

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MASA KERJA,
MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN GAJI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BAROKAH GROUP**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU (S1) DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:
MAY ROSA ZULFATUS SORAYA
13820138**

**PEMBIMBING:
JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: B-2084/Un.02/DEB/PP.05.3/05/2017

Skripsi/tugas akhir dengan judul : “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group”

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : May Rosa Zulfatus Soraya

NIM : 13820138

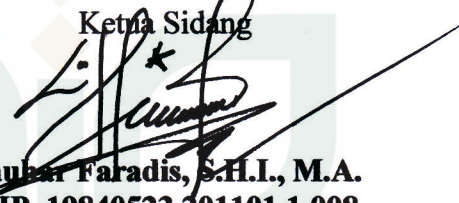
Telah diujikan pada : 04 Mei 2017

Nilai : A-

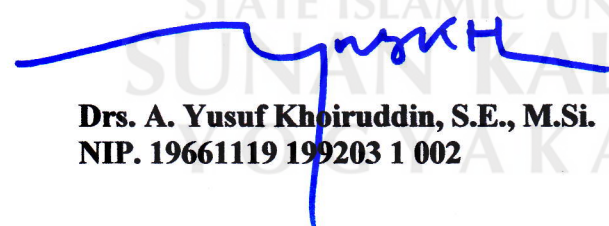
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR:

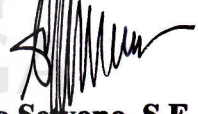
Ketua Sidang


Jaubir Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Penguji I


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

Penguji II


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

Yogyakarta, 15 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,




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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari May Rosa Zulfatus Soraya

Kepada

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, mengoreksi, dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : May Rosa Zulfatus Soraya

NIM : 13820138

Judul Skripsi : "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group"

sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 21 Rajab 1438 H

18 April 2017 M

Pembimbing

Jauhar Paradis, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : May Rosa Zulfatus Soraya

NIM : 13820138

Program Studi : Perbankan Syariah

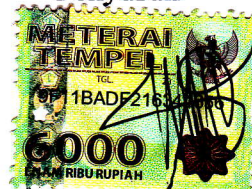
Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan 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.

Yogyakarta, 21 Rajab 1438 H

18 April 2017 M

Penyusun



May Rosa Zulfatus Soraya
NIM. 13820138

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : May Rosa Zulfatus Soraya
NIM : 13820138
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

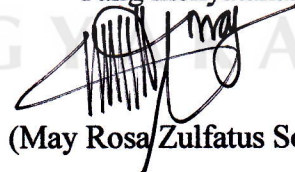
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, meyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/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 pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 18 April 2017
Yang menyatakan



(May Rosa/Zulfatus Soraya)

MOTTO

Yang dinilai oleh Allah SWT itu bukan semata hasil akhirnya saja melainkan juga proses menuju hasil akhirnya. Apakah halal atau haram? Kalau halal, insyaAllah proses dan hasil akhirnya akan mendapatkan berkah, karunia, dan hikmah darinya.

(May Rosa Zulfatus Soraya)

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain.

(Q.S. Alam Nasyrah [94]: 6 s.d. 7).



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Ibunda SUHARTI dan Ayahanda RUDI HERMAWANTA, terima kasih atas doa, kasih sayang, dukungan, nasihat, dan segala hal yang senantiasa diberikan dengan tulus dan ihklas.

Adikku FAIZAL YUSUF MAHENDRA, terima kasih atas doa dan dukungan yang diberikan.

Mbah Putri ZUZANAH, terima kasih atas doa tulus yang senantiasa diberikan.

Alm. Mbah Kakung PURWO SARJONO, Almh. Mbah Putri SUMARNI, Alm. Mbah Kakung CIPTO WARDOYO TARJONO terima kasih atas segala doa yang pernah diberikan, semoga engkau mendapatkan tempat terindah disisi Allah SWT.

Guru dan Dosen, terima kasih atas ilmu, pengalaman, dan doa yang telah diberikan.

Seluruh keluarga besar, terima kasih atas doa dan dukungan yang senantiasa diberikan.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	Sa'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	W
ها	Ha'	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

Semua *ta' marbutah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap

dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

... َ ...	Fathah	ditulis	<i>a</i>
... ِ ...	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
... ُ ...	Dammah	Ditulis	<i>u</i>

فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	ditulis	<i>A</i>
جاهلية	ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	ditulis	<i>A</i>
تنسى	ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>I</i>
كريم	ditulis	<i>Karim</i>

4. Dhammah + wawu mati	ditulis	<i>U</i>
فروض	ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	ditulis	<i>Au</i>
قول	ditulis	<i>Qaul</i>

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

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَوْنُ شَكْرَتِمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوض	ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Asslamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penyusun panjatkan ke hadirat Allah SWT, atas nikmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa penyusun tunggu syafaatnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi atau tugas akhir ini telah melibatkan banyak pihak yang turut membantu dalam penyelesaian. Skripsi atau tugas akhir ini tidak mungkin terselesaikan tanpa petunjuk, bimbingan, dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penyusun mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang tersebut di bawah ini:

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 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Akademik yang senantiasa membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang dengan penuh kesabaran memberikan arahan, saran, dan bimbingan sampai skripsi atau tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman, dan wawasan untuk penyusun selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Program Studi dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

7. Seluruh karyawan BMT Barokah *Group* yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner serta melakukan wawancara.
8. Kedua orang tua tercinta, Ibu Suharti dan Bapak Rudi Hermawanta, yang tiada pernah lelah untuk senantiasa memberikan doa tulus, motivasi, dan dukungan, serta kasih sayang terbaik kepada penyusun.
9. Adik tercinta, Faizal Yusuf Mahendra yang senantiasa memberikan doa, semangat, dukungan, sekaligus sebagai teman berbagi segala hal.
10. Mbah Putri, Mbah Zuzannah yang senantiasa memberikan doa tulus kepada penyusun.
11. Keluarga di Yogyakarta, Om Soso, Tante Erna, Dik Ardi, dan Aci yang senantiasa memberikan kasih sayang dan motivasi selama penyusun menuntut ilmu di Yogyakarta.
12. Keluarga Besar Cipto Wardoyo Tarjono dan Purwo Sarjono termasuk seluruh Pakde, Bude, Om, Tante, sepupu-sepupuku, dan termasuk juga Tante Putri yang senantiasa memberikan doa dan motivasi kepada penyusun.
13. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan tahun 2013 yang telah bersama-sama menempuh pendidikan, menuntut ilmu, dan kini telah penyusun anggap sebagai keluarga besar yang telah memberikan makna kehidupan bagi penyusun.
14. Teman-teman seperjuangan (Nabella, Septi, Astiti, Sinta, Intan, Ica, Heningtyas, Furi, Eni, Eka, Ulis, Ratna, Tektu, dan lain-lain) yang senantiasa memberikan doa, dukungan, kasih sayang, dan peristiwa-peristiwa berharga sehingga selama penyusun menuntut ilmu di Yogyakarta menjadi indah dan penuh makna.
15. Teman-teman terbaik dari *group* “Gaul Syariah” yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penyusun.
16. Teman-teman KKN angkatan 89 kelompok 32 Dusun Kranggan Kidul, Desa Kranggan, Kecamatan Galur (Mbak Fa’ah, Ulfa, Norma, Mas Adhim, Habibi, Aqli, Rafi, dan Mail) yang senantiasa memberikan doa dan dukungan kepada penyusun.

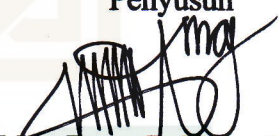
17. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sampaikan satu per satu yang turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung, memberikan doa, dan dukungan hingga skripsi atau tugas ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT memberikan berkah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan karunia terbaik dariNya. Semoga skripsi atau tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya. *Aamiin Yaa Rabbal Alaamiin.*

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 18 April 2017

Penyusun



May Rosa Zulfatus Soraya
NIM. 13820138

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xx
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN	xxii
ABSTRAK	xxiii
ABSTRACT	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Manfaat Penelitian.....	9
D. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN	
HIPOTESIS	12
A. Telaah Pustaka	12
B. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja	16
2. Latar Belakang Pendidikan	22

3. Masa Kerja	25
4. Motivasi Kerja.....	28
5. Pelatihan Kerja	32
6. Gaji	39
7. BMT	41
C. Pengembangan Hipotesis Karyawan	42
1. Hubungan Latar Belakang Pendidikan dengan Kinerja Karyawan	42
2. Hubungan Masa Kerja dengan Kinerja Karyawan	43
3. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	45
4. Hubungan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan	46
5. Hubungan Gaji dengan Kinerja Karyawan	47
D. Model Penelitian atau Kerangka Berfikir	49
BAB III METODE PENELITIAN	50
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	50
1. Jenis Penelitian	50
2. Sumber Data Penelitian	50
B. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi	50
2. Sampel	51
C. Teknik Pengumpulan Data.....	52
D. Definisi Operasional Variabel.....	53
E. Instrumen Penelitian	54
F. Uji Instrumen Penelitian	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Reliabilitas.....	55
G. Teknik Analisis Data.....	55
1. Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	56
b. Uji Multikolinieritas	56
c. Uji Heteroskedastisitas	57

2. Uji Hipotesis.....	58
a. Analisis Regresi Linier Berganda	58
b. Koefisien Determinasi (R^2)	59
c. Uji F (Uji secara Bersama-sama)	59
d. Uji t (Uji Parsial)	60
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	61
A. Hasil Pengumpulan Data	61
B. Profil Responden	61
1. Data Jumlah Karyawan BMT Barokah Group yang Dijadikan Sampel Penelitian	62
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan Terakhir	64
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Jurusan Pendidikan Terakhir	65
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	66
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian	67
1. Uji Validitas	67
2. Uji Reliabilitas.....	68
D. Analisis Data.....	70
1. Uji Asumsi Klasik	70
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Multikolinieritas	71
c. Uji Heteroskedastisitas	73
2. Uji Hipotesis	74
a. Analisis Regresi Linier Berganda	74
b. Koefisien Determinasi (R^2)	77
c. Uji F (Uji secara Bersama-sama)	78
d. Uji t (Uji Parsial)	79
E. Pembahasan.....	83

1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan	83
2. Pengaruh Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan	85
3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	87
4. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	88
5. Pengaruh Gaji terhadap Kinerja Karyawan	91
BAB V PENUTUP	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	94
1. Bagi BMT Barokah	94
2. Bagi Penelitian Selanjutnya	95
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	i


 STATE ISLAMIC UNIVERSITY
 SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pencapaian Aset, Nasabah, dan Kantor BMT Tahun 2015	7
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	53
Tabel 4.1 Data Jumlah Karyawan BMT Barokah Group yang Dijadikan Sampel Penelitian	62
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.4 One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test	70
Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji Park	72
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.8 Hasil <i>Adjusted R²</i> Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.9 Hasil Uji F (Uji Bersama-sama) Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.10 Hasil Uji t (Uji Parsial) Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Penelitian	49
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan BMT Barokah <i>Group</i>	62
Gambar 4.2 Pendidikan Terakhir Karyawan BMT Barokah <i>Group</i>	63
Gambar 4.3 Jurusan Pendidikan Terakhir Karyawan BMT Barokah <i>Group</i>	64
Gambar 4.4 Masa Kerja Karyawan BMT Barokah <i>Group</i>	65



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	i
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	vi
Lampiran 3 Tabulasi Data Jawaban Responden	vii
Lampiran 4 Profil Responden	ix
Lampiran 5 Analisis Data Menggunakan Program Komputer SPSS	xi
Lampiran 6 Tabel Statistika	xxii
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian	xxiv
Lampiran 8 Surat Keterangan Penelitian	xxv
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian	xxvi
Lampiran 10 <i>Curriculum Vitae</i>	xxvii

ABSTRAK

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) merupakan salah satu koperasi jasa keuangan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang saat ini berkembang sangat signifikan. Meski perkembangannya sudah signifikan akan tetapi kendala-kendala yang dihadapi untuk pengembangan BMT masih tetap ada. Kendala yang cukup menonjol dihadapi oleh pengurus BMT adalah masalah kompetensi sumber daya manusia dan persaingan. Oleh karena itu, manajemen BMT harus mengetahui faktor-faktor yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya kinerja karyawannya dapat meningkat. Sehingga BMT mampu bersaing dengan BMT yang lain. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan program komputer SPSS. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap 40 karyawan BMT Barokah Group. Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Uji F telah membuktikan bahwa latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan gaji secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group, yang dapat dilihat dari nilai F hitung yaitu sebesar 15,183 dengan taraf sig. 0,000 (lebih kecil atau sama dengan) $\leq 0,05$. Selain itu, uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan gaji berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group. Sebaliknya, variabel latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group.

Kata kunci: kinerja karyawan, latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan gaji.

ABSTRACT

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) is one of the Islamic financial cooperation that operates based on Islamic principles that are currently growing significantly. Although the progress has been significant, the constraints faced in the development of BMT is still present. The major constraint faced by the board BMT prominent is the issue of the competence of human resources and competition. Therefore, the management of BMT should know the factors that could improve the quality of human resources, so that BMT would able to compete with the others. This research examines the effect of educational background, tenure, work motivation, job training, and salaries in correlation to the employees performance at BMT Barokah Group.

In this research, SPSS will be used to analyze the data. The data used in this research are primary data obtained from questionnaires given to 40 employees at BMT Barokah Group. Research methods of data analysis is the validity, reliability test, classic assumption test, and hypothesis testing.

Based on research that has been done, it can be concluded that the independent variables have a significant influence on employee performance at BMT Barokah Group amounted to 64.5%, while the remaining 35.5% is influenced by other factors not mentioned in this study. The F test has proven that educational background, tenure, work motivation, job training, and salary together have a significant positive effect on employee performance at BMT Barokah Group, which can be seen from the calculated F value is equal to 15.183 with level sig. 0,000 (less than or equal to) ≤ 0.05 . In addition, the t test (partial test) indicates that the variable job training and salary are significant in resulting positive effect on employee performance at BMT Barokah Group. Other then, the variable of educational background, tenure, and work motivation they do not have significantly influence to the employee performance at BMT Barokah Group.

Keywords: *employee performance, educational background, tenure, work motivation, job training, and salary.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di Indonesia, pelaksanaan sistem ekonomi Islam yang sudah dimulai sejak tahun 1992 semakin marak dengan bertambahnya jumlah lembaga keuangan Islam baik bank maupun non bank. Salah satu lembaga keuangan Islam non bank adalah *Baitul Mal wat Tamwil* (BMT) yang berorientasi pada masyarakat Islam lapisan bawah. Kelahiran BMT merupakan solusi bagi kelompok ekonomi masyarakat bawah yang membutuhkan dana bagi pengembangan usaha kecil. BMT merupakan lembaga ekonomi rakyat kecil yang berupaya mengembangkan usaha-usaha produktif dan investasi dalam rangka meningkatkan kegiatan ekonomi pengusaha kecil dengan berdasarkan prinsip syariah dan prinsip koperasi (Suwata, 2015).

BMT adalah suatu lembaga yang terdiri dari dua istilah yaitu *Baitul Mal* yang lebih mengarah pada usaha-usaha pengumpulan dan penyaluran dana yang *nonprofit*, seperti zakat, infaq, dan shodaqoh, sedangkan *Baitul Tamwil* mengarah kepada usaha pengumpulan dan penyaluran dana komersial (Huda dan Heykal, 2010: 363).

Baitul Mal wat Tamwil (BMT) merupakan salah satu koperasi jasa keuangan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang saat ini berkembang sangat signifikan. Menurut Setyo Herianto, Deputi Bidang Kelembagaan dan UKM Kementrian Koperasi dan UKM, BMT akan sangat berperan sebagai lembaga keuangan mikro yang mampu

menggerakkan sektor riil di masyarakat. Meski perkembangannya sudah signifikan akan tetapi kendala-kendala yang dihadapi untuk pengembangan BMT tetap ada, mengingat tidak semua BMT di Indonesia memiliki nasib yang baik. Untuk itu Kemenkop dan UKM terus membina dan memberi pengawasan terhadap mereka. Apalagi kendala-kendala klasik dalam pengembangan BMT masih ada untuk saat ini, seperti kualitas sumber daya insani (SDI), teknologi, inovasi produk, pemasaran, pembiayaan, dan deregulasi (Alamsyah dalam Mahiroh, 2016: 2-3).

Kendala yang cukup menonjol dihadapi oleh pengurus BMT adalah masalah kompetensi sumber daya manusia (15,24%) dan persaingan (12,83%) (Sakti, 2013: 14). Hal ini merupakan tantangan besar bagi pengurus BMT di Indonesia mengingat kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus ditingkatkan demi menjaga persaingan antar BMT. Jika kompetensi sumber daya manusia yang berada di BMT sudah baik maka kinerja karyawan atau pegawai juga akan baik.

Permasalahannya tidak mudah mencari sumber daya manusia yang profesional, mengingat sumber daya manusia yang berada di BMT masih sangat kurang memadai dan jumlah sumber daya manusia yang bekerja di BMT pun jumlahnya masih rendah. Dilihat dari profil sumber daya manusia BMT di provinsi Jawa Barat, Jawa Tengah, dan Jawa Timur diketahui bahwa kebanyakan BMT hanya memiliki 5 pegawai (Sakti, 2013: 13). Hal ini dikhawatirkan dapat mempengaruhi tingkat inovasi di BMT dan kinerja dari sumber daya manusia yang ada BMT.

Perkembangan suatu perusahaan atau organisasi atau dalam hal ini adalah BMT dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1988: 503). Pengertian lain dari kinerja diungkapkan oleh Hasibuan, kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi (Hasibuan dalam Muttaqin, dkk, 2014).

Mengingat pentingnya kinerja karyawan maka dari itu BMT harus lebih memperhatikan faktor-faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik (kebutuhan fisiologis), kebutuhan sosial, dan kebutuhan egoistik (Suternmeister dalam Muttaqin, dkk, 2014). Selain itu, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu perencanaan karir dan manajemen karir, kompensasi, komitmen kerja, kepuasan, disiplin kerja, pengawasan, kepemimpinan, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan sistem imbalan yang inovatif (Handoko dalam Aulia, 2016: 4).

Di dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin, dkk, menyebutkan bahwa secara simultan faktor latar belakang pendidikan, masa kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali (Muttaqin, dkk, 2014). Penelitian lain yaitu dilakukan oleh Febriawan Ardi Nugroho, menyebutkan bahwa faktor pelatihan dan pemberian insentif secara parsial dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Bank Danamon Madiun (Nugroho, 2014: 109-110).

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang telah diungkapkan di atas, maka penyusun mencoba mengambil lima faktor yang berkemungkinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di suatu BMT. Faktor pertama yaitu latar belakang pendidikan yang diperlukan sebagai bahan pertimbangan sebelum seseorang diterima sebagai karyawan sebuah BMT. Pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, tinggi rendahnya tingkat pendidikan seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Supaya kinerja karyawan baik maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya (Muttaqin, dkk, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Nisa Aulia menunjukkan bahwa faktor latar belakang pendidikan atau dengan kata lain semakin tinggi tingkat pendidikan yang pernah ditempuh karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BMT Tumang (Aulia, 2016: 60). Karyawan yang memiliki riwayat pendidikan tinggi diharapkan dapat bekerja dengan baik dan dapat terus

meningkatkan kinerjanya untuk perkembangan perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Faktor kedua yaitu faktor banyaknya masa kerja dari setiap karyawan. Tingkat masa kerja karyawan dapat menentukan tingkat pengalaman seorang karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang digelutinya. Tentunya hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja dari setiap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andriyan Muttaqin, dkk, menunjukkan bahwa secara parsial faktor masa kerja berhasil memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Muttaqin dkk, 2014). BMT sebaiknya memperhatikan faktor ini mengingat masa kerja atau pengalaman kerja setiap karyawan berbeda, sehingga BMT dapat mengetahui sampai dimana tingkat pengalaman karyawan di BMT tersebut.

Faktor ketiga yaitu pemberian motivasi kerja yang diperlukan dalam setiap pelaksanaan kerja karyawan supaya kinerjanya meningkat. Seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang baik, karena mereka mengetahui tujuan mereka dalam bekerja. Jadi, motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2004: 138). Penelitian yang dilakukan oleh Frana Agus Sugianto menunjukkan bahwa secara parsial

motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Madubaru Yogyakarta (Sugianto, 2011: 46-47).

Faktor keempat yaitu pelatihan kerja dimana selama ini diketahui bahwa pelatihan yang banyak dilakukan oleh BMT adalah pelatihan tentang operasional BMT (46,54%), pelatihan akuntansi (31,38%), dan pelatihan pemasaran BMT (15,69%). Informasi tentang jenis pelatihan yang dilakukan oleh BMT ini menggambarkan bahwa pelatihan sumber daya manusia BMT masih berkonsentrasi pada pelatihan yang bersifat dasar (Sakti, 2013: 15). Hal ini merupakan tantangan besar bagi BMT, walaupun dengan dana yang sangat sedikit, BMT dituntut untuk terus melakukan pelatihan kerja secara kontinyu kepada setiap karyawan. Pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang. Pelatihan kerja ini berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT. Faktor adanya pelatihan kerja merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh BMT, jika BMT ingin bertahan dalam persaingan bisnis yang semakin pesat dari waktu ke waktu (Turere, 2013: 11). Penelitian yang juga dilakukan oleh Verra Nitta Turere menunjukkan bahwa faktor pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey (Turere, 2013: 18-19).

Faktor terakhir adalah pemberian gaji dari BMT kepada setiap karyawan. Pemberian gaji bagi karyawan merupakan kewajiban bagi BMT yang harus dipenuhi tepat waktu secara adil dan berdasarkan hasil kerja.

Mengingat gaji yang didapatkan oleh setiap karyawan dapat memiliki respon yang berbeda, yaitu telah sepadan dengan kinerja yang dilakukan karyawan atau bahkan sebaliknya tidak sepadan dengan kinerja yang telah dilakukan karyawan untuk BMT tersebut. Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Tursina Kurniati faktor gaji dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta (Kurniati, 2014: 76). Dengan adanya faktor pemberian gaji dari pihak BMT diharapkan setiap karyawan memiliki kinerja yang optimal dan tentunya berkualitas.

BMT Barokah *Group* adalah salah satu BMT yang berada di Kabupaten Magelang yang berhasil mendapatkan penghargaan sebagai tata laksana koperasi terbaik tingkat Kabupaten Magelang tahun 2015 oleh Bupati Magelang. Selain penghargaan tersebut, BMT Barokah juga berhasil mencapai aset, nasabah, dan mendirikan 5 kantor BMT yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Pencapaian Aset, Nasabah, dan Kantor BMT Tahun 2015

Tahun	Jumlah Aset	Jumlah Nasabah	Jumlah Kantor BMT
2015	Rp 45.000.000.000	2.304.000	5

Sumber: Data Sekunder BMT Barokah *Group* (2015)

Pencapaian aset dan prestasi BMT Barokah *Group* yang sudah cukup baik ini juga harus diimbangi dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, supaya BMT Barokah *Group* dapat terus meningkatkan aset BMT menjadi lebih tinggi lagi, memperluas jaringan kantor cabang,

meningkatkan pelayanan kepada anggotanya, memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan prestasinya, dan yang paling penting dapat bersaing dengan BMT yang lain. Peningkatan kualitas sumber daya manusia di BMT Barokah Group sangat perlu untuk dilakukan mengingat jumlah BMT yang terus bertambah dan BMT Barokah Group harus mampu bersaing dengan BMT lain yang terus tumbuh di Kabupaten Magelang.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penyusun tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group?
2. Apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group?
4. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group?
5. Apakah gaji yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

- a. Untuk menjelaskan apakah latar belakang pendidikan dari karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Barokah *Group*.
- b. Untuk menjelaskan apakah masa kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Barokah *Group*.
- c. Untuk menjelaskan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Barokah *Group*.
- d. Untuk menjelaskan apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Barokah *Group*.
- e. Untuk menjelaskan apakah gaji yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Barokah *Group*.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

- a. Manfaat Teoritis: Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu khususnya mengenai pentingnya meningkatkan kinerja sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan profit perusahaan, dan dapat bersaing dengan BMT yang ada.
- b. Manfaat Praktis: Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada BMT Barokah *Group* supaya BMT dapat mengetahui pengaruh

latar belakang pendidikan, masa kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan gaji terhadap kinerja karyawan BMT Barokah Group.

D. Sistematika Pembahasan

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

Bab pertama memaparkan pendahuluan. Pada bab ini memuat latar belakang yang berisikan gambaran pemikiran, pokok masalah yang merupakan perumusan dari latar belakang, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang mengandung penjelasan tentang kegunaan hasil penelitian, dan sistematika pembahasan secara keseluruhan.

Bab kedua memaparkan mengenai landasan teori dan pengembangan hipotesis. Pada bab ini berisi teori-teori yang berkenaan mengenai variabel-variabel yang diangkat penyusun sebagai judul penelitian baik itu teori dasar maupun teori hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penyusun mengelompokkan teori-teori dari penelitian sebelumnya ke dalam tinjauan pustaka dan mengelompokkan teori-teori dasar ke dalam landasan teori. Dari teori-teori yang ada penyusun dapat menurunkan hipotesis yaitu dugaan sementara penyusun menanggapi permasalahan yang ada dengan disertai dasar teorinya.

Bab ketiga memaparkan mengenai metode penelitian. Pada bab ini berisi penjelasan mengenai jenis dan sumber data penelitian yang digunakan oleh penyusun, penentuan populasi dan sampel untuk penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan guna mendukung penelitian, definisi

operasional variabel yang digunakan dalam menentukan setiap butir pertanyaan dalam kuesioner, instrumen penelitian untuk menilai butir jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuesioner, dan teknik analisis data yang digunakan guna membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah ditetapkan oleh penyusun.

Bab keempat adalah analisis data dan pembahasan. Pada bagian ini membahas mengenai hasil pengumpulan data, profil dari responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, hasil uji dari instrumen penelitian, hasil dari analisis data, dan pembahasan.

Bab kelima adalah penutup. Pada bagian ini berisi kesimpulan atas hasil penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian dan untuk penelitian yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai t hitung (0,913) dan t tabel (2,02439) dengan tingkat signifikansi (0,368). Berdasarkan ketentuannya jika t hitung (lebih kecil atau sama dengan) $\leq$ dari t tabel ($0,913 \leq 2,02439$) dan tingkat signifikansi (lebih besar atau sama dengan) $\geq$ dari 0,05 ($0,368 \geq 0,05$), maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak. Jadi, apapun latar belakang pendidikan yang pernah ditempuh oleh karyawan tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawan BMT Barokah Group.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel masa kerja terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai t hitung (1,739) dan t tabel (2,02439) dengan tingkat signifikansi (0,091). Berdasarkan ketentuannya jika t hitung (lebih kecil atau sama dengan) $\leq$ dari t tabel ($1,739 \leq 2,02439$) dan tingkat signifikansi (lebih besar atau sama dengan) $\geq$ dari 0,05 ($0,091 \geq 0,05$), maka H_0 diterima dan H_{a2} ditolak. Jadi, tingkat dari singkat atau lamanya masa kerja seorang karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan BMT Barokah Group.

3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai t hitung $(-0,183)$ dan t tabel $(2,02439)$ dengan tingkat signifikansi $(0,856)$. Berdasarkan ketentuannya jika t hitung (lebih kecil atau sama dengan) $\leq$ dari t tabel $((-0,183) \leq 2,02439)$ dan tingkat signifikansi (lebih besar atau sama dengan) $\geq$ dari $0,05$ $(0,856 \geq 0,05)$, maka H_0 diterima dan H_{a3} ditolak. Jadi, ada atau tidaknya motivasi kerja yang diberikan oleh pihak BMT Barokah *Group* tidak akan mempengaruhi kinerja dari karyawan yang bersangkutan.
4. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai t hitung $(3,053)$ dan t tabel $(2,02439)$ dengan tingkat signifikansi $(0,004)$. Berdasarkan ketentuannya jika t hitung (lebih besar atau sama dengan) $\geq$ dari t tabel $(3,053 \geq 2,02439)$ dan tingkat signifikansi (lebih kecil atau sama dengan) $\leq$ dari $0,05$ $(0,004 \leq 0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_{a4} diterima. Jadi, ketika pelatihan kerja yang diberikan oleh BMT Barokah *Group* meningkat (diberikan pelatihan kerja secara efektif dan efisien), maka kinerja karyawan akan meningkat.
5. Terdapat pengaruh yang positif signifikan antara variabel gaji terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai t hitung $(2,572)$ dan t tabel $(2,02439)$ dengan tingkat signifikansi $(0,015)$. Berdasarkan ketentuannya jika t hitung (lebih besar atau sama dengan) $\geq$ dari t tabel $(2,572 \geq 2,02439)$ dan tingkat signifikansi (lebih kecil atau sama dengan) $\leq$ dari

0,05 ($0,015 \leq 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_{a5} diterima. Jadi, ketika gaji yang diberikan oleh BMT Barokah Group meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penyusun menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi BMT Barokah Group

- a. Perlu meningkatkan kualitas sumber daya dalam penyeleksian atau perekrutan sumber daya manusia baru dengan melihat latar belakang pendidikan dan jurusan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan sehingga BMT Barokah Group mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
- b. Perlu memperhatikan tingkat lamanya masa kerja dari karyawan, karena semakin lama karyawan bekerja dapat menentukan pengalamannya dalam bidang pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan terus meningkat.
- c. Perlu memperhatikan penyebab dari kurangnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan baik secara internal maupun eksternal sehingga karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk memajukan BMT Barokah Group.

- d. Perlu mempertahankan atau meningkatkan program pelatihan kerja kepada semua karyawan BMT Barokah *Group* melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kegiatan operasional BMT Barokah *Group*.
- e. Perlu mempertahankan atau meningkatkan gaji yang diberikan supaya karyawan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi sehingga tujuan yang diinginkan oleh BMT Barokah *Group* dapat tercapai.

2. Bagi penelitian selanjutnya

- a. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambah variabel yang berkemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar penelitian dapat berkembang, misalnya dengan menambah variabel sarana dan prasarana kerja, komitmen kerja, tanggung jawab kerja, dan kepemimpinan.
- b. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah sampel (responden) dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat bervariasi.
- c. Dalam melakukan pengolahan data diharapkan dapat mengolah data dengan teliti dan cermat sehingga penghitungan olah data hasilnya lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. (2014). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri. *Skripsi*. IAIN Tulungagung.
- Amri, Khaerul. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Andiyanto, Wilhelmus. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Manggarai – Flores Nusa Tenggara Timur. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Aulia, Nisa. (2016). Pengaruh Tindakan Disipliner, Kompensasi Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Baharuddin, Aris, dkk. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Jurnal Profit. Vol. 6, No. 2.
- Brahmasari dan Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*. Jurnal Manajemen Kewirausahaan. Vol. 10, No. 2.
- Faizin dan Winarsih. (2008). *Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja perawan dan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali*. Berita Ilmu Keperawatan. Vol.1, No. 3.
- Foster, Bill. (2001). *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta: PPM.
- Ghazali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafid, Muhammad. (2014). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah Tenaga Kerja Industri Tekstil di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Handoko, T. Hani. (1997). *Manajemen* (Edisi kedua belas). Yogyakarta: BPFE.

- Hasan, M. Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Melayu. S. P.. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Huda, Nurul dan M. Heykal. (2010). *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: PT Kencana.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasiran, Moh. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Kaswan. (2013). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Cet. kedua. Bandung: Alfabeta.
- Kurniati, Tursina. 2014. Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Kurniawati, Irma Dwi. (2014). *Masa Kerja dengan Job Engagement pada Karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 2, No. 2.
- Mahiroh, Raisa Roshifah. (2016). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta. *Skripsi*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Ikapi.
- Mondy, R. Wayne dan Noe, Robert M. (2005). *Human Resources Management*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Munparidi. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Jurnal Orasi Bisnis. Vol. VII.
- Muttaqqin, Andriyan, dkk. (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013*. Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha. Vol. 4, No.1.

- Nasution, S.. (2009). *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ningrum, Widhayu, dkk. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina PertoChina East Java)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6, No. 2.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugroho, Febriawan Ardi. (2014). *Pengaruh Pelatihan dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Madiun*. Jurnal Media Soerjo. Vol. 14, No. 1.
- Nursanti, Aldila. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan CV Kedai Digital Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sakti, Ali. (2013). *Pemetaan Kondisi dan Potensi BMT*. Jurnal al-Muzara'ah. Vol. 1, No. 1.
- Saraswati, Lusy. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Lama Kerja, Jumlah Jam Kerja, dan Usia terhadap Upah Pekerja Wanita Industri Pengolahan Rambut Palsu di Kabupaten Purbalingga*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sari, Rahmila, dkk. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Jurnal Analisis. Vol. 1, No. 1.
- Sedamaryanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septiana, Vidya Arti. *Pengaruh Faktor Masa Kerja, Kompensasi, dan Pendidikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah dengan Produktivitas Kerja sebagai Variabel Intervening*. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/237> diakses tanggal 17 Januari 2017 pukul 13:59 WIB.
- Shihab, M. Quraish. (2006). *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.

- Siagian, Sondang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Cet. ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soemitra, Andri. (2009). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana.
- Sugianto, Frana Agus. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Madubaru Yogyakarta). *Skripsi*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Puguh. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Bisnis: Pendekatan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Indeks.
- Sujianto, Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus Yogyakarta & Aditya Media Yogyakarta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Suryoadi, Yerry. (2012). Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Suwata. (2015). “SDM BMT”.
http://www.kompasiana.com/ata69-isif/sumber_daya_manusia_bmt_5500db888133110c51fa7416 diakses tanggal 02 Januari 2017 pukul 12.45 WIB.
- Turere, Vera Nita. (2013). *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3.
- Vionita, Vevi Gusrini. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri di Kota Payakumbuh. *Skripsi*. Universitas Negeri Padang.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja* edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja* edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.

Widi, Restu Kartiko. (2010). *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group

Yth.

Karyawan-karyawati BMT Barokah Group

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian skripsi pada program strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, saya:

nama : May Rosa Zulfatus Soraya

NIM : 13820138

Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah

bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group**" sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari saudara/i karyawan BMT untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan supaya kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari saudara/i hanya digunakan untuk penelitian dan kerahasiannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesedian dan partisipasi dari saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

May Rosa Zulfatus S.
NIM. 13820138

(lanjutan)

Nomor Responden: (*diisi oleh peneliti*)

BAGIAN PERTAMA

Pertanyaan berikut berkaitan dengan data diri responden

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i paling sesuai.

1. Nama responden :
2. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Pendidikan terakhir : a. SMA b. D1 c. D3
d. S1 e. S2
4. Latar belakang jurusan pendidikan: a. Jurusan Ekonomi b. Jurusan Akuntansi
c. Jurusan Keuangan d. Jurusan Perbankan
e. Lain-lain (sebutkan)
5. Masa kerja : a. ≤ 1 th b. 2-4 th c. 5-8 th
d. 9-12 th e. ≥ 12 th

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu/Saudara/i paling sesuai pada bagian kedua sampai dengan bagian ketujuh. Keterangan kuesioner:

SS	S	N	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

BAGIAN KEDUA

Kuesioner berikut mengukur Variabel Latar Belakang Pendidikan

Item	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Semakin tinggi jenjang pendidikan formal yang saya dapatkan akan semakin membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan					

	karyawan					
3	Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaannya					
4	Pengetahuan yang dimiliki karyawan efektif dalam menunjang pekerjaan					
5	Pendidikan akademis dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik					

BAGIAN KETIGA

Kuesioner berikut mengukur Variabel Masa Kerja

Item	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Tingkat lamanya masa kerja dari karyawan dapat menentukan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki					
2	Pengalaman kerja yang diperoleh seorang karyawan dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan					
3	Semakin banyak pengalaman kerja karyawan maka semakin meningkat kualitas hasil kerjanya					
4	Pengalaman kerja yang dimiliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
5	Tingkat pengalaman karyawan selama bekerja mendukung dalam penyelesaian tugas kerja					

BAGIAN KEEMPAT

Kuesioner berikut mengukur Variabel Motivasi Kerja

Item	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja karena anjuran al-Qur'an dan Hadits					
2	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan					
3	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak untuk mendapat penghargaan					
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya					

	selama bekerja di perusahaan					
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu					

BAGIAN KELIMA

Kuesioner berikut mengukur Variabel Pelatihan Kerja

Item	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mendapat panduan yang baik dari pelatih selama pelatihan kerja					
2	Isi pelatihan kerja relevan dan sesuai dengan bidang kerja saya					
3	Pelatih atau instruktur yang mengajarkan saya selama pelatihan kerja memiliki kualitas yang baik					
4	Setelah mengikuti pelatihan kerja, saya lebih bisa mengerti dan menangani permasalahan dengan baik					
5	Saya bisa bekerja secara mandiri setelah mengikuti pelatihan kerja					

BAGIAN KEENAM

Kuesioner berikut mengukur Variabel Gaji

Item	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya terima diberikan tepat pada waktunya					
2	Saya mendapatkan hak kenaikan gaji setiap periode tertentu					
3	Gaji yang saya peroleh saat ini dapat memenuhi biaya kebutuhan hidup saya					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakannya					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki					

BAGIAN KETUJUH

Kuesioner berikut mengukur Variabel Kinerja Karyawan

Item	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
------	------------	----	---	---	----	-----

1	Saya bekerja dengan cekatan sesuai kemampuan yang saya miliki					
2	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya					
3	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
4	Saya bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh BMT					
5	Saya mampu menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu					

Terima kasih atas kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini.

Silakan periksa kembali apakah Anda telah menjawab semua pertanyaan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 2

Pedoman Wawancara

1. Apakah pada saat seleksi karyawan pihak BMT Barokah *Group* melihat dari jenjang pendidikan terakhir dan jurusan pendidikan terakhir yang pernah ditempuh sebelumnya?
2. Apakah lamanya masa kerja dari karyawan BMT Barokah *Group* dapat menentukan banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki?
3. Apakah pihak BMT Barokah *Group* memberikan motivasi kerja kepada setiap karyawan?
4. Apakah sebelum karyawan mulai bekerja di BMT Barokah *Group* diadakan pelatihan kerja terlebih dahulu?
5. Apa metode pelatihan kerja yang diterapkan?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 3

Tabulasi Data Jawaban Responden

Latar Belakang Pendidikan					X ₁	Masa Kerja					X ₂	Motivasi Kerja					X ₃	Pelatihan Kerja					X ₄	Gaji					X ₅	Kinerja Karyawan					Y
1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
4	4	3	4	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23
4	3	3	4	5	19	5	4	5	3	5	22	5	4	5	4	4	22	5	4	5	4	4	22	5	5	4	4	3	21	4	4	5	4	5	22
4	4	3	4	3	18	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
5	5	4	4	4	22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	4	3	4	4	19	4	5	4	3	3	19	4	4	4	4	3	19	5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	3	21	3	5	5	5	4	22
5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	4	23	4	4	4	5	4	21	4	4	5	4	5	22	4	5	3	4	5	21	4	5	5	4	4	22
4	4	5	5	4	22	5	5	5	2	4	21	5	3	5	5	3	21	5	4	4	4	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	3	21
4	5	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
4	5	3	5	4	21	5	4	3	5	4	21	3	5	5	3	4	20	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	3	22	5	4	5	4	4	22
3	4	3	4	4	18	3	3	3	2	3	14	4	3	4	4	3	18	4	4	4	5	4	21	4	3	5	3	5	20	4	3	5	3	3	18
4	4	3	4	5	20	4	3	3	3	5	18	4	3	5	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	4	18	3	4	4	4	4	19
5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	2	22	4	4	3	3	4	18	5	5	5	4	3	22	4	4	5	5	5	23
5	4	4	5	4	22	4	3	5	5	5	22	5	4	3	5	3	20	5	5	3	5	4	22	5	3	4	5	5	22	4	3	5	3	4	19
4	5	3	3	3	18	3	4	4	3	5	19	4	3	3	5	4	19	4	4	5	3	4	20	5	3	5	4	4	21	5	3	5	3	3	19
5	5	2	2	5	19	3	3	4	2	3	15	3	3	4	5	2	17	4	4	4	3	3	18	5	3	3	4	3	18	3	4	5	3	3	18
3	5	3	4	5	20	4	5	3	2	3	17	3	3	4	5	2	17	5	5	5	4	3	22	5	3	4	4	4	20	4	4	5	5	4	22
5	4	5	5	5	24	3	4	5	5	3	20	3	4	5	5	3	20	4	4	3	5	5	21	5	3	4	4	5	21	5	4	4	5	3	21

3	5	2	5	5	20	2	4	3	3	3	15	3	3	4	4	2	16	5	5	5	3	3	21	5	3	3	4	4	19	5	5	5	3	3	21
3	5	3	5	5	21	3	3	5	3	3	17	4	4	5	5	3	21	5	5	5	3	3	21	5	3	5	4	4	21	4	3	4	5	3	19
5	5	3	4	5	22	5	4	5	3	5	22	4	5	4	5	3	21	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	23	4	4	5	5	5	23
4	4	3	4	5	20	5	5	5	4	5	24	4	5	5	4	3	21	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	5	23
4	4	3	5	5	21	5	5	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24	5	3	5	5	4	22
4	5	3	4	5	21	5	5	5	4	4	23	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	4	19	5	5	5	4	4	23	4	5	5	5	4	23
4	4	2	4	4	18	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	24
5	5	4	4	5	23	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	4	4	4	3	3	18	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24
5	5	5	5	2	22	5	5	5	4	5	24	3	3	4	4	4	18	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	5	5	4	5	5	24
3	4	2	4	2	15	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	3	16
5	5	3	5	3	21	5	5	5	3	5	23	3	4	5	4	5	21	5	5	5	5	5	25	5	5	3	4	3	20	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	4	23	5	5	5	3	4	22	4	5	5	4	4	22	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	3	21	5	5	5	5	5	25
5	5	4	5	3	22	5	5	5	4	5	24	5	4	5	4	4	22	5	4	4	4	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
5	4	3	5	3	20	5	5	5	4	5	24	5	3	4	4	4	20	5	5	5	4	4	23	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25
5	5	4	4	4	22	5	4	5	4	4	22	4	3	4	3	4	18	4	4	4	5	5	22	5	5	3	3	4	20	5	5	5	4	4	23
5	5	4	4	5	23	3	3	3	2	4	15	5	3	4	3	3	18	4	4	5	4	3	20	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	5	23	3	3	3	3	4	16	4	3	4	4	4	19	4	4	4	3	4	19	4	3	3	3	3	16	4	3	3	3	3	16
4	4	4	4	4	20	5	4	4	3	4	20	3	3	3	4	4	17	4	4	5	5	4	22	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19
5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	5	23	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	3	23	4	4	4	4	4	20
4	5	3	4	4	20	5	4	5	3	4	21	4	4	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	3	19
4	5	3	4	4	20	4	4	5	3	4	20	3	3	4	4	3	17	4	3	5	4	4	20	4	4	3	3	3	17	3	3	4	4	4	18
3	5	3	5	5	21	5	5	5	4	5	24	4	4	5	4	4	21	4	4	3	5	5	21	5	5	5	4	5	24	3	4	5	5	5	22

Lampiran 4

Profil Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	17	42.5	42.5	42.5
	Laki-laki	23	57.5	57.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	19	47.5	47.5	47.5
	D3	3	7.5	7.5	55.0
	S1	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

JURUSAN PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ekonomi	9	22.5	22.5	22.5
	Akuntansi	3	7.5	7.5	30.0
	Keuangan	3	7.5	7.5	37.5
	Manajemen	2	5.0	5.0	42.5
	Lain-lain	5	12.5	12.5	55.0
	Tidak Diisi	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 1 Tahun	7	17.5	17.5	17.5
	2-4 Tahun	8	20.0	20.0	37.5
	5-8 Tahun	15	37.5	37.5	75.0
	9-12 Tahun	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 5

Hasil Uji Analisis Data Menggunakan Program Komputer SPSS Versi 16.0

Hasil Uji Validitas Variabel Latar Belakang Pendidikan

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	X1
A1	Pearson Correlation	1	.126	.563**	.023	-.161	.595**
	Sig. (2-tailed)		.437	.000	.887	.321	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.126	1	.082	-.011	.061	.393*
	Sig. (2-tailed)	.437		.615	.948	.708	.012
	N	40	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.563**	.082	1	.394*	-.078	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.615		.012	.633	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.023	-.011	.394*	1	-.102	.476**
	Sig. (2-tailed)	.887	.948	.012		.532	.002
	N	40	40	40	40	40	40
A5	Pearson Correlation	-.161	.061	-.078	-.102	1	.339*
	Sig. (2-tailed)	.321	.708	.633	.532		.032
	N	40	40	40	40	40	40
X1	Pearson Correlation	.595**	.393*	.782**	.476**	.339*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.002	.032	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Masa Kerja

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	X2
A1	Pearson Correlation	1	.686**	.638**	.433**	.612**	.868**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.005	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.686**	1	.535**	.383*	.332*	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.015	.036	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.638**	.535**	1	.463**	.457**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.003	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.433**	.383*	.463**	1	.435**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.005	.015	.003		.005	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A5	Pearson Correlation	.612**	.332*	.457**	.435**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036	.003	.005		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.868**	.751**	.795**	.725**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	X3
A1	Pearson Correlation	1	.379*	.256	.217	.274	.708**
	Sig. (2-tailed)		.016	.111	.178	.088	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.379*	1	.519**	.252	.258	.785**
	Sig. (2-tailed)	.016		.001	.116	.109	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.256	.519**	1	.122	.160	.634**
	Sig. (2-tailed)	.111	.001		.453	.324	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.217	.252	.122	1	-.176	.398*
	Sig. (2-tailed)	.178	.116	.453		.277	.011
	N	40	40	40	40	40	40
A5	Pearson Correlation	.274	.258	.160	-.176	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.088	.109	.324	.277		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.708**	.785**	.634**	.398*	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

Correlations

	A1	A2	A3	A4	A5	X4
A1 Pearson Correlation	1	.760**	.464**	.159	.079	.672**
Sig. (2-tailed)		.000	.003	.326	.627	.000
N	40	40	40	40	40	40
A2 Pearson Correlation	.760**	1	.452**	.242	.151	.722**
Sig. (2-tailed)	.000		.003	.132	.351	.000
N	40	40	40	40	40	40
A3 Pearson Correlation	.464**	.452**	1	.046	.023	.587**
Sig. (2-tailed)	.003	.003		.776	.888	.000
N	40	40	40	40	40	40
A4 Pearson Correlation	.159	.242	.046	1	.726**	.700**
Sig. (2-tailed)	.326	.132	.776		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40
A5 Pearson Correlation	.079	.151	.023	.726**	1	.650**
Sig. (2-tailed)	.627	.351	.888	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40
X4 Pearson Correlation	.672**	.722**	.587**	.700**	.650**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40

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

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	X5
A1	Pearson Correlation	1	.463**	.481**	.645**	.155	.693**
	Sig. (2-tailed)		.003	.002	.000	.341	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.463**	1	.394*	.526**	.071	.710**
	Sig. (2-tailed)	.003		.012	.000	.663	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.481**	.394*	1	.577**	.360*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.002	.012		.000	.022	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.645**	.526**	.577**	1	.367*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.020	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A5	Pearson Correlation	.155	.071	.360*	.367*	1	.559**
	Sig. (2-tailed)	.341	.663	.022	.020		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.693**	.710**	.789**	.847**	.559**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

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

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	Y
A1	Pearson Correlation	1	.463**	.222	.202	.188	.591**
	Sig. (2-tailed)		.003	.169	.211	.246	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A2	Pearson Correlation	.463**	1	.307	.423**	.441**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.003		.054	.007	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A3	Pearson Correlation	.222	.307	1	.232	.448**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.169	.054		.150	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A4	Pearson Correlation	.202	.423**	.232	1	.654**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.211	.007	.150		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
A5	Pearson Correlation	.188	.441**	.448**	.654**	1	.795**
	Sig. (2-tailed)	.246	.004	.004	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y	Pearson Correlation	.591**	.764**	.598**	.735**	.795**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	121.82	121.379	.416	.898
A2	121.55	128.049	.008	.904
A3	122.63	119.676	.417	.898
A4	121.78	123.358	.320	.900
A5	121.93	129.507	-.091	.909
A6	121.70	115.036	.677	.893
A7	121.78	116.487	.690	.893
A8	121.60	117.067	.634	.894
A9	122.48	117.128	.505	.897
A10	121.82	119.994	.480	.897
A11	122.02	120.076	.443	.898
A12	122.25	116.551	.650	.894
A13	121.75	121.936	.446	.898
A14	121.80	125.138	.217	.901
A15	122.48	118.922	.483	.897
A16	121.73	124.102	.337	.899
A17	121.82	123.276	.396	.898
A18	121.85	126.746	.069	.904
A19	122.00	120.462	.455	.897
A20	122.05	118.203	.595	.895
A21	121.32	122.840	.579	.897
A22	121.88	112.676	.765	.891
A23	121.82	120.251	.421	.898
A24	121.93	118.020	.641	.894
A25	122.10	121.426	.371	.899

A26	121.82	119.943	.510	.896
A27	121.90	119.323	.517	.896
A28	121.52	122.769	.405	.898
A29	121.75	117.885	.628	.894
A30	122.02	115.051	.747	.892

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40808131
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.068
	Negative	-.094
Kolmogorov-Smirnov Z		.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.870

a. Test distribution is Normal.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1.751	3.173		-.552	.585		
1 LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	.141	.154	.108	.913	.368	.652	1.533
MASA KERJA	.201	.116	.253	1.739	.091	.430	2.327
MOTIVASI KERJA	-.033	.182	-.030	-.183	.856	.337	2.966
PELATIHAN KERJA	.397	.130	.346	3.053	.004	.709	1.410
GAJI	.390	.152	.405	2.572	.015	.366	2.730

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Uji Park

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.696	14.739		.861	.395
lnx1	8.711	5.074	.337	1.717	.095
lnx2	-1.243	3.522	-.081	-.353	.726
lnx3	-11.401	5.855	-.518	-1.947	.060
lnx4	-5.345	4.445	-.230	-1.203	.237
lnx5	4.756	5.013	.241	.949	.349

a. Dependent Variable: Lnei2

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.831 ^a	.691	.645	1.508

a. Predictors: (Constant), GAJI, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA, MASA KERJA, MOTIVASI KERJA

Uji F (Uji Bersama-sama)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.650	5	34.530	15.183	.000 ^a
	Residual	77.325	34	2.274		
	Total	249.975	39			

a. Predictors: (Constant), GAJI, LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, PELATIHAN KERJA, MASA KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable:
KINERJA

Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.751	3.173		-.552	.585
LATAR BELAKANG PENDIDIKAN	.141	.154	.108	.913	.368
MASA KERJA	.201	.116	.253	1.739	.091
MOTIVASI KERJA	-.033	.182	-.030	-.183	.856
PELATIHAN KERJA	.397	.130	.346	3.053	.004
GAJI	.390	.152	.405	2.572	.015

a. Dependent Variable:
KINERJA

Lampiran 6

Tabel Statistika

Tabel r

df = N-2	Tingkat Signifikansi Uji Satu Arah				
	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat Signifikansi Uji Dua Arah				
	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
25	0,323	0,381	0,445	0,487	0,5974
26	0,317	0,374	0,437	0,479	0,588
27	0,311	0,367	0,43	0,471	0,579
28	0,306	0,361	0,423	0,463	0,5703
29	0,301	0,355	0,416	0,456	0,562
30	0,296	0,349	0,409	0,449	0,5541
31	0,291	0,344	0,403	0,442	0,5465
32	0,287	0,339	0,397	0,436	0,5392
33	0,283	0,334	0,392	0,43	0,5322
34	0,279	0,329	0,386	0,424	0,5254
35	0,275	0,325	0,381	0,418	0,5189
36	0,271	0,32	0,376	0,413	0,5126
37	0,267	0,316	0,371	0,408	0,5066
38	0,264	0,312	0,367	0,403	0,5007
39	0,26	0,308	0,362	0,398	0,495
40	0,257	0,304	0,358	0,393	0,4896
41	0,254	0,301	0,354	0,389	0,4843
42	0,251	0,297	0,35	0,384	0,4791
43	0,248	0,294	0,346	0,38	0,4742
44	0,246	0,291	0,342	0,376	0,4694
45	0,243	0,288	0,338	0,372	0,4647

Tabel F

(Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05)

df untuk penyebut (N- 2)	df untuk pembilang (N1)					
	1	2	3	4	5	6
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49	2,37
36	4,11	3,26	2,87	2,63	2,48	2,36
37	4,11	3,25	2,86	2,63	2,47	2,36
38	4,1	3,24	2,85	2,62	2,46	2,35
39	4,09	3,24	2,85	2,61	2,46	2,34
40	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34
41	4,08	3,23	2,83	2,6	2,44	2,33
42	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32

Tabel t

(Titik Persentase Distribusi t (df = 31 s.d. 45))

Pr df	0,25	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001
	0,5	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,002
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,3749
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531
33	0,682	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005
36	0,68137	1,30551	1,6883	2,02809	2,43449	2,71948	3,33262
37	0,68118	1,30485	1,68709	2,02619	2,43145	2,71541	3,32563
38	0,681	1,30423	1,68595	2,02439	2,42857	2,71156	3,31903
39	0,68083	1,30364	1,68488	2,02269	2,42584	2,70791	3,31279
40	0,68067	1,30308	1,68385	2,02108	2,42326	2,70446	3,30688
41	0,68052	1,30254	1,68288	2,01954	2,4208	2,70118	3,30127
42	0,68038	1,30204	1,68195	2,01808	2,41847	2,69807	3,29595
43	0,68024	1,30155	1,68107	2,01669	2,41625	2,6951	3,29089
44	0,68011	1,30109	1,68023	2,01537	2,41413	2,69228	3,28607
45	0,67998	1,30065	1,67943	2,0141	2,41212	2,68959	3,28148

Lampiran 7

Surat Izin Penelitian



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

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Nomor : B- 235 /Un.02/DEB.1/PN.01.1/01/2017

25 Januari 2017

Sifat : Penting

Lamp. : 3 bendel

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
BMT Barokah Grup
di Jalan K.R. Sahid Ngluwar, Magelang Jawa Tengah

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi yang berjudul **"PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MASA KERJA, MOTIVASI KERJA, PELATIHAN KERJA, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BAROKAH"**, dengan Dosen Pembimbing Jauhar Faradis, S.HI., M.A., diperlukan penelitian.

Oleh karena itu kami mengajukan permohonan izin kepada Bapak/Ibu Pimpinan BMT Barokah Grup di Jalan K.R. Sahid Ngluwar, Magelang, Jawa Tengah bagi mahasiswa kami :

Nama : May Rosa Zulfatus Soraya

NIM : 13820138

Program Studi : Perbankan Syariah

Alamat : Curah 1, Sokorini, Muntilan, Magelang, Jawa Tengah

untuk melakukan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)
3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS)

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas diperkenankannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Lampiran 8

Surat Keterangan Penelitian

 *Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah*
BMT BAROKAH
Badan Hukum No. 261/BH/IX/2006 

Surat Keterangan

Telah Melaksanakan Penelitian

Nomor : 2102/ADM/KSPPSBMT-B/II/2017

Yang bertandatangan di bawah ini, kabag. HRD KSPPS BMT Barokah Group Kab. Magelang menerangkan bahwa :

Nama : May Rosa Zulfatus Soraya

Alamat : Curah I Sokorini Muntlan Magelang Jawa Tengah

Program Studi : Perbankan Syari'ah

NIM : 13820138

Judul Skripsi : (Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan BMT Barokah Group)

Mahasiswa tersebut diatas telah melaksanakan Penelitian di KSPPS BMT Barokah Group Kab. Magelang.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ngluwar, 21 February 2017


Dian Pramushinta, SE
Kabag. HRD

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 9
Dokumentasi Penelitian



(Keterangan: saat wawancara dan penyerahan kuesioner)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran 10

Curriculum Vitae

Nama : May Rosa Zulfatus Soraya
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tgl Lahir : Magelang, 02 Mei 1995
Agama : Islam
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Alamat lengkap : Curah 1 03/019 Sokorini, Muntilan, Magelang, Jawa Tengah
Nomor HP : 082138912142
E-mail : mayrosa0205@gmail.com



Riwayat Pendidikan Formal:

2001-2007 : SD N 1 Sokorini
2007-2010 : SMP N 3 Muntilan
2010-2013 : SMA N 1 Kota Mungkid
2013-2017 : Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga

Pengalaman Organisasi:

2007-2009 : OSIS SMP N 3 Muntilan
2010-2012 : PMR SMA N 1 Kota Mungkid
2015-sekarang : Anggota Fatayat NU PAC Muntilan

Yogyakarta, 18 April 2017

Hormat saya,

May Rosa Zulfatus Soraya