	5	38	34	5	5	5	5	5	5	5	35
35	5	4	5	5	4	4	5	4	36	35	4	4	5	5	4	5	5	32

KINERJA Y									JUM.
NO	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	3	3	4	4	4	4	4	30
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	3	3	4	4	3	29
4	5	4	3	4	4	4	3	4	31
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	4	4	2	4	4	4	4	4	30
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	5	4	4	4	4	5	34
11	4	4	4	3	4	3	4	3	29
12	4	3	3	4	3	3	4	4	28
13	4	3	3	3	4	4	4	3	28
14	4	3	3	3	4	3	3	3	26
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	3	3	3	4	4	5	4	30
17	5	3	3	3	5	5	4	4	32
18	5	3	5	5	4	5	4	5	36
19	4	3	4	4	4	5	4	4	32
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	3	3	3	3	3	4	4	27
22	5	3	4	4	5	4	4	3	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	3	3	3	3	4	4	4	3	27
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	5	2	4	4	4	5	4	4	32
28	4	3	4	3	4	2	4	4	28
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	4	4	4	4	32
32	3	3	3	3	4	3	3	3	25
33	3	3	4	3	4	3	3	3	26
34	5	4	4	5	5	5	5	5	38
35	4	4	5	4	4	5	4	5	35

## LAMPIRAN 4

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Correlations**

	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	KOMPE NSASI
Pearson Correlation	1	,731**	,685**	,297	,364*	,250	,434*	,777**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,083	,032	,147	,009	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,731**	1	,681**	,448**	,355*	,270	,237	,766**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,007	,036	,116	,170	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,685**	,681**	1	,424*	,491**	,416*	,554*	,859**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,011	,003	,013	,001	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,297	,448**	,424*	1	,430**	,470**	,401*	,666**
Sig. (2-tailed)	,083	,007	,011		,010	,004	,017	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,364*	,355*	,491**	,430**	1	,451**	,407*	,679**
Sig. (2-tailed)	,032	,036	,003	,010		,007	,015	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,250	,270	,416*	,470**	,451**	1	,230	,617**
Sig. (2-tailed)	,147	,116	,013	,004	,007		,184	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,434**	,237	,554**	,401*	,407*	,230	1	,632**
Sig. (2-tailed)	,009	,170	,001	,017	,015	,184		,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,777**	,766**	,859**	,666**	,679**	,617**	,632*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	

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

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

## Correlations

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

Pearson Correlation	,544*	,023	,048	,118	1	,503*	,431*	,487*	,628**
Sig. (2-tailed)	,001	,896	,784	,501		,002	,010	,003	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,466*	,326	,257	,220	,503*	1	,364*	,383*	,697**
Sig. (2-tailed)	,005	,056	,136	,205	,002		,032	,023	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,294	,316	,173	,184	,431*	,364*	1	,392*	,658**
Sig. (2-tailed)	,087	,064	,320	,289	,010	,032		,020	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,395*	,320	,345*	,119	,487*	,383*	,392*	1	,756**
Sig. (2-tailed)	,019	,061	,042	,497	,003	,023	,020		,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,691*	,542*	,440*	,423*	,628*	,697*	,658*	,756*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,001	,008	,011	,000	,000	,000	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

### Correlations

	x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6	x4.7	KOMIT MEN
Pearson Correlation	1	,604**	,414*	,457**	,163	,179	,226	,628**
Sig. (2-tailed)		,000	,013	,006	,350	,303	,192	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,604**	1	,412*	,518**	,143	,283	,327	,678**

Sig. (2-tailed)	,000		,014	,001	,412	,099	,055	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,414 <sup>*</sup>	,412 <sup>*</sup>	1	,825 <sup>**</sup>	,106	,339 <sup>*</sup>	,329	,798 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,013	,014		,000	,545	,047	,054	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,457 <sup>**</sup>	,518 <sup>**</sup>	,825 <sup>**</sup>	1	,167	,318	,409 <sup>*</sup>	,849 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,006	,001	,000		,338	,062	,015	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,163	,143	,106	,167	1	,074	,370 <sup>*</sup>	,433 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,350	,412	,545	,338		,671	,029	,009
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,179	,283	,339 <sup>*</sup>	,318	,074	1	,232	,481 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,303	,099	,047	,062	,671		,180	,003
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,226	,327	,329	,409 <sup>*</sup>	,370 <sup>*</sup>	,232	1	,661 <sup>**</sup>
Sig. (2-tailed)	,192	,055	,054	,015	,029	,180		,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,628 <sup>**</sup>	,678 <sup>**</sup>	,798 <sup>**</sup>	,849 <sup>**</sup>	,433 <sup>**</sup>	,481 <sup>**</sup>	,661 <sup>**</sup>	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,009	,003	,000	
N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1.5	y1.6	y1.7	y1.8	KINERJA
Pearson Correlation	1	-,065	,156	,494*	,414*	,524*	,303	,432*	,623**
Sig. (2-tailed)		,711	,370	,003	,013	,001	,077	,009	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	-,065	1	,310	,364*	,000	,083	,137	,286	,430**
Sig. (2-tailed)	,711		,070	,032	1,00	,634	,433	,096	,010
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,156	,310	1	,454*	,107	,294	,160	,459*	,617**
Sig. (2-tailed)	,370	,070		,006	,542	,087	,359	,006	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,494*	,364*	,454*	1	,250	,575*	,313	,718*	,835**
Sig. (2-tailed)	,003	,032	,006		,148	,000	,067	,000	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,414*	,000	,107	,250	1	,410*	,168	,120	,446**
Sig. (2-tailed)	,013	1,00	,542	,148		,015	,334	,492	,007
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,524*	,083	,294	,575*	,410*	1	,402*	,500*	,758**
Sig. (2-tailed)	,001	,634	,087	,000	,015		,017	,002	,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,303	,137	,160	,313	,168	,402*	1	,458*	,545**
Sig. (2-tailed)	,077	,433	,359	,067	,334	,017		,006	,001
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,432*	,286	,459*	,718*	,120	,500*	,458*	1	,796**
Sig. (2-tailed)	,009	,096	,006	,000	,492	,002	,006		,000
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pearson Correlation	,623*	,430*	,617*	,835*	,446*	,758*	,545*	,796*	1
Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	,007	,000	,001	,000	

N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
---	----	----	----	----	----	----	----	----	----

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

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

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	35	100,0

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

#### Variabel kompensasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,839	7

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	35	100,0

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

#### Variabel motivasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,825	8

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	35	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	35	100,0

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

**Variabel kemampuan****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,752	8

**Case Processing Summary**

	N	%
Cases Valid	35	100,0
Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	35	100,0

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

**Variabel komitmen****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,774	7

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	35	100,0

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

**Variabel kinerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,789	8

## LAMPIRAN 5

### Hasil Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 <sup>a</sup>	,705	,666	1,63320

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KOMPENSASI, MOTIVASI, KEMAMPUAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized d Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,364	3,085		3,036	,005		
KOMPENSASI	-,088	,112	-,109	-,784	,439	,506	1,974
MOTIVASI	-,098	,118	-,128	-,830	,413	,411	2,436
KEMAMPUAN	,424	,170	,438	2,493	,018	,318	3,149
KOMITMEN	,516	,141	,626	3,670	,001	,337	2,966

a. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA <sup>b</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	191,523	4	47,881	17,951	,000 <sup>a</sup>	
Residual	80,020	30	2,667			
Total	271,543	34				

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, KOMPENSASI, MOTIVASI, KEMAMPUAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,364	3,085		,005
	KOMPENSASI	-,088	,112	-,109	,439
	MOTIVASI	-,098	,118	-,128	,413
	KEMAMPUAN	,424	,170	,438	,018
	KOMITMEN	,516	,141	,626	,001

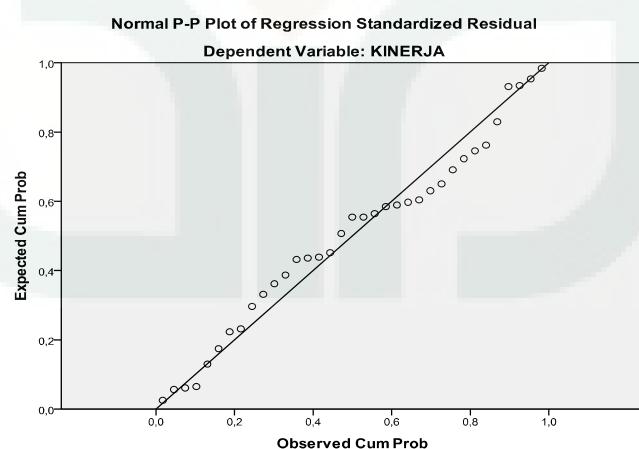
a. Dependent Variable: KINERJA

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,2507	37,1867	30,8857	2,37340	35
Std. Predicted Value	-2,374	2,655	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,310	,969	,592	,176	35
Adjusted Predicted Value	25,3396	36,9244	30,8898	2,40524	35
Residual	-3,19202	3,51674	,00000	1,53412	35
Std. Residual	-1,954	2,153	,000	,939	35
Stud. Residual	-2,044	2,284	-,001	1,013	35
Deleted Residual	-3,95522	-		1,79001	35
Stud. Deleted Residual	3,49158	,00406			35
Mahal. Distance	,250	11,006	3,886	2,790	35
Cook's Distance	,000	,167	,034	,048	35
Centered Leverage Value	,007	,324	,114	,082	35

	Residuals Statistics <sup>a</sup>				
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	25,2507	37,1867	30,8857	2,37340	35
Std. Predicted Value	-2,374	2,655	,000	1,000	35
Standard Error of Predicted Value	,310	,969	,592	,176	35
Adjusted Predicted Value	25,3396	36,9244	30,8898	2,40524	35
Residual	-3,19202	3,51674	,00000	1,53412	35
Std. Residual	-1,954	2,153	,000	,939	35
Stud. Residual	-2,044	2,284	-,001	1,013	35
Deleted Residual	-3,49158	3,95522	,00406	1,79001	35
Stud. Deleted Residual	-2,166	2,470	-,001	1,048	35
Mahal. Distance	,250	11,006	3,886	2,790	35
Cook's Distance	,000	,167	,034	,048	35
Centered Leverage Value	,007	,324	,114	,082	35

a. Dependent Variable: KINERJA

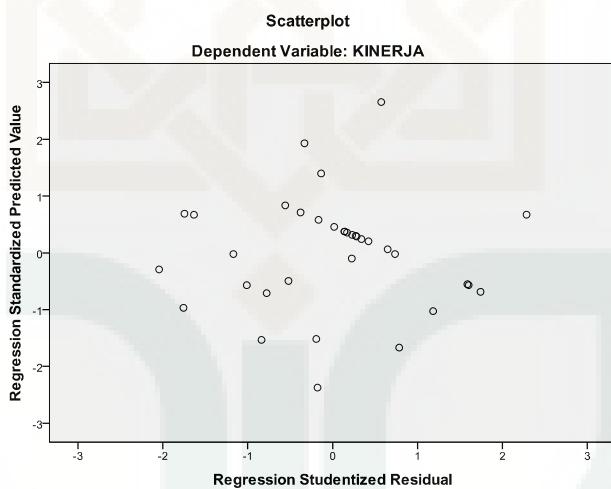


#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Mean		,0000000
Param Std. Deviation eters <sup>a,b</sup>		1,53412169
Most Absolute		,085
Extrem Positive		,083
e Negative		-,085
Differe nces		
Kolmogorov-Smirnov Z		,501
Asymp. Sig. (2-tailed)		,963

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10,867	13,830		,786	,438
	Lneix1	5,187	3,662	,338	1,417	,167
	Lneix2	-2,479	4,477	-,150	-,554	,584
	Lneix3	-4,446	6,879	-,196	-,646	,523
	Lneix4	-1,461	4,425	-,094	-,330	,744

a. Dependent Variable: Lnei2

## **LAMPIRAN 7**

### ***Curriculum Vitae***

#### **Data Pribadi**

Nama : Vicky Andri Prasetyo  
Tempat, Tanggal Lahir : Jombang, 07 Maret 1990  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat Asal : JL. Diponegoro Rt. 001 Rw. 001 Ds. Bedah Lawak Kec. Tembelang Kab. Jombang Jawa Timur.  
*Contact Person* : 0857-4337-6741  
*E-mail* : vickyandri44@gmail.com



#### **Pendidikan Formal**

1997-2002 : SDN Bedah Lawak 2  
2003-2005 : SLTPN Tembelang 2  
2005-2009 : ITTC ISLAMIC BOARDING SCHOOL  
2011-2015 : Prodi Keuangan Islam, UIN Suanan Kalijaga