

**PENGARUH KEHIDUPAN EKONOMI, KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BMT BINA UMMAH YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelara Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam**

Oleh:

PRIMANITA ZUNARTI

NIM: 13820177

Dosen Pembimbing:

IBI SATIBI, S. H. I., M.Si

NIP: 19770910 200901 1 011

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2017



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta FM-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdri. Primanita Zunarti

Kepada.

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
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 : Primanita Zunarti

NIM : 13820177

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummah Yogyakarta)”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 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 ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 September 2017

Pembimbing

Ibi Satibi, S. H. I., M.Si

NIP: 19770910 200901 1 011



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **FM-UINSK-BM-05-03/RO**

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: B- 4027/Un.02/DEB/PP.05.3/11/2017

Skripsi/tugas akhir dengan judul:

**“Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi dan
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bina
Ummah Yogyakarta)”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Primanita Zunarti
NIM : 13820177
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 23 Oktober 2017
Nilai Munaqasyah : A/B

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:
Ketua Sidang

Ibi Satibi, S. H. L., M.Si
NIP: 19770910 200901 1 011

Penguji I

Penguji II

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

Dian Nuriah Solissa, SHI, M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004

Yogyakarta, 20 November 2017
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabaraakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Primanita Zunarti

NIM : 13820177

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummah Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* 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 Warrahmatullahi Wabaraakatuh

Yogyakarta, 10 Oktober 2017

Penyusun



Primanita Zunarti

NIM. 13820177

SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Primanita Zunarti
NIM : 13820177
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummah Yogyakarta)”

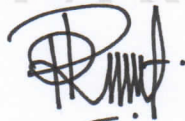
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada Tanggal 10 Oktober 2017

Yang Menyatakan,



(Primanita Zunarti)

MOTTO

Mencoba lalu gagal. Tetapi jangan pernah gagal untuk mencoba

*Always be yourself and never be anyone else even if they look
better than you*

*Kesuksesanmu tidak bisa dibandingkan dengan orang lain,
melainkan dibandingkan dengan dirimu sebelumnya*

(Jaya Setiabudi)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta, Bapak Maridjo dan Ibu Sri Sumiati, yang tidak henti-hentinya mendo'akan yang terbaik, selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan yang luar biasa hingga saat ini.

Kedua kakakku, Nurhida Setianingsih, S.Pd. dan Arfi Suciiani, S.S. yang selalu memberikan do'a, dukungan, dan semangat untuk penyelesaian skripsi ini.

Keluarga besar Mahasiswa/i Prodi Perbankan Syariah angkatan 2013

Almamater tercinta, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi huruf arab yang digunakan dalam skripsi ini berpedoman pada surat keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 05936/U/1987.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Žā'	ž	zet (dengan titik di bawah)

ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā’	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	‘el
م	Mīm	m	‘em
ن	Nūn	n	‘en
و	Waw	w	w
ه	Hā’	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

II. Konsonan rangkap karena *Syaddah* ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	Muta’addidah
عدة	Ditulis	‘iddah

III. *Ta’marbūtah* di Akhir Kata

- a. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah diserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikehendaki lafal aslinya.

- b. Bila diikuti dengan kata sandang “al” serta kedua bacaan itu terpisah, maka ditulis h

كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliā'</i>
----------------	---------	--------------------------

- c. Bila *ta'marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

IV. Vokal Pendek

◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌ ◌ ◌◌◌◌◌◌◌◌◌	Dammah	Ditulis	<i>u</i>

V. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2	Fathah + alif layyinah تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3	Kasrah + ya' mati كريم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4	Dammah + wawu mati فروض	Ditulis	<i>Furūd</i>

VI. Vokal Rangkap

1	Fathah ya mati بينكم	Ditulis	<i>ai</i>
		Ditulis	<i>bainakum</i>
2	Fathah wawu mati قول	Ditulis	<i>au</i>
		Ditulis	<i>qaul</i>

VII. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qomariyyah* ditulis dengan menggunakan “l”

القران	Ditulis	<i>Al-Qur’ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf l (el)nya.

السماء	Ditulis	<i>as-Samā’</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

IX. Penyusunan kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil-*'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karunia Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam penulis curahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Penelitian ini merupakan tugas akhir program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak lepas dari bantuan, petunjuk serta bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Muhammad Ghofur Wibowo, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Bapak Ibi Satibi, S.H., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberikan dukungan dari awal proses skripsi sampai penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi responden.
9. Orang tua tercinta Bapak Maridjo, Ibu Sri Sumiati, atas segala do'a, dukungan, motivasi dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
10. Kedua kakakku (Mbak Ida, Mbak Arfi), dan kedua kakak iparku (Mas Yayan, Mas Eko), atas segala motivasi, dukungan dan semangat kepada penulis.
11. Ketiga keponakan lucu (Ridzi, Danish, Hamka), yang selalu menghibur disaat penulis mulai lelah dalam proses penyelesaian skripsi ini.
12. Terkasih Miftahul Huda yang selalu memberikan semangat, dukungan dan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Sahabat Ika R Hutami, Uswatun Ch, Khoirunissa Puspita, Anita Dyah yang selalu menghibur, membantu dan mendukung saya selama ini.
14. Sahabat-sahabat KKN ke 90 kelompok 111, Petung, Giriwungu, Panggang (Mas Taufik, Abah Rofiq, Yan Risa, Yuko, Eka, Masitoh, Tata, Cita dan Desi) yang telah menjadi teman hidup selama satu bulan.
15. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2013, khususnya kelas D yang telah bersama-sama menempuh pendidikan dibangku kuliah, semoga sukses selalu.
16. Seluruh pihak yang telah memotivasi, membantu dan mendoakan yang tidak dapat penulis sampaikan satu per satu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya. *Aamin Yaa Rabbal Alamiin.*

Yogyakarta, 10 Oktober 2017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Primanita Zunarti
NIM. 13820177

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN LITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Kegunaan Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	8

BAB II : LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori	10
1. <i>The Theory of Planned Behavior</i>	10
2. Kehidupan Ekonomi	11
3. Kompetensi	13
4. Kompensasi	16
5. Kepemimpinan	19
6. Kinerja Karyawan	21
7. Teori Ekonomi Islam Tentang Kinerja Karyawan	24
B. Telaah Pustaka	27
C. Kerangka Berfikir	30
D. Hipotesis	31

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sumber Penelitian	36
1. Jenis Penelitian	36
2. Sumber Data	36
B. Definisi Operasional Variabel dan Instrumen Penelitian	37
1. Variabel Independen	37
a. Kehidupan Ekonomi	37
b. Kompetensi	38
c. Kompensasi	38
d. Kepemimpinan	39
2. Variabel Dependen	39

C. Teknik Pengumpulan Data	40
D. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
3. Lokasi dan Waktu Penelitian	43
E. Metode Analisis Data	44
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reliabilitas	44
2. Uji Asumsi Klasik	45
a. Uji Normalitas	45
b. Uji Multikolinearitas	45
c. Uji Autokorelasi	46
d. Uji Heterokedastisitas	47
3. Regresi Linear Berganda	47
4. Pengujian Hipotesis	49
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	49
b. Uji F	49
c. Uji T	50

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden	51
1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
2. Reponden Berdasarkan Status	52

3. Responden Berdasarkan Penghasilan	53
B. Analisis Statistik Deskriptif	54
C. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	61
D. Hasil Uji Asumsi Klasik	62
1. Uji Normalitas	62
2. Uji Multikolinearitas	63
3. Uji Autokorelasi	64
4. Uji Heterokedastisitas	65
E. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	66
F. Hasil Uji Hipotesis	68
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	68
2. Uji F.....	69
3. Uji T	71
a. Pengujian Hipotesis 1	72
b. Pengujian Hipotesis 2	72
c. Pengujian Hipotesis 3	73
d. Pengujian Hipotesis 4	73
G. Pembahasan Hasil Penelitian	74
1. Pengaruh Kehidupan Ekonomi terhadap Kinerja Karyawan	74
2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	76
3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	77

4. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	79
5. Perspektif Ekonomi Islam	81
BAB V: PENUTUP	
A. Kesimpulan	84
B. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	87



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data UMK D.I.Yogyakarta tahun 2007	4
Tabel 1.2 Data Jumlah Pekerja di D.I.Yogyakarta	6
Tabel 3.1 Skala Likert	41
Tabel 4.1 Alamat Kantor BMT Bina Ummah Yogyakarta	51
Tabel 4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	54
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kehidupa Ekonomi	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	58
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan	59
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.11 Hasil Uji Autokorelasi	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas	65
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi	69
Tabel 4.15 Hasil Uji F	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik t	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	31
Gambar 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Status	52
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Penghasilan	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Ayat Al-Qur'an	I
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	II
Lampiran 3 Data Kuesioner	VI
Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS	X
Lampiran 5 Dokumentasi	XVII
Lampiran 6 <i>Curriculum Vitae</i>	XVIII
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	XIX



ABSTRAK

Perusahaan didirikan untuk dapat memenuhi apa yang menjadi tujuannya. Dalam mencapai tujuan, perusahaan memerlukan karyawan yang diharapkan dapat melakukan kinerja dengan baik. Namun, kinerja karyawan senantiasa dihadapkan dengan beberapa kendala yang ada dalam mencapai tujuannya. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas dalam suatu perusahaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kehidupan ekonomi, kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian lapangan untuk memperoleh data tentang kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dari seluruh karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda dengan IBM SPSS 20.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Nilai dari uji statistik t_{hitung} kompetensi menunjukkan angka lebih besar dari t_{tabel} sebesar 4,426. Untuk kepemimpinan menunjukkan nilai uji statistik t_{hitung} sebesar 3,189. Sedangkan variabel kehidupan ekonomi dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji statistik t_{hitung} kehidupan ekonomi lebih kecil dari t_{tabel} yaitu sebesar 1,265. Untuk kompensasi, uji statistik t_{hitung} menghasilkan angka -1,916.

Kata Kunci: Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The company was set up to fulfill its objectives. In achieving the goal, the company needs employees who are expected to perform well. However, employee performance is always faced with several advantages that exist in achieving its objectives. Human resources are needed to smooth in a company.

This study aims to analyze the life of BMT Bina Ummah Yogyakarta economists. This research includes research to get data about employee performance BMT Bina Ummah Yogyakarta. The sample in this research is 46 respondents by using saturated sample method. The data in this study was made by questionnaires from all employees BMT Bina Ummah Yogyakarta. Data analysis method used in this research is validity test, reliability test, assessment test and multiple linear regression test using IBM SPSS 20.

The results showed significant performance and performance on employee performance BMT Bina Ummah Yogyakarta. The value of the statistical tests $t_{arithmetic}$ competence shows the number is greater than t_{table} amount 4,426. For leadership shows the value of $t_{arithmetic}$ of 3.189. While the variable of economic life and assessment is not significant to the performance of BMT employees Bina Ummah Yogyakarta. This is with the results of statistical tests $t_{arithmetic}$ economic life is smaller than t table that is equal to 1,265. To compensate, the statistical test $t_{calculates}$ the number -1,916.

Keywords: Education, Training, Caring, Leadership and Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu perusahaan didirikan untuk dapat memenuhi apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut. Dalam mencapai tujuan, perusahaan memerlukan karyawan yang diharapkan dapat melakukan kinerja dengan baik. Perusahaan menyadari bahwa peran Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki andil yang cukup besar dalam pengembangan dan pencapaian tujuan perusahaan, maka dari itu kualitas dari SDM perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kinerja yang efektif. Di samping itu, untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan yang sejatinya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan yang berkualitas.

Seseorang dalam melakukan pekerjaannya, tidak selalu berjalan sempurna sesuai dengan yang diinginkan. Begitu pula dengan kinerja karyawan yang senantiasa dihadapkan dengan beberapa kendala yang ada dalam mencapai tujuannya. Secara teoritis, kinerja karyawan akan membaik seiring dengan sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada sebuah lembaga yang dikelola secara professional. Namun dalam kenyataannya, kinerja karyawan mengalami penurunan yang disebabkan oleh kehidupan ekonomi, kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan.

Kehidupan ekonomi dianggap penting dalam kinerja karyawan. Hal ini karena secara historis di Indonesia terjadi krisis ekonomi dan keuangan sekitar tahun 1997 yang berdampak pada menurunnya daya beli masyarakat. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja para karyawan dapat mengalami penurunan (Wirawan, 2009: 8).

Kompetensi juga berpengaruh dengan kinerja karyawan. Hal ini karena kompetensi merupakan hal penting yang harus di perhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan. Secara nyata bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya. Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi begitu cepat, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai (Veithzal Rivai, 2010: 289).

Dengan ungkapan lain, kompetensi yang dimiliki seseorang tinggi, maka kinerja yang dilakukan akan mempunyai kualitas yang baik. Sehingga dengan kualitas yang baik tersebut, maka akan menciptakan keberhasilan suatu perusahaan tempat ia bekerja.

Kompensasi juga dianggap penting dalam kelangsungan kinerja karyawan. Hal ini karena tidak dipungkiri karyawan dalam bekerja tujuan utama adalah mendapatkan kompensasi yang layak dan mencukupi. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa kompensasi merupakan elemen hubungan kerja yang sering menimbulkan masalah dalam hubungan industrial. Masalah

kompensasi, khususnya upah selalu menjadi perhatian manajemen organisasi, karyawan dan pemerintah (Wirawan, 2009: 26).

Masalah kompensasi karena kurangnya gaji dan upah yang mereka terima, dapat berdampak terjadinya mogok kerja yang dilakukan oleh karyawan. Jika karyawan melakukan mogok kerja dalam jangka waktu yang lama, maka perusahaan tersebut tidak akan beroperasi secara efektif dan merugikan perusahaan itu sendiri. Situasi yang demikian jika tidak diatasi, maka akan mengakibatkan perusahaan mengalami kebangkrutan.

Aksi mogok kerja yang belum lama terjadi dilakukan oleh ratusan karyawan PT Jakarta International Container Terminal (JICT). Mogok kerja ini dilakukan pada bulan Agustus 2017 lalu karena pembayaran bonus 2016 jauh berkurang dari yang seharusnya dibayarkan. Berkurangnya pembayaran bonus tersebut diakibatkan oleh perpajakan kontrak JICT antara PT Pelindo II dengan Hutchison Port Holding hingga tahun 2039 yang terindikasi merugikan keuangan negara sebesar US\$ 360 juta atau sekitar Rp 4,08 triliun. Selain itu, dengan adanya pembayaran rental *fee* dari JICT kepada Pelindo II sebesar US\$ 85 juta per tahun dinilai dapat menurunkan kesejahteraan karyawan.¹

Kebutuhan utama seorang karyawan adalah mendapatkan gaji yang memadai. Jika gaji yang diterima kurang sesuai harapan, maka kinerja karyawan tidak sesuai aturan perusahaan. Di Yogyakarta telah ditentukan besaran UMK, yaitu sebagai berikut:

¹Ardan Adhi Chandra, Tak Hanya Bonus, Ini Alasan Pekerja JICT Mogok Kerja Seminggu, <https://m.detik.com/finance/solusiukm/3586444/tak-hanya-bonus-ini-alasan-pekerja-jict-mogok-kerja-seminggu>, diakses pada 31 Oktober 2017 jam 11.45 WIB

Tabel 1.1
Data UMK D.I.Yogyakarta tahun 2017

No	Kabupaten/Kota	Upah Minimum Kabupaten/Kota
1.	Kota Yogyakarta	Rp 1.572.200
2.	Kabupaten Sleman	Rp 1.448.385
3.	Kabupaten Bantul	Rp 1.404.706
4.	Kabupaten Kulon Progo	Rp 1.373.600
5.	Kabupaten Gunung Kidul	Rp 1.337.650

Jumlah UMK diatas mengalami kenalikan dari tahun sebelumnya sebesar 8,25% yang ditetapkan oleh Pemda D.I.Y. sebelum menetapkan UMK, terlebih dahulu menetapkan UMP atau Upah Minimum Provinsi sebesar Rp 1.337.645,25²

Dengan demikian, gaji merupakan hal penting bagi karyawan. Dengan terpenuhinya gaji, karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kinerja yang meningkat, akan mudah dalam mencaapai peningkatan keberhasilan perusahaan.

BMT Bina Ummah yang terletak di wilayah Sleman, menetapkan UMK sesuai dengan ketentuan yaitu sebesar Rp 1.448.385. Adanya UMK tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesenjangan sosial yang disebabkan oleh besaran kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan.

Terakhir, faktor kepemimpinan juga dianggap memiliki pengaruh pada kinerja karyawan karena keberhasilan suatu perusahaan juga dapat dilihat dari cara dan karakter pada seorang pemimpin perusahaannya. Pemimpin dengan kepemimpinannya memegang peran yang strategis dan menentukan dalam

²Kurniatul Hidayah, Realtime News: Ketok Palu, Inilah Besaran UMK DIY.
<http://jogja.tribunnews.com/2016/10/31/realtime-news-ketok-palu-inilah-besaran-umk-diy-2017>,
pada 23 Mei 2017 jam 20.30 WIB

menjelani roda kehidupan organisasi, menentukan kinerja suatu lembaga dan bahkan menentukan pasang surutnya kehidupan suatu negara. Seorang pemimpin bisa dipercaya, dihormati bawahan, dan membimbing serta mengarahkan bawahan dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan, alasannya dengan kepemimpinan yang tidak profesional maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Thoha bahwa suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal, sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan, sebab pemimpinlah yang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan (Miftah Thoha, 2007: 1).

Pekerjaan merupakan hal penting karena seseorang yang memiliki pekerjaan secara otomatis ia akan memetik hasil dari apa yang telah ia kerjakan. Dengan hasil kerja tersebut, maka mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup. Hal ini dapat dibuktikan dengan data yang ada pada berita resmi statistik BPS Daerah Istimewa Yogyakarta No. 28/05/34/Th. XVIII, 4 Mei 2016. Dalam data tersebut berisi bahwa jumlah penduduk yang bekerja di D.I.Yogyakarta pada Februari 2016 mencapai 2,038 juta orang. Jumlah tersebut mengalami peningkatan sebanyak 1,24% dibandingkan jumlah penduduk yang bekerja pada bulan Februari 2015 yang berjumlah 2,013 juta orang.³

Data diatas dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

³https://yogyakarta.bps.go.id/website/pdf_publicasi/Provinsi-Daerah-Istimewa-Yogyakarta-Dalam-Angka-2015.pdf diakses pada 10 Mei 2017 jam 19.45 WIB

Tabel 1.2
Data Jumlah Pekerja di D.I.Yogyakarta

No	Tahun	Jumlah Penduduk yang Bekerja
1.	Februari 2015	2.013.000 jiwa
2.	Februari 2016	2.038.000 jiwa

BMT Bina Ummah Yogyakarta merupakan sebuah lembaga ekonomi berdasarkan syari'ah Islam yang bergerak dalam upaya pemberdayaan umat. BMT Bina Ummah Yogyakarta selalu mengedepankan kepentingan umum dibawah kepentingan pribadi. Dengan demikian hal tersebut berhubungan dengan kinerja karyawan yang terus diperhatikan. Namun tanpa disadari semua itu tidak dapat diterapkan oleh setiap karyawan. Suatu ketika akan terjadi dimana, salah seorang karyawan dalam perusahaan tidak memperhatikan kinerja yang ia lakukan yang kemungkinan dapat merugikan perusahaan tersebut.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummah Yogyakarta)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti yang telah dikemukakan diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kehidupan ekonomi terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh kehidupan ekonomi terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta
4. Untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Yogyakarta

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kehidupan ekonomi, kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di masa yang akan datang.

2. Bagi Praktisi

Bagi perusahaan, terutama BMT Bina Ummah Yogyakarta penelitian ini diharapkan dapat memperhatikan kehidupan ekonomi, kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik lagi.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan disajikan untuk menggambarkan isi penulisan secara umum melalui garis besar setiap bab. Adapun sistematika penulisan yang akan disusun pada bab pertama adalah pendahuluan. Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Latar belakang menjelaskan gambaran pemikiran alasan pemilihan masalah yang akan diteliti, rujukan penelitian dan gambaran hasil yang diharapkan dari penelitian. Rumusan masalah menjelaskan batasan penelitian yang akan dikaji. Tujuan dan manfaat penelitian menjelaskan mengenai tujuan dan manfaat dari penelitian yang akan dilakukan.

Bab kedua yaitu landasan teori. Bab ini memuat landasan teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta kerangka berfikir.

Secara garis besar bab ini memuat tentang teori kehidupan ekonomi, kompetensi, kompensasi, kepemimpinan dan teori Sumber Daya Manusia (SDM) atau kinerja karyawan. Landasan teori tersebut menjadi acuan dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Selanjutnya pada bab ketiga mengenai metode penelitian. Bab ini membahas mengenai jenis penelitian, data yang diperoleh, variabel penelitian, serta metode pengujian hipotesis. Metode yang digunakan berdasarkan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

Kemudian bab empat yaitu analisis dan pembahasan. Bab empat ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa analisis deskriptif tentang responden, analisis data kuantitatif, pengujian instrument penelitian, analisis hipotesis dan pembahasan.

Sistematika penulisan yang terakhir adalah bab lima yang merupakan penutup. Pada bab lima ini memuat tentang kesimpulan hasil penelitian, saran bagi berbagai pihak dan keterbatasan penelitian. Bab ini dapat menjawab seluruh permasalahan yang ada melalui hasil yang telah didapat dari penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab empat mengenai kehidupan ekonomi, kompetensi, kompensasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta, penelitian ini memiliki kesimpulan sebagai berikut:

1. Kehidupan ekonomi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} kehidupan ekonomi lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,265 < 2,020$ dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu $0,213 > 0,05$. Berdasarkan analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kehidupan ekonomi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Jadi ketika kehidupan ekonomi dalam keadaan naik maupun turun tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kehidupan ekonomi yang cenderung berubah-ubah menjadikan karyawan sulit untuk menyesuaikan dengan kinerjanya.
2. Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} kompetensi lebih besar dari t_{tabel} yaitu $4,426 > 2,020$ dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan

3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Jadi ketika kompetensi meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan kompetensi menjadi faktor utama dalam pengembangan kinerja karyawan. Kompetensi yang digambarkan dengan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan perilaku yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang tinggi.
4. Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} kompensasi lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $-1,916 < 2,020$ dengan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 yaitu $0,062 > 0,05$. Berdasarkan analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya. Jadi ketika kompensasi dalam keadaan naik maupun turun, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima oleh karyawan dinilai belum sesuai dengan kinerja yang telah diberikan oleh karyawan.
5. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} kehidupan ekonomi lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,189 > 2,020$ dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,003 < 0,05$. Berdasarkan analisis data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan terbukti kebenarannya. Jadi ketika kepemimpinan naik, akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kepemimpinan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi seseorang atau kelompok karyawan yang berkaitan dengan kinerjanya. Sikap pemimpin ini dilakukan agar kinerja karyawan lebih baik lagi dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Bagi BMT

Pihak manajemen BMT Bina Ummah Yogyakarta dapat meningkatkan besaran kompensasi dan memberikan apresiasi (*reward*) kepada karyawan agar dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan terhadap kehidupan ekonomi, kompetensi, kompensasi, dan kepemimpinan sebesar 44,4%, sedangkan 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berhubungan dengan kinerja misalkan tingkat pendidikan, lingkungan, fasilitas, komunikasi dll.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrahman, Nana Herdiana. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah dan Kewirausahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ash-Shiddieqy, Hasbi. 1965. *Tafsir al Qur'anul Majid "an Nur"*. Bulan Bintang.
- Bastian, Indra. 2009. *"Akuntansi Sektor Publik Indonesia"*. Yogyakarta: BPF.
- Dumairy. 1996. *Perekonomian Indonesia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke-5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Heni. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Ibrahim, Ahmad. 2012. *Manajemen Syari'ah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metode Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Kartono, Kartini. 1990. *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal Itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Martono, Nanang. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada Press.

- Muslehuddin, Muhammad. 2004. *Wacana Baru Manajemen dan Ekonomi Islam*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: ANDI.
- Raharjo, Muhammad Mu'iz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia yang Unggul Cerdas dan Berkarakter Islami: Perubahan Menuju Kebaikan dalam Menjaga Kebenaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- Riani, Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rivai, Veitzal. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rozalinda. 2014. *Ekonomi Islam: Teori dan Aplikasinya pada Aktivitas Ekonomi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santosa, Purbayu Budi. 2005. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Ashari Andi.
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods For Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siddiqi, Muhammad Nejatullah. 1991. *Kegiatan Ekonomi dalam Islam*. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2002. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sumarto, Agus Herta. 2010. *Jurus Mabuk Membangun Ekonomi Rakyat*. Jakarta: Indeks.
- Sunarto. 2005. *Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: Amus.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Malang Press.
- Syakir, Syaikh Ahmad. 2014. *Mukhtashar Tafisr Ibnu Katsir*. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- Thoha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka.

Umar, Husein. 2002. *Research in Finance and Banking*. Cet. ke-2. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2016. *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

_____. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba.

Jurnal

Ajzen, Icek. 1991. *The Theory of Planned Behavior*. *Organizational Behavior And Human Decision Processes* Vol. 50, No. 2.

_____. 2006. *Constructing a TPB Questionnaire: Conceptual and Methodological Considerations*.

Ertanto, Yayan Dwi dan Suharnomo. *Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Karyawan dengan Self Esteem Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PDAM Kabupaten Grobogan)*. Universitas Brawijaya Malang.

Permana, Dwi Panjidan Lilis Ardini. 2015. *Pengaruh Sistem Penggajian Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi* Vol. 4 No. 12.

Skripsi dan Tesis

Kencana, Zakia Netra. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bringharjo Yogyakarta)*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Nugroho, Rakhmat. 2006. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)*. Tesis: Universitas Diponegoro Semarang

Setianingrum, Windhar Dwi. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Gaji, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Semarang)*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Zakki, Muhammad Anis. 2015. *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Tamzis Area Yogyakarta*. Skripsi: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Website

www.detik.com diliput oleh Ardan Adhi Chandra dan diakses tanggal 31 Oktober 2017 pukul 11.45 WIB

www.jogja.tribunnews.com diliput oleh Kurniatul Hidayah dan diakses pada 23 Mei 2017 pukul 20.30 WIB

www.yogyakarta.bps.go.id diakses pada 10 Mei 2017 pukul 19.45 WIB

LAMPIRAN 1
Terjemahan Ayat Al-Qur'an

No	Halaman	Surat	Terjemahan
1.	25	Q.S Al-Ahqâf : 19	Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka, sedang mereka tiada dirugikan.
2.	83	Q.S Al Qasas : 26	Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEHIDUPAN EKONOMI, KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN
KEEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BMT
BINA UMMAH YOGYAKARTA)**

Yth,

Karyawan BMT Bina Ummah Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Yang mengajukan permohonan untuk pengisian kuesioner ini:

Nama : Primanita Zunarti

NIM : 13820177

Status : Mahasiswa Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan
Kalijaga Yogyakarta.

Dengan Hormat,

Kuesioner ini diberikan dalam rangka penyusunan skripsi jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kuesioner ini dilakukan bertujuan untuk penelitian. Oleh karena itu, saya meminta bantuan kepada Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk berpartisipasi dan sukarela dalam pengisian kuesioner ini. Saya akan sepenuhnya menjamin kerahasiaan identitas Bapak/ Ibu/ Saudara/i. Atas bantuan dan partisipasinya dengan segala kerendahan hati saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. wb

Peneliti

Primanita Zunarti

KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan–pernyataan berikut adalah item-item mengenai judul penelitian yang saya ambil yaitu “Pengaruh Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada BMT Bina Ummah Yogyakarta)”. Untuk itu mohon Bapak/Ibu memberi tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan jawaban, dengan keterangan **STS (Sangat Tidak Setuju); TS (Tidak Setuju); S (Setuju); SS (Sangat Setuju)**.

Sebelum melakukan pengisian, lengkapi identitas dibawah ini.

Nama :

Jenis Kelamin :

Status : Belum Menikah / Menikah

Jabatan :

Alamat :

Penghasilan :

a. < Rp 2.000.000

b. Rp 2.000.000 – Rp 3.500.000

c. Rp 3.500.000 – Rp 5.000.000

d. > Rp 5.000.000

Variabel Kehidupan Ekonomi (X1)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Ketika kehidupan ekonomi sedang kurang baik, akan merubah kinerja saya				
2.	Perkembangan kehidupan ekonomi akan disusul dengan perubahan kinerja saya				
3.	Kehidupan ekonomi merupakan hal yang penting dalam kelangsungan hidup saya				
4.	Saya menerapkan logika ekonomi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan				
5.	Perkembangan ekonomi dapat diimbangi dengan prestasi kerja yang saya miliki,				

Variabel Kompetensi (X2)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya miliki pengetahuan yang sesuai dengan posisi kerja saya				
2.	Kompetensi menjadi hal penting dalam mencapai tujuan BMT Bina Ummah Yogyakarta				
3.	Saya menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja di BMT Bina Ummah Yogyakarta				
4.	Saya hadir tepat waktu sesuai jam kerja				
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat				

Variabel Kompensasi (X3)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan kinerja saya				
2.	Gaji yang saya terima tepat pada waktunya				
3.	Saya menerima bonus sesuai dengan prestasi yang saya berikan kepada BMT Bina Ummah Yogyakarta				
4.	Bonus yang saya terima dapat meningkatkan semangat dalam bekerja				
5.	Perbedaan gaji pada setiap bagian sudah sesuai dengan harapan				

Variabel Kepemimpinan (X4)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Pemimpin di BMT Bina Ummah memiliki peran aktif dalam kelangsungan operasi perusahaan				
2.	Pemimpin di BMT Bina Ummah Yogyakarta memiliki sikap yang tegas terhadap seluruh karyawan				
3.	Pemimpin di BMT Bina Ummah Yogyakarta berlaku adil kepada setiap karyawan				
4.	Pemimpin di BMT Bina Ummah Yogyakarta memiliki sikap pemaaf terhadap karyawan yang melakukan kesalahan				
5.	Pemimpin di BMT Bina Ummah Yogyakarta menjalin komunikasi yang baik terhadap karyawan				

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
2.	Saya mengerjakan sesuatu secara profesional sesuai kemampuan yang saya miliki				
3.	Saya membantu rekan kerja ketika pekerjaan saya telah selesai				
4.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara teliti				
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan secara rapi dan terstruktur				

LAMPIRAN 3
DATA KUEISIONER

Variabel Kehidupan Ekonomi

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	3	4	3	3	4	17
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	3	14
4	3	3	3	3	3	15
5	2	2	2	2	2	10
6	4	4	4	4	4	20
7	2	3	3	3	3	14
8	2	3	3	3	3	14
9	4	4	4	4	4	20
10	2	3	3	2	3	13
11	2	2	3	2	3	12
12	3	3	3	3	3	15
13	2	3	3	2	3	13
14	2	2	3	3	3	13
15	3	3	3	3	3	15
16	2	2	3	2	3	12
17	4	4	4	4	4	20
18	2	3	3	2	3	13
19	3	3	3	3	4	16
20	2	2	3	2	2	11
21	2	2	3	3	3	13
22	2	3	3	3	3	14
23	1	1	3	2	2	9
24	2	3	3	3	3	14
25	2	2	3	2	2	11
26	3	3	3	3	3	15
27	1	2	4	3	3	13
28	2	3	3	2	3	13
29	3	3	4	3	3	16
30	3	3	3	3	3	15
31	2	3	4	3	3	15
32	2	4	4	3	3	16
33	2	3	3	2	4	14
34	2	2	3	2	2	11

Variabel Kompetensi

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	4	4	4	3	3	18
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	2	2	3	3	2	12
6	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	4	4	3	3	17
10	3	4	3	4	3	17
11	2	3	3	2	2	12
12	3	3	3	3	3	15
13	2	3	3	2	3	13
14	4	4	4	4	4	20
15	3	3	4	4	4	18
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	3	19
18	3	3	3	2	3	14
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	4	3	3	16
21	3	3	4	3	3	16
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	4	3	3	16
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	3	4	3	3	3	16
27	3	3	3	4	3	16
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	2	14
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	4	4	4	18
32	3	3	3	3	3	15
33	3	4	4	3	3	17
34	3	4	4	3	3	17

35	2	3	3	3	3	14
36	2	3	3	3	3	14
37	2	3	3	3	3	14
38	2	3	3	3	3	14
39	1	2	3	2	3	11
40	3	3	3	3	3	15
41	1	1	3	3	3	11
42	2	2	3	3	3	13
43	2	3	3	2	3	13
44	2	2	2	2	2	10
45	2	3	3	3	3	14
46	2	2	3	3	2	12

35	3	3	3	3	3	15
36	4	4	4	3	3	18
37	4	4	4	3	3	18
38	3	3	3	3	3	15
39	4	4	4	3	3	18
40	3	3	3	3	3	15
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	15
44	3	4	4	4	4	19
45	3	2	3	3	3	14
46	3	3	3	3	2	14

Variabel Kompensasi

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	3	3	3	4	4	17
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	2	3	2	2	2	11
6	3	3	3	3	3	15
7	2	3	3	3	2	13
8	2	3	3	3	2	13
9	3	2	3	3	3	14
10	2	3	2	3	2	12
11	2	3	2	3	2	12
12	2	3	2	2	2	11
13	2	3	2	3	2	12
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	4	20
18	2	3	2	3	3	13
19	3	3	3	4	3	16
20	2	3	1	4	3	13
21	3	3	3	2	3	14
22	3	3	3	3	3	15
23	2	4	2	3	2	13
24	3	3	3	3	3	15
25	2	3	3	3	3	14

Variabel Kepemimpinan

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	3	4	3	4	4	18
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	2	2	2	2	2	10
6	3	3	3	3	3	15
7	3	2	2	3	2	12
8	3	2	2	3	2	12
9	2	2	1	1	1	7
10	2	2	2	2	2	10
11	2	2	2	2	2	10
12	3	3	2	3	2	13
13	2	3	2	3	3	13
14	4	3	3	3	3	16
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	4	4	3	4	18
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	3	2	2	2	3	12
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	3	2	2	3	3	13
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15

26	3	3	3	3	3	15
27	3	4	3	2	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	3	4	4	4	4	19
35	3	4	3	3	3	16
36	3	4	3	3	3	16
37	3	4	3	3	3	16
38	4	2	2	3	2	13
39	3	4	3	3	3	16
40	2	3	3	4	2	14
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	4	4	4	20
45	3	3	3	4	2	15
46	3	3	4	3	2	15

26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	3	3	3	3	3	15
32	3	3	3	3	3	15
33	3	4	3	3	3	16
34	3	4	3	3	3	16
35	3	1	2	2	3	11
36	3	1	2	2	3	11
37	3	3	3	2	3	14
38	3	3	3	3	3	15
39	3	4	3	2	4	16
40	3	3	2	2	2	12
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	15
44	4	3	3	3	3	16
45	4	2	2	3	2	13
46	3	3	3	3	3	15

Variabel Kinerja Karyawan

No	P1	P2	P3	P4	P5	Total
1	3	3	4	3	4	17
2	2	3	3	3	2	13
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	2	3	3	14
5	3	3	2	2	2	12
6	2	3	3	3	3	14
7	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	2	3	14
12	3	3	2	3	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	4	4	4	4	4	20
15	3	4	4	4	4	19
16	3	3	3	3	3	15

17	3	4	4	3	4	18
18	3	3	3	3	3	15
19	3	4	3	4	4	18
20	3	3	3	3	3	15
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	2	3	3	14
26	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	4	4	17
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	3	3	3	3	3	15
31	4	4	3	3	3	17
32	3	3	3	3	3	15
33	3	4	4	4	3	18
34	3	3	3	3	3	15
35	3	3	2	3	3	14
36	3	3	2	3	3	14
37	3	3	2	3	3	14
38	3	3	3	3	3	15
39	3	4	3	3	3	16
40	3	3	3	3	3	15
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	3	15
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	2	14
46	3	4	2	3	4	16

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 4
Hasil Olah Data SPSS

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic
Kehidupan Ekonomi	46	9	20	13,83	,353	2,397
Kompetensi	46	12	20	15,70	,256	1,737
Kompensasi	46	11	20	14,74	,277	1,879
Kepemimpinan	46	7	18	14,11	,319	2,163
Kinerja Karyawan	46	12	20	15,26	,221	1,497
Valid N (listwise)	46					

Uji Validitas

Variabel Kehidupan Ekonomi (X1)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,710**	,327*	,565**	,534**	,827**
	Sig. (2-tailed)		,000	,027	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	,710**	1	,453**	,513**	,681**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	,327*	,453**	1	,563**	,488**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,027	,002		,000	,001	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	,565**	,513**	,563**	1	,547**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	,534**	,681**	,488**	,547**	1	,808**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,827**	,870**	,660**	,790**	,808**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	46	46	46	46	46	46

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

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

Variabel Kompetensi (X2)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,622**	,532**	,406**	,357*	,779**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,005	,015	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	,622**	1	,616**	,293*	,308*	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,048	,037	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	,532**	,616**	1	,374*	,445**	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,010	,002	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	,406**	,293*	,374*	1	,569**	,697**
	Sig. (2-tailed)	,005	,048	,010		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	,357*	,308*	,445**	,569**	1	,698**
	Sig. (2-tailed)	,015	,037	,002	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,779**	,775**	,798**	,697**	,698**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Variabel Kompensasi (X3)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,119	,622**	,224	,607**	,756**
	Sig. (2-tailed)		,429	,000	,134	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46

P2	Pearson Correlation	,119	1	,318*	,129	,350*	,524**
	Sig. (2-tailed)	,429		,031	,392	,017	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	,622**	,318*	1	,264	,534**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,031		,076	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	,224	,129	,264	1	,360*	,559**
	Sig. (2-tailed)	,134	,392	,076		,014	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	,607**	,350*	,534**	,360*	1	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,000	,014		,000
	N	46	46	46	46	46	46
Total	Pearson Correlation	,756**	,524**	,802**	,559**	,828**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Variabel Kepemimpinan (X4)

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,208	,421**	,472**	,352*	,569**
	Sig. (2-tailed)		,166	,004	,001	,016	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	,208	1	,747**	,529**	,577**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,166		,000	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	,421**	,747**	1	,624**	,786**	,921**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	,472**	,529**	,624**	1	,505**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	,352*	,577**	,786**	,505**	1	,827**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46

	Pearson Correlation	,569**	,818**	,921**	,783**	,827**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	total
P1	Pearson Correlation	1	,389**	,140	,192	,322*	,498**
	Sig. (2-tailed)		,008	,354	,202	,029	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P2	Pearson Correlation	,389**	1	,383**	,519**	,539**	,771**
	Sig. (2-tailed)	,008		,009	,000	,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P3	Pearson Correlation	,140	,383**	1	,449**	,383**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,354	,009		,002	,009	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P4	Pearson Correlation	,192	,519**	,449**	1	,585**	,772**
	Sig. (2-tailed)	,202	,000	,002		,000	,000
	N	46	46	46	46	46	46
P5	Pearson Correlation	,322*	,539**	,383**	,585**	1	,800**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000	,009	,000		,000
	N	46	46	46	46	46	46
total	Pearson Correlation	,498**	,771**	,717**	,772**	,800**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	46	46	46	46	46	46

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

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

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	25

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,06606432
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,130
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,879
Asymp. Sig. (2-tailed)		,423

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,090	1,795	,2835	,007		
	Kehidupan Ekonomi	,090	,071	,144	1,265	,213	,952 1,051
	Kompetensi	,529	,120	,614	4,426	,000	,643 1,554
	Kompensasi	-,251	,131	-,314	-1,916	,062	,459 2,178
	Kepemimpinan	,306	,096	,442	3,189	,003	,644 1,553

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,702 ^a	,493	,444	1,117	1,645

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45,657	4	11,414	1,204	,324 ^b
	Residual	388,651	41	9,479		
	Total	434,308	45			

a. Dependent Variable: LnRES_2

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,946	4,949		-2,010	,051
	Kehidupan Ekonomi	,249	,196	,192	1,271	,211
	Kompetensi	,508	,329	,284	1,542	,131
	Kompensasi	-,141	,361	-,086	-,392	,697
	Kepemimpinan	-,104	,264	-,073	-,394	,696

a. Dependent Variable: LnRES_2

Regresi Linear Berganda dan Pengujian Hipotesis

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepemimpinan, Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,444	1,117

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,727	4	12,432	9,966	,000 ^b
	Residual	51,142	41	1,247		
	Total	100,870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kehidupan Ekonomi, Kompetensi, Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,090	1,795		2,835	,007
	Kehidupan Ekonomi	,090	,071	,144	1,265	,213
	Kompetensi	,529	,120	,614	4,426	,000
	Kompensasi	-,251	,131	-,314	-1,916	,062
	Kepemimpinan	,306	,096	,442	3,189	,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 5
Dokumentasi



Foto bersama karyawan di Kantor Pusat BMT Bina Ummah



Foto bersama karyawan di Kantor Cabang Gamping BMT Bina Ummah



Foto saat mengambil hasil kuesioner di Kantor Pusat BMT Bina Ummah

CURRICULUM VITAE

A. Biodata Umum

Nama : Primanita Zunarti
Tempat, tanggal lahir : Sleman, 5 April 1995
Golongan Darah : A
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Kwarasan no 187 RT 08/ RW 06,
Nogotirto, Gamping, Sleman, Yogyakarta 55292
Nomor HP : 089507549096
Email : primanitazunarti@gmail.com
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



B. Riwayat Pendidikan

1. TK Tunas Mekar (1999-2001)
2. SD Negeri Demak Ijo 1 (2001-2007)
3. SMP Muhammadiyah 3 Yogyakarta (2007-2010)
4. SMA Negeri 1 Depok (2010-2013)
5. S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (2013-sekarang)

C. Riwayat Organisasi

1. Pimpinan Ranting Nasyiatul Aisyiyah Nogotirto sebagai Sekretaris (2015-2018)