

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI BANK MUAMALAT KANTOR CABANG
YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA**

**SATU
OLEH:**

MUHAMAD ALIYUL ADHIM

NIM: 15820104

DOSEN PEMBIMBING:

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si.

NIP:19661119 199203 1 002

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

2019

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS DI BANK MUAMALAT KANTOR CABANG
YOGYAKARTA)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA**

**SATU
OLEH:**

MUHAMAD ALIYUL ADHIM

NIM: 15820104

DOSEN PEMBIMBING:

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si.

NIP:19661119 199203 1 002

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

2019



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto, Telp (0274) 550821, 512474, Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-792/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2019

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (STUDI KASUS DI BANK MUAMALAT
KANTOR CABANG YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMAD ALIYUL ADHIM

Nomor Induk Mahasiswa : 15820104


Telah diajukan pada : Kamis, 15 Agustus 2019

Nilai ujian tugas akhir : A/B

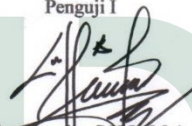
Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR


Ketua Sidang


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

Penguji I


Jaubir Faradis, S.N.P., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji II


Rosyid Nur Anggra Putra, SPd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Yogyakarta, 26 Agustus 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



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



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhamad Aliyul Adhim

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta**

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

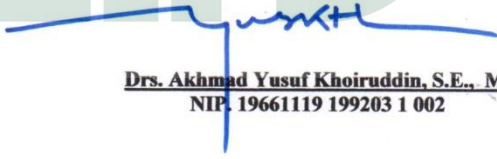
Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhamad Aliyul Adhim
NIM : 15820104
Judul Skripsi : "Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Kompensasi Dan Pembangunan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Muamalat Kantor Cabang 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 berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Agustus 2019
Pembimbing


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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhamad Aliyul Adhim

NIM : 15820104

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Kompensasi Dan Pembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Muamalat Kantor Cabang 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 *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, dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Agustus 2019

Penyusun



Muhamad Aliyul Adhim
NIM. 15820104

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhamad Aliyul Adhim
NIM : 15820104
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Kompensasi Dan Pembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Muamalat Kantor Cabang Yogyakarta)” Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 9 Agustus 2019
Yang menyatakan



(Muhamad Aliyul Adhim)

MOTTO

من يرد الله به خيرا يفقهه في الدين

(“Barangsiapa dikehendaki Allah (mendapat) kebaikan, maka akan dipahamkan ia dalam (masalah) agama. HR. Bukhari”)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya yang sederhana ini, penulis persembahkan untuk:

- ❖ Guruku Bapak KH. Thaha Muntaha dan Ibu Nyai Siti Mutmainah (Pengasuh PP. Minhajuth Thullab Lampung), Almaghfurlah Bapak KH. Asyhari Marzuqi, Bapak KH. Ahmad Zabidi Marzuqi dan Ibu Nyai Hj. Barokah Nawawi (Pengasuh PP. Nurul Ummah), dan Bapak KH. Muslih Asyhari (Pengasuh PP. Al-Muna Yogyakarta) serta ustad dan ustdzah yang telah berjasa yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu namanya.
- ❖ Bapak, Mamak, dan adik penulis (Jamilatul Munawaroh dan Dewi Uswatun hasah) yang selalu memberikan semangat dan doa yang tiada henti hingga ikut berjuang dan mendampingi serta kakek (H. Khusaini), nenek (Hj. Istiah) dan keluarga besar lainnya yang turut mendo'akan dan memberikan semangat.
- ❖ Teman-Teman Sarungsarung_art (Fihri, Yudha, Mun'im, Aldi, Eko, Ibrohim, dan Richi), Teman-teman Pondok Pesantren Nurul ummah dan Alumni PP. Minhajuth Thullab (KAMILATA) yang telah memberikan warna-warni kehidupan di Yogyakarta
- ❖ Pengurus Harian dan Pengurus Forsebi Masa Amanah 2017/2018 yang telah menemani berjuang dan berproses selama di ForSEBI UIN Sunan Kaljaga Yogyakarta.
- ❖ Teman-teman seperjuangan jurusan Perbankan Syariah S1 angkatan 2015.
- ❖ Almamaterku Universitas Islam Negeri Sunan Kaljaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Alhamdulillah, atas puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayahnya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW. Semoga kita termasuk golongan umatnya dan mendapatkan syafaatnya di *yaumul qiyamah*. Aamiin

Alhamdulillah berkat hidayah dan pertolongan-Nya, penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta”. Skripsi ini belum tentu selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang ikut memberi andil dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Hasan Al Banna S.E.I., M.E selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

4. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Kaprodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Dr. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan di kampus tercinta ini.
7. Seluruh pegawai staf TU Prodi, Jurusan, dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memudahkan semua urusan administrasi selama proses saya belajar di kampus ini.
8. Kepada Bank Muamalat Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian dan ilmu yang bermanfaat serta data-data yang mendukung penulisan skripsi ini.
9. Keluargaku tercinta, kedua orang tuaku Ayahanda Ibnu Mundzir dan Ibunda Nurul Jannah, serta kedua adikku Jamilatul Munawaroh dan Dewi Uswatun Hasanah, yang telah memberikan semangat, doa, serta senantiasa berjasa dalam memberi dukungan pada penulis. Keluarga besar H. Khusaini dan keluarga besar H. Khusaini, yang selalu memberikan dukungan dan doa.

10. Murabbi rukhina KH. Ahmad Zabidi Marzuqi, Lc. Selaku pengasuh PP. Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta tercinta yang telah banyak sekali memberikan ilmu-ilmu dan nasehat yang menyejukkan jiwa.
11. Jajaran pengurus serta dewan asatidz PP Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta yang telah sabar membimbing saya untuk menjadi manusia yang selalu bergerak menuju kebaikan.
12. Bapak Abdul Qoyum, S.E.I, M.Sc., dan Ika Yuni Lestari, S.E. yang telah memberikan dukungan dan semangat serta kesempatan untuk mencoba banyak hal dalam ekonomi islam.
13. Segenap teman-teman dan kru dari 'Sarang Sarung Art' (Fihri, Yudha, Mun'im, Aldi, Eko, Ibrohim, dan Richi) dan Alumni PP. Minhajuth Thullab (KAMILATA) yang telah memberikan ruang bagi saya untuk banyak belajar dan mendapatkan pengalaman yang sangat berharga.
14. Keluarga besar Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (ForSEBI) dan Pengurus Harian 2017-2018 (Uum, Adyana, lia, Nurul, Lucky, Syafira, Haris, Indah, Bagas, Faiz, dan Dedar) yang telah memberikan banyak pengalaman hidup berorganisasi.
15. Teman-teman seperjuangan dalam FoSSEI, terkhusus ketua KSEI se-Regional Yogyakarta masa amanah 2017/2018 (Ade, Aisyah, Faiq, Roby, Adam, wildan, ryan, lana, dan oman) yang telah memberikan semangat, dukungan dan pengalamannya selama menjadi ketua.

16. Alumni dan keluarga besar Forum Studi Ekonomi dan Bisnis Islam (ForSEBI) UIN Sunan Kalijaga dan Forum Silaturahmi Studi Ekonomi Islam (FoSSEI) Yogyakarta.
17. Semua sahabat-sahabatku, yang telah ikut memberikan banyak pelajaran sehingga membentukku menjadi pribadi yang lebih baik.
18. Kepada kang-kang santri dan mba santi Nurul Ummah Yogyakarta yang telah menemani berproses dan berbagi pengalaman serta memberikan cerita kehidupan yang sangat berharga.
19. Keluarga besar perbankan syariah angkatan 2015 khususnya kelas PS B, yang telah berjuang sama-sama dalam proses kegiatan perkuliahan dan saling membantu serta memberikan dukungan dan semangat dalam proses penyelesaian skripsi ini.
20. Teman-teman jurusan Perbankan Syariah angkatan 2015 dan Kepada teman-teman KKN angkatan ke-96, Teganing 2, Hargotirto, Kokap, Kulon Progo kelompok 96.
21. Beserta seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir dan dalam menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga semua yang telah diberikan menjadi amal saleh dan diberi balasan melebihi apa yang telah diberikan oleh Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca akan sangat penulis

harga. Akhir kata, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya.

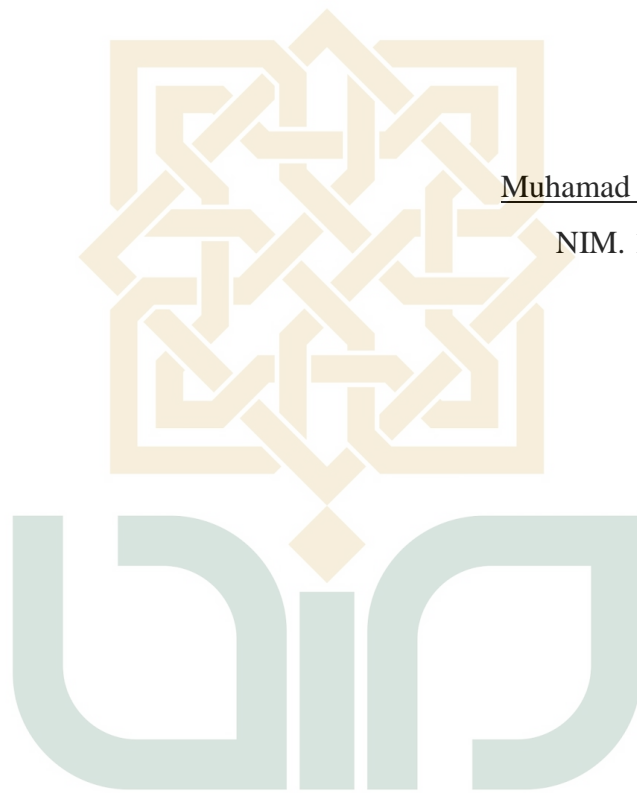
Yogyakarta, 07 Dzul-Hijjah 1441 H

08 Agustus 2019

Hormat saya,

Muhamad Aliyul Adhim

NIM. 15820104



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
ABSTRAK	xix
ABSTRACT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
D. Sistematika Pembahasan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Telaah Pustaka	13
B. Kerangka Teori	19
1. <i>The Theory of Planned Behavior</i>	19
2. Kinerja Karyawan.....	20
3. Kompetensi.....	24
4. Komitmen Organisasi	30
5. Kompensasi	34
6. Pengembangan Karier.....	41
C. Kerangka Pemikiran.....	46

D. Hipotesis Penelitian	46
1. Hubungan Antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	46
2. Hubungan Antara Komitmen terhadap Kinerja Karyawan	47
3. Hubungan Antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.....	48
4. Hubungan Antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis Penelitian	50
B. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi	50
2. Sampel	50
C. Sumber Data dan Metode Pengumpulan Data	51
1. Sumber Data	51
2. Metode Pengumpulan Data	52
D. Instrumen Penelitian	53
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	54
F. Metode Analisis Data	55
1. Uji Validitas dan Relibialitas.....	55
2. Uji Asumsi Klasik	56
3. Analisis Deskriptif.....	58
4. Uji Hipotesis	58
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	60
A. Hasil Kesimpulan Data	60
B. Profil Responden	60
1. Karakteristik Responden Jenis kelamin.....	60
2. Karakteristik Responden Masa Kerja	61
3. Karakteristik Responden Usia	61
C. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reliabilitas	65
D. Uji Asumsi Klasik	66

1. Uji Normalitas	66
2. Uji Heteroskedastisitas	67
3. Uji Multikolinearitas.....	68
E. Metode Analisis Data	69
1. Uji Analisis Regresi Berganda	69
2. Hasil Uji Simultan F.....	71
3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	72
4. Hasil Uji Signifikansi T.....	73
F. Pembahasan	75
BAB V PENUTUP.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Keterbatasan Penelitian	88
C. Saran	89
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN	xciv



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Perkembangan ROA Bank Muamalat Indonesia pada 2016-2018	3
Tabel 3. 1 Tabel Penelitian.....	52
Tabel 3. 2 Instrumen Penelitian	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja	61
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Karyawan	62
Tabel 4. 4 Hasil Uji validitas Kompetensi	63
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Komitmen	63
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	64
Tabel 4. 7 Hasil Uji Variabel Pengembangan Karier.....	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Variabel Kinerja Karyawan.....	65
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	70
Tabel 4. 14 Hasil Uji Simultan F	72
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4. 16 Uji signifikansi T	74
Tabel 4. 17 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	75
Tabel 4. 18 Ringkasan Hasil Kuisisioner Variabel Kompetensi	77
Tabel 4. 19 Ringkasan Hasil Kuisisioner Variabel Komitmen.....	79
Tabel 4. 20 Ringkasan Hasil Kuisisioner Variabel Kompensasi	82
Tabel 4. 21 Ringkasan Hasil Kuisisioner Variabel Kompensasi	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Tingkat Kompetensi. 27



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, komitmen, kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Muamalat Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 60 responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Seluruh data diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian yang diolah dengan program SPSS versi 25 menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R square* 0,617 atau sebesar 61,7%. Hal ini berarti 61,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari empat variabel independen kompetensi, komitmen, kompensasi dan pengembangan karier. Hasil (Uji F) menunjukkan bahwa kompetensi, komitmen, kompensasi dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta. Hasil penelitian (Uji T) ini menyatakan bahwa kompetensi dan komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta. Sedangkan kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Bank Muamalat Yogyakarta.

Kata Kunci : Kompetensi, Komitmen, Kompensasi dan Pengembangan Karier, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is a study that aims to analyze Competence, Commitment, Compensation, and career development on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta. The population is all employees at the Bank Muamalat Yogyakarta. The sample used in this study is 60 correspondents. Method of collecting data uses the questionnaire method. Data analysis uses multiple linear regression. All data is processed and analyzed using SPSS version 25. The results of the research that are processed with the SPSS version 25 program showed that the Adjusted R Square value is 0,617 or around 61,7%. it means that 61,7% variation the performance can be explained by variations in the four independent variables of Competence, Commitment, Compensation, and career development. The results (f test) show that Competence, Commitment, Compensation, and career development simultaneously have a positive effect on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta. The results of this research (t test) are stated that Competence and Commitment have a not effect on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta. Compensation and Career development has a positive effect on employee performance at Bank Muamalat Yogyakarta.

Keywords: Competence, Commitment, Compensation, Career Development, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia mengalami perkembangan yang pesat. Berlakunya Undang-undang No. 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah memberikan perbankan syariah landasan hukum untuk mendorong perkembangannya. Sektor perbankan memiliki peranan strategis untuk menunjang pembangunan nasional yang mengarah pada peningkatan pemerataan pembangunan dan hasil-hasilnya. Pencapaian ini tidak terlepas dari besarnya ekspansi jaringan kantor dan layanan perbankan syariah yang ditunjang antara lain oleh infrastruktur perbankan syariah, strategi promosi, edukasi masyarakat dibidang perbankan syariah yang ditempuh melalui koordinasi/sinergi Bank Indonesia dengan pelaku. (Laporan Perkembangan Perbankan Syariah BI, 2012)

Bank Muamalat Indonesia memulai perjalanannya sebagai Bank Pertama Syariah di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi'us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H. Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah

(Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *multifinance* syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Seluruh produk-produk tersebut menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan Syariah (www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat).

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk yang kembali meraih predikat sebagai bank syariah terbaik di Indonesia dari majalah Global Finance. Direktur Bisnis Retail Bank Muamalat Purnomo B. Soetadi mengatakan, penghargaan ini merupakan yang kedelapan kalinya diraih oleh Bank Muamalat. Hal ini menunjukkan reputasi dan kinerja perseroan diakui, bukan hanya skala nasional saja, tetapi juga internasional. “Kami bersyukur atas apresiasi ini, apalagi ini bukan yang pertama kali. Artinya, semua kerja keras kami dalam membangun dan berkontribusi dalam mengembangkan ekonomi syariah berdampak positif bagi umat. Penghargaan ini akan menjadi pemacu kami untuk meningkatkan performa lebih baik lagi kedepannya,” katanya di Jakarta, Sabtu, 13 Oktober 2018.¹

Akan tetapi hal ini tidak berdampak positif pada pertumbuhan Bank Muamalat itu sendiri. Hal ini diperkuat Dalam CNN Indonesia, Pengamat dari Pusat Ekonomi dan Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis

¹<http://infobanknews.com/muamalat-raih-predikat-bank-syariah-terbaik/> diakses 06

Universitas Indonesia (UI) Yusuf Wibisono mengatakan beberapa tahun terakhir pertumbuhan bank Syariah cenderung melambat. Beberapa diantaranya, bahkan menghadapi masalah pembiayaan bermasalah dan sulitnya permodalan, termasuk di antaranya Bank Muamalat. Bukan cuma Bank Muamalat saja yang mempunyai masalah, situasi ekonomi juga yang belakangan ini kurang baik. Yusuf juga mengungkapkan bahwa dalam konteks persaingan, ada kemungkinan SDM perbankan syariah perlu ditingkatkan. Perbankan Syariah membutuhkan SDM yang lebih khusus dari konvensional. Perkembangan ROA Bank Muamalat Indonesia pada periode 2015 sampai dengan 2017 akan menunjukkan kinerja perusahaan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Perkembangan ROA Bank Muamalat Indonesia pada 2016-2018

Tahun	Triwulan	Aktiva	Laba Tahun Berjalan	ROA	Profitabilitas
2015	1	56,062,164	87,457	0.62	0.4225
	2	55,859,682	142,053	0.51	
	3	56,502,413	151,954	0.36	
	4	57,172,588	108,910	0.2	
2016	1	53,712,592	25,209	0.25	0.1875
	2	52,695,732	40,685	0.15	
	3	54,105,544	50,605	0.13	
	4	55,786,398	116,459	0.22	
2017	1	54,828,237	16,358	0.12	0.1225
	2	58,602,532	29,956	0.15	
	3	57,711,079	45,560	0.11	
	4	61,696,920	60,268	0.11	

Sumber data: Laporan keuangan OJK

Setelah Perkembangan *Return of Asset* Bank Muamalat Indonesia pada periode 2015 sampai dengan periode 2017 mengalami perubahan.

Kondisi ROA pada tahun 2015 bulan Maret sebesar 0,62% kemudian bulan Juni sebesar 0,51%, bulan September sebesar 0,36% dan pada bulan Desember sebesar 0,20%. Kemudian pada tahun 2016 kondisi ROA pada bulan Maret 0,25%, kemudian bulan Juni sebesar 0,15%, bulan September sebesar 0,13% dan pada bulan Desember sebesar 0,22%.

Pada tahun 2017 kondisi ROA bulan Maret sebesar 0,12%, kemudian bulan Juni sebesar 0,15%, bulan September sebesar 0,11% dan pada bulan Desember tetap sebesar 0,11%. Sehingga profitabilitas yang diperoleh Bank Muamalat Indonesia pada tahun 2015 sebesar 0,4225%, kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan sebesar 0,1875%, dan profitabilitas pada tahun 2017 juga mengalami penurunan yaitu sebesar 0,1225%, sehingga dapat disimpulkan bahwa profitabilitas Bank Muamalat Indonesia mengalami penurunan, begitupun disetiap kantor cabang pasti mengalami penurunan juga. hal tersebut dapat disebabkan oleh kinerja karyawan. Alasan memilih objek penelitian pada Bank Muamalat, Yogyakarta karena Bank Muamalat Yogyakarta merupakan objek penelitian yang sesuai dengan kriteria peneliti yaitu mengalami tingkat profitabilitas yang menurun setiap tahunnya sehingga hal tersebut merupakan permasalahan dalam penelitian ini..

Dalam menjalankan operasionalnya Bank Muamalat membutuhkan peran dari fasilitas dan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan. Berhasil atau tidaknya operasional suatu perbankan syariah maupun konvensional dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut.

Menurut Wibowo (2016: 69), kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia maupun dari luar dirinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan untuk mencapai keberhasilan suatu perusahaan. Secara teoritis apabila Kinerja karyawan membaik pasti akan membawa kinerja perusahaan juga membaik. Kinerja karyawan baik apabila beberapa faktor yang mempengaruhi dalam diri karyawan tersebut. Faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu Kompetensi, Komitmen, kompensasi, dan Pengembangan Karier.

Dalam sebuah perusahaan yang memiliki problem yang kompleks pasti membutuhkan karyawan yang dapat menanganinya secara efisien dan efektif. Problem tersebut akan mudah ditangani oleh karyawan yang

memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan jabatannya. Menurut Spencer and Spencer (1993:9) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual". Kompetensi setiap lini departemen akan berbeda dengan cabang satu dengan cabang lain sehingga kompetensi karyawan itu sangat penting dalam menghadapi perubahan kondisi dan lingkungan perusahaan. Dengan adanya kompetensi yang memadai hal ini akan memperlancar dan membantu kinerja perusahaan dari setiap karyawan dalam mengemban target pekerjaannya.

Seorang karyawan yang memiliki kompetensi yang memadai tidak akan mengeluarkan seluruh kemampuan tanpa adanya komitmen organisasional yang akan membuat karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Menurut Luthans dalam Wibowo (2015:188) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai: sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi, dan keyakinan yang pasti dalam tingkat tinggi atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen setiap karyawan akan terbentuk melalui penanaman nilai-nilai penting perusahaan yang perlu dipahami oleh setiap karyawan supaya akan ada rasa pengorbanan untuk perusahaan sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih terjaga.

Selanjutnya besar kompensasi merupakan hal mendasar dan utama yang menjadi tujuan utama seorang karyawan dalam bekerja disuatu perusahaan. Menurut Kadarisman (2012:06) kompensasi adalah fungsi *Human Resource Management* (HRM) yang berhubungan dengan setiap jenis reward yang diterima individu sebagai balasan atas pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Pegawai menukarkan tenaganya untuk mendapatkan *reward* finansial maupun nonfinansial. Dengan adanya kompensasi yang cukup bagi setiap karyawan ini akan menambah semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada diperusahaan. Sehingga kinerjanya akan terus meningkat dengan kompensasi yang diterimanya.

Selain itu, kesesuaian pengembangan karier yang sudah direncanakan karyawan dan perusahaan akan berakibat pada loyalitas seseorang karyawan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik untuk perusahaan serta mendukung mencapai tujuan organisasi. Menurut Handoko (2001:130) mengemukakan pengembangan karier merupakan upaya-upaya pribadi seseorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karier. Kegiatan-kegiatan ini mungkin didukung manajemen sumber daya manusia atau tidak tergantung pada manajernya. Oleh karena itu dalam meningkatkan kinerja karyawan manajemen sumber daya manusia tidak sedikit menerima karyawan yang berkompeten dan memiliki rencana karier yang sama dengan perusahaan. Dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan karier seorang karyawan akan berefek pada kinerjanya disuatu perusahaan untuk mendapatkan promosi jabatan yang mengefek

pada perjalanan karier seseorang. Sebab semakin efektif dan efisiennya karyawan bekerja akan semakin besar kemungkinan organisasi/perusahaan meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal.

Dalam Ningrum, Haryono dan Fathoni (2018) dengan judul *Effect Of Competence, Organizational Commitment And Career Development On Employee Perfomance Bank Mandiri In Sub Branch Office Kudus*. Dalam penelitian dijelaskan ada beberapa faktor yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan adanya kompetensi yang sesuai pada karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang kuat dan pengembangan karier seorang karyawan yang didukung oleh perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dengan kesesuaian faktor-faktor tersebut. Akan tetapi faktor mendasar karyawan dalam berkerja yaitu kompensasi perlu diperhatikan. Menurut Robyardi (2018) dalam penelitiannya kinerja yang baik atau buruknya dalam perusahaan tersebut salah satunya dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Oleh karena itu dengan adanya pemenuhan faktor-faktor di atas akan berdampak positif kepada perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri

Penelitian ini mempunyai perbedaan dengan penelitian sebelumnya, karena pada penelitian ini terdapat gabungan dari dua penelitian di atas dengan menggabungkan empat variabel. Kompetensi yang merupakan karakter, kemampuan dan kemauan seorang karyawan yang sesuai dengan jabatannya akan mempengaruhi kinerjanya. Komitmen yang kuat untuk tetap

bertahan dan mengembangkan perusahaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Besarnya kompensasi yang diberikan organisasi terhadap karyawan berpengaruh tidaknya terhadap hasil kinerja karyawan. Selain itu, pengembangan karier yang saling mendukung antara karyawan dan perusahaan dapat menubuhkan rasa loyalitas dan kesesuaian kompetensi karyawan yang akan mendukung kinerjanya diperusahaan.

Berdasarkan pada pemaparan di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap SDM yang terdapat pada industri perbankan syariah saat ini, dengan melakukan pengukuran beberapa variable yang dituangkan dalam judul berikut ini **“PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, KOMPENSASI DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK MUAMALAT INDONESIA KANTOR CABANG YOGYAKARTA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti adalah lingkungan kerja yang berada di sekitar pelabuhan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi stres kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. `

Dari masalah di atas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?

2. Apakah komitmen mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?
4. Apakah pengembangan karier mempengaruhi kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta
2. Untuk menjelaskan pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta
4. Untuk menjelaskan pengaruh Pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KC Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
 - a. Penelitian ini dapat menjadi pengetahuan dan wawasan implementasi yang selama ini diperoleh penulis sejak duduk di

bangku kuliah dan untuk mengetahui fakta-fakta di lapangan tentang kinerja karyawan di bidang perbankan syariah.

b. Penelitian ini sebagai syarat pengambilan gelar sarjana ekonomi pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

2. Bagi Akademisi

a. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh kompetensi, komitmen, kompensasi dan pengembangan karier, dan kinerja karyawan.

b. Sebagai salah satu referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang.

c. Sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama universitas.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk mempermudah pemahaman isi dan memperjelas kerangka skripsi yang telah dibuat. Adapun konsep yang akan dijelaskan di dalam skripsi terdiri atas lima (5) bab.

Bab I adalah pendahuluan, menguraikan argumentasi terhadap pentingnya penelitian ini. Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

Bab II adalah telaah pustaka yang menjelaskan penelitian-penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penulis dalam penulisan penelitian ini,

kerangka teoritik yang membahas mengenai tinjauan teoritis, hubungan antara teori-teori yang digunakan dalam penelitian dengan pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran berisi kesimpulan dari telaah literatur yang digunakan untuk menyusun asumsi atau hipotesis yang selanjutnya disambung hipotesis yang dirumuskan, informasi mengenai variabel-variabel penelitian dan kerangka berpikir. Secararingkas, bab ini meliputi telaah pustaka, kerangka teoritik, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

Bab III adalah metodologi penelitian yang menjelaskan mengenai meliputi jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data dan metode pengumpulan data, instrumen penelitian, definisi operasional variabel penelitian, dan metode analisis data.

Bab IV adalah pembahasan yang berisi tentang hasil analisis dari pengolahan data. Pada bab ini berisi tentang deskripsi subjek yang diteliti serta hasil penelitian dan pengaruh kompetensi, komitmen, kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Muamalat Indonesia kantor cabang Yogyakarta.

Bab V adalah penutup, bab ini memaparkan kesimpulan, keterbatasan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta
2. Komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta
3. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta
4. Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Yogyakarta

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner dalam pengumpulan data, maka memungkinkan data yang diperoleh bias, karena ketidakseriusan responden dalam mengisi kuesioner, kesalahan interpretasi oleh responden mengenai maksud pertanyaan yang sesungguhnya, sehingga variabel tidak terukur sempurna.

2. Terdapat jawaban yang bias pada kuesioner yang diisi responden menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi.
3. Penelitian ini hanya menggunakan empat variabel yaitu kompetensi, komitmen, kompensasi dan pengembangan karier.

C. Saran

Dari beberapa hasil penelitian diatas maka saran yang dapat peneliti sampaikan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Objek
 - a. Diharapkan kepada pihak HRD Bank Muamalat Yogyakarta agar pelatihan yang tepat dan intensif untuk meningkatkan kompetensi karyawan
 - b. Diharapkan kepada pihak HRD Bank Muamalat Yogyakarta agar mengagendakan agenda yang bersifat kekeluargaan kepada karyawan secara intensif.
 - c. Diharapkan kepada pihak HRD Bank Muamalat Yogyakarta agar tetap menjaga dan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.
 - d. Diharapkan Bank Muamalat Yogyakarta memberikan program pengembangan karir seperti pengenalan oleh pihak lain guna menambah jaringan kerja karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Pada penelitian selanjutnya peneliti menyarankan untuk melakukan observasi atau pengamatan langsung kepada objek

penelitian, misalnya dengan melakukan wawancara kepada beberapa responden secara langsung.

- b. Membuat karakteristik pada responden yang ingin diteliti sesuai variabel yang terkait.
- c. Menambah variabel lain diluar model penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Euis dan M. Nur Rianto Al Arif, 2013, "*Kesesuaian Pembelajaran Ekonomi Islam di Perguruan Tinggi dengan Kebutuhan SDM Pada Industri Keuangan Syariah di Indonesia*", INFERENSI Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 7, Jakarta.
- Fahmi, Abu, Agus Siswanto, Muhammad Fahri Farid dan M.M Arijulman, 2014, "*HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*". Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Firmandari, Nuraini. 2014. "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta)*". Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. 9(2):25-34
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. "*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Abdul. 2006. "*Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*". JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, M. 2001. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Hani T Handoko. 1996. "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2*". Yogyakarta: BPF
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BP STIE YKPN

- Kadarisman.2012."*Manajemen Komprnsasi*". Jakarta: Rajawali Pers
- Kadarisman.2017."*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*".
Jakarta: Rajawali Pers
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000. "Manajemen Sumber Daya Manusia
Perusahaan".Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Tb.S. 2007. "*Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*".
Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Martayo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veitzal. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan :
Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Robbin, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2008. "*Perilaku Organisasi*". Jakarta:
Salemba Empat. Buku
- Robyardi ,Erfan.2018. "*Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Kantor Cabang PT Bank Bri Syariah (Persero) Tbk.
Palembang*".*Jurnal Media Wahana Ekonomika*.14(4):60-68
- Saydam, Gouzali.2000."*Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources
Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*.Jakarta:
Penerbit Djambatan
- Sekaran, Uma. 2007. *Research Methods For Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, Sondang P. 2005: *Fungsi – fungsi Manajerial*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian ,Sondang P. 1995, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jakarta :PT
Bima Aksara.
- Sinamo, Jansen, 2009, "8 Etos Kerja Dalam Bisnis", Institut Darma Mahardika,
Jakarta

Sutrisno, Edy.2009."*Manajemen Sumber Daya Manusia*".Jakarta:Kencana Prenada Media Group

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono.2013."*Metode Penelitian Bisnis*".Bandung:Alfabeta.

Trisnawaty, Ica. 2017. *Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang*.Perbankan Syariah.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.Universitas UIN Raden Fatah Palembang.

Umar, Husein.2013."*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*". Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.

Wibowo .2013, "*Manajemen Kinerja*",Jakarta:Rajawali Pers

Wibowo .2015, "*Perilaku dalam Organisasi*",Jakarta:Rajawali Pers

<http://infobanknews.com/bni-syariah-raih-the-best-bank-syariah-di-infobank-award-2018> 4 November 2018

<http://infobanknews.com/muamalat-raih-predikat-bank-syariah-terbaik/>

Diakses 4 November 2018

www.bankmuamalat.co.id/profil-bank-muamalat diakses 4 November 2018

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN, KOMPENSASI DAN
PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK MUAMALAT YOGYAKARTA.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi dengan judul yang telah disebutkan di atas, maka dengan hormat saya :

Nama : Muhamad Aliyul Adhim

NIM : 15820104

Memohon kesediaan saudara/ untuk mengisi kuisisioner (daftar pertanyaan) yang saya ajukan ini secara jujur dan terbuka. Daftar pertanyaan ini saya ajukan semata-mata untuk keperluan penelitian sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang Strata Satu (S1), Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Atas partisipasi Saudar/i dalam mengisi daftar pertanyaan kuisisioner ini, saya ucapkan terima kasih.

A. Data Responden

Nama : _____

Usia : _____

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Tingkat Pendidikan : SMP

SMA

D1

D3

S1

Lama Bekerja : _____

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap butir pernyataan yang paling sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda cek (√) pada kolom yang tersedia sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ketentuan penomoran dan keterangan pengisian sebagai berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Setuju (S)

4 = Sangat Setuju (SS)

C. Pertanyaan Kuisisioner

Variabel Kompetensi Karyawan					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	saya memiliki keyakinan dapat menyelesaikan segala tugas yang ada				
2.	Keterampilan yang saya miliki mendukung pekerjaan .				
3.	Saya merasa senang jika dapat menjadi contoh baik bagi perusahaan				
4.	Saya selalu mengapresiasi rekan/ atasan bila mereka berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik.				
5.	Hasil kerja saya untuk bank dihargai oleh pimpinan.				

Variabel Komitmen Karyawan					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Bank menjalankan operasionalnya sesuai dengan visi dan misinya.				

2.	Nilai-nilait yang saya kejar sesuai dengan nilai-nilai yang dituju oleh bank.				
3.	Bank menerima keluhan karyawan atas fasilitas yang diberikan.				
4.	Saya memiliki ikatan kekeluargaan yang kuat dengan bank.				
5.	Perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan dalam jangka waktu tertentu.				

Variabel Kompensasi Karyawan

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Upah yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya saat in.				
2.	Upah yang saya terima sesuai dengan jabatan saat ini				
3.	Saya menerima upah yang diberikan sesuai dengan UMR/UMP yang berlaku.				
4.	Saya menerima upah yang sesuai dengan biaya dasar hidup karyawan				
5.	Upah yang saya terima sesuai dengan kemampuan kerja saya.				

Variabel Pengembangan Karier

No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja.				
2.	Saya memiliki pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan saya.				
3.	Saya memiliki Pendidikan yang selinier dengan jabatan saya.				

4.	Perusahaan memberikan <i>reward</i> atas prestasi kerja yang saya capai.				
5.	Promosi jabatan yang saya terima merupakan sebuah keberuntungan.				

Variabel Kinerja Karyawan					
No	Pertanyaan	STS	TS	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan.				
2.	Saya mampu bekerja dengan hasil yang kualitasnya sesuai dengan standar yang berlaku.				
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu				
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistematis.				
5.	Perusahaan mengeluarkan biaya yang sesuai untuk kinerja yang telah saya lakukan.				

LAMPIRAN 2

TRANSKIP WAWANCARA

N/P	Pertanyaan
P	Assalamualaikum wr wb Mohon maaf mas dika, ini saya muhamad aliyul adhim, mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, ingin melakukan wawancara mengenai hasil oleh data angket yang sudah disebarakan kemarin.
N	Walaikum salam ,Baik mas . monggo silakahkan dimulai.
P	Baik mas, jadi peneliatian yang sedang saya lakukan mengenai “ Pengaruh Kompetensi , Komitmen, kompensasi dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan bank muamalat Yogyakarta. Setelah diolah ternyata ada 2 variabel yang tidak berpengaruh, yaitu kompetensi dan komitmen. Pertanyaan pertama “ menurut bapak apakah dalam kerja karyawan selalu mendapat penghargaan oleh atasan langsung?
N	untuk apresiasi atau penghargaan pasti ada untuk setiap karyawan seperti digrup Whatsapp seperti prestasi masuk 10 karyawan terbaik nasional. Akan tetapi dalam penghargaan atau apresiasi karyawan yang tak begitu menonjol jarang diberikan tapi tetap kami <i>support</i> .
P	Baik pak, selanjutnya apakah seluruh karyawan bank muamalat memiliki latar belakang kompetensi yang sesuai atau mendukung dalam hal kerja disetap jabatannya?
N	Pada awal perekrutan ada beberapa karyawan yang tidak memiliki kesesuaian latar belakang dan Pendidikan terakhir dengan pekerjaan yang akan diterimanya. Karena belum resmi bekerja didalam perusahaan karyawan akan melakukan masa training atau pelatihan, jadi apabila karyawan tersebut kurang berkompeten dalam bidang pekerjaan yang akan diterima dapat diperbaiki dengan memberikan pelatihan pada bidang tersebut.
P	Menurut bapak mengapa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bank mumalat Yogyakarta?
N	pada perekrutan awal karyawan, perusahaan menampung karyawan dengan latar belakang dan Pendidikan yang berbeda-beda. Hal ini berdampak dalam kualifikasi karyawan, rata-rata karyawan cenderung memiliki kualifikasi yang standar,sehingga berdampak kepada kinerja yang standar atau biasa. meskipun setelah prekrutan itu diberi training sesuai dengan bidangnya mungkin dari situ spesialisasi kompetensinya kurang mendalam dan hanya berpatok dalam bidang pekerjaannya saja.
P	Bagaiman bank muamalat Yogyakarta menangani keluhan karyawan atas fasilitas yg diberikan secara komperhensif ?
N	Untuk fasilitas mengenai pekerjaan pasti kami terima seperti komputer rusak dan lain sebagainya. Akan tetapi hal yang tidak terlalu primer untuk pekerjaan kurang direspon mas.

P	Apakah dalam bank muamalat membangun rasa komunitas yang berunsurkan kekeluargaan saat masih menjadi karyawan seperti melakukan libur Bersama seluruh karyawan?
N	Untuk libur Bersama dalam perusahaan kami tidak ada seperti libur Bersama untuk berkunjung ke tempat pariwisata atau sambil menjalankan CSR. Yang ada biasanya seperti gathering Bersama karyawan di hotel tertentu setahun sekali. Ya hanya itu mas selain itu tidak ada.
P	Menurut bapak apakah yang menyebabkan komitmen karyawan bank muamalat tidak berpengaruh pada kinerjanya?
N	Disini kan kami bekerja seperti ibadah bukan bertujuan pada profit oriented. Jadi secara otomatis setiap individu tidak berpegaruhi kadang dalam berkerja berbeda karyawan satu dengan yang lain dalam bekerja. Begitupun komitmen setiap karyawan yang diberikan untuk bank apakah sebatas sebagai penyelesaian tugas atau memang ingin memberikan yang terbaik untuk bank.
P	Apakah dalam pemberian kompensasi kepada setiap karyawan bank muamalat sudah sesuai dengan UMR? Dan apakah kompensasi yang diberikan selaras dengan beban yang diberikan jabatan kerja?
N	Sudah sesuai dengan UMR / UMP di jogja bahkan bisa lebih dari itu mas. Untuk setiap tingkat jabatan berbeda pasti memiliki gaji yang berbeda sesuai dengan beban yang diberikan serta target-target yang telah dicapai biasanya bisa berupa diberikan insentif lebih.
P	Apakah dalam pengembangan karier karyawan dibank muamalat berdasarkan pengalaman yang dimiliki setiap karyawan?
N	Tentu karena dalam perusahaan bank muamalat tidak ada senioritas karyawan jadi , ketika seorang karyawan memiliki pengalaman, kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan pada suatu jabatan tertentu maka akan dipromosikan jabatannya . Dari situ karyawan akan termotivasi untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan, sehingga kinerjanya pun akan mengalami peningkatan. Namun bukan berarti dengan mengeluarkan kemampuan terbaiknya kinerja akan meningkat. Karena kinerja yang meningkat akan diukur melalui standar yang berlaku di perusahaan, bukan hanya dengan meningkatkan kualitas kerja.

LAMPIRAN 3

PROFIL RESPONDEN

No.	Usia	Jenis Kelamin	Lama bekerja
1	25	Laki-laki	1 TAHUN
2	45	Perempuan	15 Tahun
3	33	Laki-laki	8 tahun
4	32	Laki-laki	5 Tahun
5	30	Laki-laki	4 Tahun
6	30	Laki-laki	4 Tahun
7	30	Laki-laki	4 Tahun
8	25	Laki-laki	12 Tahun
9	30	Perempuan	5 Tahun
10	25	Perempuan	2 Tahun
11	31	Laki-laki	6,5 Tahun
12	37	Laki-laki	2 Tahun
13	33	Laki-laki	3 Tahun
14	30	Perempuan	7 Tahun
15	35	Perempuan	10 tahun
16	35	Laki-laki	3 tahun
17	38	Laki-laki	14 Tahun
18	35	Perempuan	5 Tahun
19	31	Perempuan	3 Tahun
20	30	Perempuan	5 Tahun
21	21	Laki-laki	2 tahun
22	30	Laki-laki	3 Tahun
23	30	Laki-laki	4Tahun
24	30	Perempuan	6 Tahun
25	31	Perempuan	9 Tahun
26	30	Perempuan	10 Tahun
27	31	Laki-laki	2 Tahun
28	35	Laki-laki	10 Tahun
29	27	Laki-laki	13 Tahun
30	22	Laki-laki	2 Tahun
31	31	Perempuan	7 Tahun
32	28	Perempuan	10 Tahun
33	35	Perempuan	5 Tahun
34	21	Perempuan	1 TAHUN
35	27	Laki-laki	5 Tahun

36	32	Laki-laki	8 tahun
37	25	Perempuan	3 Tahun
38	24	Laki-laki	2 Tahun
39	35	Perempuan	14 Tahun
40	31	Perempuan	10 tahun
41	28	Perempuan	5 tahun
42	43	Laki-laki	15 Tahun
43	42	Laki-laki	11 tahun
44	36	Perempuan	6 Tahun
45	25	Laki-laki	4 Tahun
46	30	Laki-laki	5 Tahun
47	30	Laki-laki	7 Tahun
48	26	Perempuan	3 Tahun
49	28	Laki-laki	5 Tahun
50	46	Laki-laki	11 tahun
51	28	Laki-laki	5 Tahun
52	27	Perempuan	4 Tahun
53	37	Perempuan	10 tahun
54	31	Laki-laki	5 Tahun
55	31	Laki-laki	10 tahun
56	22	Laki-laki	1 tahun
57	35	Laki-laki	10 tahun
58	37	Laki-laki	9 Tahun
59	41	Laki-laki	13 Tahun
60	30	Perempuan	5 Tahun

LAMPIRAN 4

REKAPITULASI HASIL KUESIONER

1. Variabel Kompetensi

Kompetensi (X1)					Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	2	4	3	17
4	3	3	3	3	16
3	3	4	4	3	17
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	2	15
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	4	17
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	2	17
4	3	3	3	2	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	4	4	3	17
4	3	3	3	3	16

4	4	4	3	4	19
3	3	3	3	4	16
3	3	4	3	3	16
3	4	3	3	4	17
4	3	4	3	4	18
3	3	4	4	4	18
3	4	4	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	3	4	4	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
4	3	2	3	3	15
3	3	3	4	3	16
4	3	3	3	3	16
4	4	4	3	4	19
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	3	18
3	4	4	3	3	17
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14
4	3	4	4	2	17
3	3	2	3	4	15

2. Variabel Komitmen

komitmen(X2)					Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
4	3	3	4	3	17
4	3	4	3	4	18
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	4	18
4	3	3	3	3	16
3	3	2	3	4	15
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15

2	3	2	3	2	12
4	3	3	3	4	17
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	4	19
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	3	16
3	4	4	4	3	18
3	4	3	3	3	16
3	3	3	4	4	17
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	2	2	3	13
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14
4	3	3	3	3	16
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	3	19
3	3	2	2	3	13
3	3	4	3	4	17
4	4	4	4	4	20
4	3	2	4	4	17
4	3	3	3	4	17
3	3	2	3	4	15
3	3	4	3	4	17
3	4	3	4	3	17
4	3	4	3	4	18
2	3	3	2	4	14
4	4	4	3	4	19
4	3	2	4	4	17
3	3	3	3	2	14
4	3	3	2	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	4	19
4	3	3	4	4	18
4	3	3	4	3	17

4	3	4	3	4	18
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
4	3	2	3	4	16

3. Variabel Kompensasi

Kompensasi (X3)					Total X3
X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
3	4	3	3	4	17
3	2	2	2	3	12
3	2	3	3	3	14
2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
2	2	3	2	3	12
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	2	4	3	3	15
3	3	4	3	3	16
3	2	3	2	2	12
3	3	3	3	3	15
2	2	3	3	2	12
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	4	3	17
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
4	4	4	3	4	19
4	3	3	3	4	17
3	3	3	4	3	16
3	2	2	2	3	12
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	3	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	3	4	19
4	3	3	4	3	17
3	3	4	2	2	14
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	4	17
3	3	3	2	3	14
4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	3	17

4. Variabel Pengembangan Karier

Pengembangan Karier (X4)					Total X4
X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
3	3	3	2	2	13
3	3	3	2	2	13
3	3	3	3	3	15

4	4	3	3	3	17
3	3	2	3	2	13
4	4	1	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	3	14
4	2	2	3	2	13
3	2	2	3	3	13
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	2	13
4	4	3	3	1	15
3	3	3	4	3	16
3	3	3	4	3	16
4	4	4	3	3	18
3	4	4	3	2	16
3	3	3	3	3	15
1	4	4	2	2	13
3	2	3	3	2	13
3	3	2	3	2	13
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	2	3	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	2	14
3	3	3	4	3	16
3	3	4	3	4	17
4	4	3	3	3	17
4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	19
4	4	4	3	3	18
4	3	4	4	2	17
4	4	3	4	4	19
3	3	2	3	2	13
2	2	3	3	3	13
4	4	4	4	4	20
1	3	3	4	1	12
4	3	3	3	3	16
4	4	4	3	2	17

3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19
4	4	4	3	3	18
4	4	4	4	2	18
4	3	2	3	3	15
3	3	4	3	2	15
3	4	4	4	4	19
3	4	4	3	4	18
3	3	3	4	2	15
4	3	4	4	4	19
4	3	4	4	1	16

5. Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y1)					Total Y1
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	4	17
4	3	3	3	3	16
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	2	3	2	13
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18
4	4	3	4	3	18
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	2	18
3	3	3	3	3	15
2	3	2	3	3	13

3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	2	3	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	4	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	4	3	4	17
3	3	3	3	4	16
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	3	1	3	3	14
3	4	2	4	3	16
2	3	3	3	2	13
4	4	3	4	3	18
4	3	3	4	4	18
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
4	3	4	3	3	17
3	3	3	3	3	15
4	3	4	4	4	19
4	4	3	4	4	19
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	4	3	3	3	16

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI



LAMPIRAN 6

HASIL OLAHAN DATA SPSS 25

A. Hasil Profil Responden

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_kelamin			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Laki-laki	36	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	24	40.0	40.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

		Masa_kerja			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	1-5 Tahun	33	55.0	55.0	55.0
	6-10 Tahun	18	30.0	30.0	85.0
	11-15 Tahun	9	15.0	15.0	100.0
Total		60	100.0	100.0	

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia_karyawan			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	21-30 Tahun	31	51.7	51.7	51.7
	31 -40 Tahun	24	40.0	40.0	91.7
	41-50 Tahun	5	8.3	8.3	100.0
Total		60	100.0	100.0	

B. Hasil Uji Validitas

1. Kompetensi

Item-Total Statistics			
Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

KOMPETENSI-1	13.43	2.589	.409	.723
KOMPETENSI-2	13.55	2.286	.654	.636
KOMPETENSI-3	13.53	2.151	.580	.658
KOMPETENSI-4	13.57	2.385	.523	.682
KOMPETENSI-5	13.72	2.545	.358	.746

2. Komitmen

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOMITMEN-1	13.13	2.456	.536	.622
KOMITMEN-2	13.35	2.808	.485	.653
KOMITMEN-3	13.48	2.423	.438	.668
KOMITMEN-4	13.35	2.435	.490	.641
KOMITMEN-5	13.15	2.706	.378	.687

3. Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KOMPENSASI-1	12.67	4.023	.766	.836
KOMPENSASI-2	12.68	3.644	.779	.830
KOMPENSASI-3	12.65	4.333	.641	.864
KOMPENSASI-4	12.80	3.858	.656	.864
KOMPENSASI-5	12.73	4.063	.705	.849

4. Pengembangan Karier

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
PENGEMBANGAN_KA RIER-1	12.75	4.428	.439	.716
PENGEMBANGAN_KA RIER-2	12.75	4.326	.581	.670

PENGEMBANGAN_KA RIER-3	12.88	3.969	.528	.684
PENGEMBANGAN_KA RIER-4	12.82	4.559	.501	.698
PENGEMBANGAN_KA RIER-5	13.27	3.758	.502	.701

5. Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KINERJA_KARYAWA N-1	13.25	3.411	.715	.835
KINERJA_KARYAWA N-2	13.30	3.637	.721	.837
KINERJA_KARYAWA N-3	13.40	3.363	.621	.863
KINERJA_KARYAWA N-4	13.33	3.379	.771	.822
KINERJA_KARYAWA N-5	13.38	3.427	.665	.848

C. Hasil Uji Reliabilitas

1. Kompetensi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.737	5

2. Komitmen

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.703	5

3. Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	5

4. Pengembangan Karier

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.739	5

5. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	5

D. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

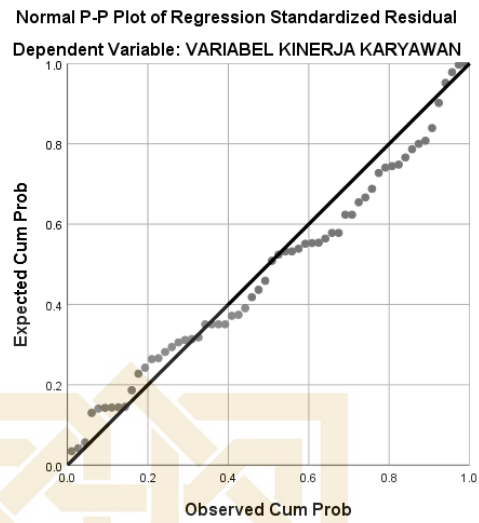
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.36362063
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.072
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.187 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



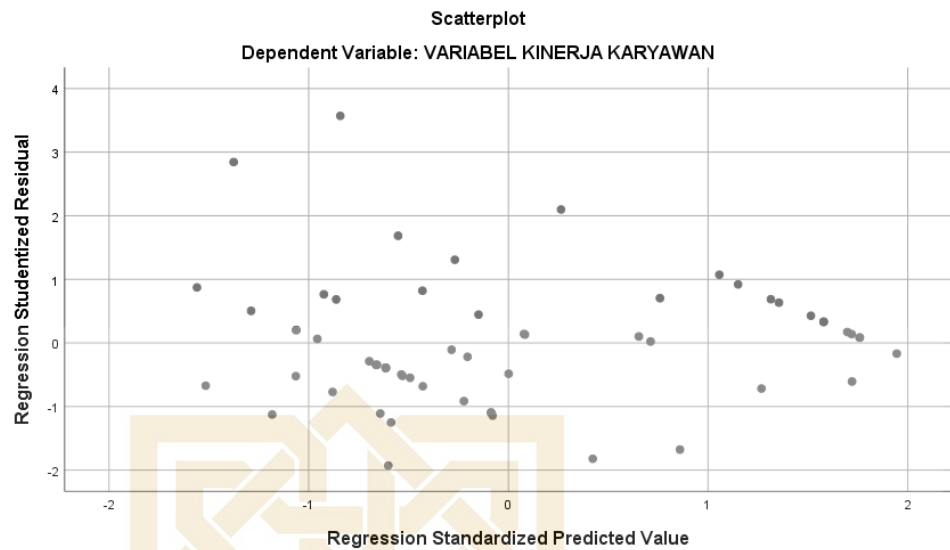
2. Uji Heterkodekasitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.992	1.610		1.237	.222
	VARIABEL KOMPETENSI	-.019	.092	-.037	-.203	.840
	VARIABEL KOMITMEN	.100	.099	.181	1.012	.317
	VARIABEL KOMPENSASI	-.171	.091	-.313	-1.876	.067
	VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER	.025	.079	.053	.313	.756

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Sumber Data : Pengolahan data Primer;2019



3. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.490	1.933		.771	.444		
	VARIABEL KOMPETENSI	.113	.115	.093	.982	.331	.725	1.380
	VARIABEL KOMITMEN	.110	.133	.093	.826	.412	.511	1.959
	VARIABEL KOMPENSASI	.303	.108	.326	2.813	.007	.482	2.074
	VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER	.410	.100	.447	4.106	.000	.549	1.823

a. Dependent Variable: VARIABEL KINERJA KARYAWAN

E. Regresi Linier Berganda

1. Analisis Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.490	1.933		.771	.444
	VARIABEL KOMPETENSI	.113	.115	.093	.982	.331
	VARIABEL KOMITMEN	.110	.133	.093	.826	.412
	VARIABEL KOMPENSASI	.303	.108	.326	2.813	.007
	VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER	.410	.100	.447	4.106	.000

a. Dependent Variable: VARIABEL KINERJA KARYAWAN

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.625	4	49.406	24.769	.000 ^b
	Residual	109.708	55	1.995		
	Total	307.333	59			

a. Dependent Variable: VARIABEL KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER, VARIABEL KOMPETENSI, VARIABEL KOMITMEN, VARIABEL KOMPENSASI

3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 ^a	.643	.617	1.412

a. Predictors: (Constant), VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER, VARIABEL KOMPETENSI, VARIABEL KOMITMEN, VARIABEL KOMPENSASI

b. Dependent Variable: VARIABEL KINERJA KARYAWAN

4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.490	1.933		.771	.444
	VARIABEL KOMPETENSI	.113	.115	.093	.982	.331
	VARIABEL KOMITMEN	.110	.133	.093	.826	.412
	VARIABEL KOMPENSASI	.303	.108	.326	2.813	.007
	VARIABEL PENGEMBANGAN KARIER	.410	.100	.447	4.106	.000

a. Dependent Variable: VARIABEL KINERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 7

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

- ❖ Nama : Muhamad Aliyul Adhim
- ❖ TTL : Rajabasa Lama, 06 November 1996
- ❖ Jenis Kelamin : Laki-laki
- ❖ Agama : Islam
- ❖ Status : Belum Menikah
- ❖ Golongan Darah : O
- ❖ Kewarganegaraan : Indonesia
- ❖ E-Mail : Aliyuladhim55@gmail.com
- ❖ Alamat : Jalan Lintas Timur, Rajabasa Lama, Kec. Labuhan Ratu kab. Lampung Timur, Lampung.



RIWAYAT PENDIDIKAN

- ❖ TK Al-Amin 2002-2003
- ❖ SDN 01 Rajabasa Lama 2003-2009
- ❖ SMPN 01 Labuhan Ratu 2009-2012
- ❖ SMA Minhajuth Thullab 2012-2015
- ❖ UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2015-Sekarang

PENGALAMAN ORGANISASI

- ❖ ForSEBI Angkatan Asy-syaibanni 2015 2015-2018
- ❖ Wakil Devisi HRD ForSEBI UIN Sunan Kalijaga 2016-2017
- ❖ Ketua ForSEBI UIN Sunan Kalijaga 2017-2018