PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA , SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI

DI YOGYAKARTA

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA UNTUK MEMENUHI SEBAGAI SYARAT-SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM

DISUSUN OLEH:

HARIS AFRIZAL
10390110

Pembimbing:

1. **Dr.H. SYAFIQ M HANAFI.,M.Ag**
2. **SUNARSIH, SE.,M.SI**

PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJGA
YOGYAKARTA
2014

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikhri di Yogyakarta. Penelitian ini termasuk penelitian empiris yang diperoleh berdasarkan observasi lapangan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri dengan Sampel penelitian sebanyak 50 responden.

Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Adapun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja. Sedangkan kinerja karyawan merupakan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner.

Hasil penelitian menunjukan bahwa kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, dan motivasi kerja karyawan berpengaruh *simultan* secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta. Dan pengujian secara *parsial* ditemukan bahwa hanya kualitas sumber daya manusia dan sarana prasarana yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta. Sedangkan untuk motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta. Koefisien yang diperoleh dari R^2 sebesar 0,295. Hal tersebut berarti bahwa kinerja karyawan (Y) dijelaskan sebesar 29,5% oleh variabel independen. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Kata kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia. Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Dan Kinerja Karyawan

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Saudara Haris Afrizal
Lamp : -

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama	:	Haris Afrizal
NIM	:	10390110
Judul Skripsi	:	**" PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TEHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI DI YOGYAKARTA."**

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Dzulkaidah 1435 H
22 september 2014 M

Pembimbing I

Dr. H. SYAFIQ M HANAFI., M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi
Saudara Haris Afrizal
Lamp : -

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta.
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama	:	Haris Afrizal
NIM	:	10390110
Judul Skripsi	:	**"PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, SARANA PRASARANA DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN TEHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI DI YOGYAKARTA."**

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Dzulkaidah 1435 H
22 September 2014 M

Pembimbing II

SUNARSIH, SE.,M.Si
NIP. 19740911 199903 2 001

iv

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Haris Afrizal
NIM	: 10390110
Jurusan	: Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikhri Di Yogyakarta"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 30 September 2014
Penyusun,

METERAI TEMPEL
6000 DJP

Hari Afrizal
NIM. 10390110

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor : UIN.02/K.KUI-SKR/PP.009/125/2014

Skripsi/tugas akhir dengan judul :

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Di Yogyakarta

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama	: Haris Afrizal
NIM	: 10390110
Telah dimunaqasyahkan pada	: 15 Oktober 2014
Nilai	: A-

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

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang

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

Penguji I

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

Penguji II

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

Yogyakarta, 15 Oktober 2014
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Syari'ah dan Hukum

DEKAN

Prof. Noorhadi, MA., M.Phil., Ph.D
NIP. 19711207 199503 1 002

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	ẑ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra’	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es

ش	Syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta’	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za’	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	w
هـ	ha’	h	ha
ء	hamzah	‘	apostrof
ي	ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	*Muta‘addidah*
عدّة	Ditulis	*‘iddah*

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	*Hikmah*
علّـة	ditulis	*'illah*
كرامةالأولياء	ditulis	*karamah al-auliya'*

D. Vokal *Pendek* dan Penerapannya

----َ---	Fathah	ditulis	*A*
----ِ---	Kasrah	ditulis	*i*
----ُ---	Dammah	ditulis	*u*

فعَل	Fathah	ditulis	*fa'ala*
ذُكر	Kasrah	ditulis	*zukira*
يَذهب	Dammah	ditulis	*yazhabu*

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	*A*

جاهلـيّة	ditulis	*jahiliyyah*
2. fathah + ya’ mati	ditulis	*a*
تَـنسى	ditulis	*tansa*
3. Kasrah + ya’ mati	ditulis	*i*
كريـم	ditulis	*karim*
4. D{ammah + wawu mati	ditulis	*u*
فروض	ditulis	*furud*

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya’ mati	ditulis	*Ai*
بـينكم	ditulis	*bainakum*
2. fathah + wawu mati	ditulis	*au*
قول	ditulis	*qaul*

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

أأنـتم	Ditulis	*a’antum*
أُعدّت	ditulis	*u‘iddat*
لئنشكرتـم	ditulis	*la’in syakartum*

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرأن القياس	ditulis ditulis	*al-Qur’an* *al-Qiyas*

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

السّماء الشّمس	ditulis ditulis	*as-Sama’* *asy-Syams*

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوىالفروض أهل السّنّة	ditulis ditulis	*zawi al-furud* *ahl as-sunnah*

MOTTO

“ Barangsiapa Ingin Mutiara Harus Berani Terjun Di Lautan Yang Dalam ”

(Ir.Soekarno)

“Bermimpilah Setinggi Langit

Jika Engkau Jatuh, Engkau Akan Jatuh Diantara Bintang-Bintang”

(Ir.Soekarno)

Jika anda tidak bisa terbang, maka berlarilah. Jika anda tidak bisa berlari, maka berjalanlah. Jika anda tidak bisa berjalan, maka merangkaklah.

Tapi ingat, apapun yang anda lakukan,

tetaplah melangkah maju.

(*Margo Khusiono*)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

Allah S.W.T dan Nabi Muhammad S.A.W

Kedua Orang Tua; **Bapak Mugianto dan Ibunda Sarjilah*.*
Keluarga Besarku; **Abang Laen, Ayu Suparti, Mas Untung S, Mbak Yuni, Mas Edi W, Mbak Diana, Mas Gono, Ayu Suherni, Kakak Yitno.**
Dosen Pembimbing Skripsiku; *Pak Syafiq M Hanafi dan ibu Sunarsih*
Keluarga Sparatoz Jogja; *Asep Saefurkhman, Ahmad Fauzi, Badruz Zaman, Ferdi Kurniawan, M. Naim, Noordimasiyan A, Randy Valiyan, lincah C, Arini, Novia, Agista*
Keluarga Besar Kos Baciro*; pak gatot (pak kos), King Satam, Rosi Blanco, Zul Zulfa, Alief Aya, Mas Boy, Bro Yudha.*
Keluarga Besar KUI & KUI-C
Keluarga Besar Ponpes Minhajut Tamyiz Yogyakarta
Serta Kawan-Kawan seperjuangan Almamater UIN SUKA Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT penyusun panjatkan kehadirat-Nya yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan nabi Muhammad SAW, keluarga beserta sahabat-sahabatnya yang telah memberikan pencerahan di muka bumi ini.

Pada kesempatan ini penyusun dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dengan memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan sehingga karya ilmiah ini bisa terselesaikan dengan baik antara lain:

1. Keluarga tercinta, Bapak Mugianto dan Ibu Sarjilah serta seluruh keluarga besarku yang tidak henti-hentinya memberikan do,a semangat, dorongan, dan masih banyak lagi.
2. Bapak Prof. Dr. H. Musa Asy'ari, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Bapak Prof. Noorhaidi, MA., M.Phil., Ph.D selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
4. Bapak H.M. Yazid Affandi, M.Ag Selaku Ketua Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga**.**

5. Bapak Dr. H. Syafiq M Hanafi., M.ag. dan Ibu Sunarsih. S.E.,M.Si selaku pembimbing skripsi yang telah membagi ilmu, pengarahan dan bimbingan sehingga terselesaikannya skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh Staf dan karyawan Prodi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
7. Keluarga tercinta, Bapak Mugianto dan Ibu Sarjilah serta seluruh keluarga besarku yang tidak henti-hentinya memberikan do,a semangat, dorongan, dan masih banyak lagi.
8. Keluarga besar KUI dan KUI-C yang sudah seperti keluarga sendiri di jogja, yang selalu memberikan motivasi, masukan, saran, dan masih banyak lainya.
9. *Someone special* Putri Ramadhanti yang selalu menemani, dan memberikan semangat serta motivasi dosis tinggi.
10. Sahabat keluarga separatos, Asep Saefurohkam, Akhmad Fauzi, Badruz Zaman, Randy Valian, Noordimasiyan, Ferdy Kurniawan, Muhammad Naim, yang selalu support dan memberikan semangat.

Semoga karya ini bermanfaat dan menjadi barokah bagi semua yang berkaitan dengan skripsi ini. *Amin Ya Robbal 'Alamin.*

Yogyakarta, 1 september 2014

Haris afrizal
10390110

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL
ABSTRAK ii
HALAMAN PERSETUJUAN iii
HALAMAN PERNYATAAN v
SURAT PENGESAHAN vi
SISTEM TRANSLITERASI.....vii
HALAMAN MOTTO xii
HALAMAN PERSEMBAHAN xiii
KATA PENGANTAR xiv
DAFTAR ISI xvi
DAFTAR TABEL xix
DAFTAR GAMBAR xx
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 12
C. Tujuan dan kegunaan Penelitian 12
D. Sistematika Pembahasan 14
BAB II LANDASAN TEORI 16
A. Telaah Pustaka 16
B. BMT (Baitul Maal Wal Tamwil) 20
C. Kinerja Karyawan 27
D. Kualitas Sumber Daya Manusia.....43
E. Sarana Prasarana 51
F. Motivasi Kerja Karyawan 55
G. Pengembangan Hipotesis 68
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 74
A. Jenis Dan Sifat Penelitian.....74
B. Jenis Dan Sumber Data 74

C. Populasi Dan Sampel Penelitian 75
D. Teknik Pengumpulan Data 76
E. Devinisi Variabel Penelitian 78
F. Teknik Analisis Data 79
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN 82
A. Analisis Hasil Penelitian 82
1. Analisis Deskriptif Data Responden 82
B. Analisis Kuantitatif 85
1. Uji Validitas 85
2. Uji Realibilitas 91
C. Uji Asumsi Klasik 92
1. Uji Multikolinieritas 92
2. Uji Autokorelasi 93
3. Uji Heteroskedastisitas 94
4. Uji Normalitas 96
D. Hasil Analisis Regresi Berganda 98
1. Koefisien Determinasi 98
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) 99
3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t) 100
E. Pengujian Hipotesis 102
F. Pembahasan 105
BAB V PENUTUP 118
A. Kesimpulan 118
B. Saran 119
DAFTAR PUSTAKA 121
LAMPIRAN
Lampiran Data Responden
Lampiran Data Kuisioner Kinerja Karyawan
Lampiran Data Kuisioner Kualitas Sumber Daya Manusia
Lampiran Data Kuisioner Sarana Prasarana
Lampiran Data Kuisioner Motivasi Kerja

Lampiran Olah data responden
Lampiran analisis regresi linier berganda
Lampiran uji asumsi klasik
Lampiran uji validitas dan reliabilitas
Kuesioner
Surat keterangan penelitian
Gambaran Umum BMTBina Ihsanul Fikri
Curriculum Vitae

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1 : Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 82

Tabel 4.2 : Jumlah Responden Berdasarkan Usia 83

Tabel 4.3 : Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... 84

Tabel 4.4 : Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 85

Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 86

Tabel 4.6 : Hasil Uji Validitas Kualitas Sumber Daya Manusia..... 88

Tabel 4.7 : Hasil Uji Validitas Sarana Prasana 89

Tabel 4.8 : Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Karyawan 90

Tabel 4.9 : Hasil Uji Reiabilitas 91

Tabel 4.10 : Nilai Tolerance Dan VIF 93

Tabel 4.11 : Run Test 94

Tabel 4.12 : Uji Normalitas Dengan Uji *Kolmogrof-Smirnof*..... 97

Tabel 4.13 : Hasil Uji Determinasi Model *Summary* 98

Tabel 4.14 : Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F) *ANOVA*[b]..... 99

Tabel 4.15 : Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t) 100

Tabel 4.16 : Hasil Hipotesis 103

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1: Scatterplot 95

Gambar 4.2: Grafik Normal Plot..... 96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Terjemahan

Lampiran 2: Data Mentah Variabel

Lampiran 3: Hasil Olah Data

Lampiran 4: Kuesioner

Lampiran 5: Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 6: Foto BMT Bina Ihsanul Fikri

Lampiran 7: *Curriculum Vitae*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan perbankan syariah di tanah air tidak dapat dilepaskan dari peran Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS). Kedudukan LKMS yang antara lain dipresentasikan oleh BPRS, BMT dan Koperasi pesantren (kopontren) sangat vital dan menjangkau transaksi syari'ah di daerah yang tidak bisa dilayani oleh bank umum maupun bank yang membuka unit usaha syari'ah.

Melihat pemberdayaan ekonomi rakyat dalam arti yang sebenarnya, dapat dilihat dari kiprah BMT. Mulai dari pedagang kecil, bakul sayur, sampai took-toko kelontong, sembako atau kios sepatu berukuran sedang dan kecil, telah sukses bermitra dengan BMT mereka dapat memperoleh pendanaan murah lagi berkah dan Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang kini jumlahnya ditaksir 3.000 tersebar di seluruh Indonesia.

BMT sendiri adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil (syari'ah), menumbuhkembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan masyarakat dengan penghasilan menegah kebawah. Secara konseptual, BMT memiliki dua fungsi : baitul tamwil yang artinya melekukan kegiatan pengembangan usaha-usaha prodktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil

terutama dengan mendorong kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Baitul maal sendiri memiliki arti menerima titipan dana zakat, infak dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya.

Melihat keadaan saat ini maka jelas BMT memiliki peran yang sangat penting dalam masyarakat, tidak hanya itu keberadaan BMT saat ini sangat membantu masyarakat khususnya kalangan menengah ke bawah yang ingin mandiri bersama-sama. BMT menjadi satu lembaga keuangan yang cukup menjadi perhatian dan memiliki kemenarikan di kalagan masyarakat, sangat banyak bermunculan BMT baru dikalangan masyarakat, bahkan tidak hanya itu perkembangan BMT juga sangat pesat.

Keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi atau perusahan tidaklah lepas dari peran karyawan itu sendiri, kinerja karyawan dalam hal ini sangat mempunyai andil yang sangat besar demi tercapainya suatu tujuan organisasi atau perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik juga.

Indeks Sumber Daya Manusia (SDM) bangsa Indonesia saat ini berada di urutan ke-53 dari 122 negara di dunia berdasarkan pengukuran Forum Ekonomi Dunia yang dikeluarkan Selasa (1/10/2013) di Jenewa, Swiss sebagaimana dikutip rri.co.id. Pemerintah pun menunjukan komitmennya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dengan menaikan anggaran pendidikan sebesar 7,5% pada APBN tahun 2014 sebesar Rp 371,2 triliun atau sebesar 20% dari APBN

2014 dibandingkan tahun 2013 yang hanya sebesar Rp 345,3 triliun, tentunya dengan tujuan untuk mengakselerasi pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan pertumbuhan ekonomi tumbuh rata-rata tumbuh 6% dan mampu bertahan di tengah gejolak dan tekanan ekonomi global yang kurang menguntungkan,[1]

Indeks SDM dari Forum Ekonomi Dunia merupakan perangkat pengukuran baru untuk menilai sejauh mana negara mengelola anugerah sumber daya manusianya berdasarkan potensi kekuatan ekonomi jangka panjang pada tenaga kerja mereka. Dengan menggunakan 4 pilar pengukuran yaitu pilar kesejahteraan dan kesehatan, pilar pendidikan, pilar tenaga kerja dan lapangan kerja, serta pilar dukungan lingkungan.

Bangsa Indonesia memiliki sumber daya manusia yang cukup besar merupakan aset bangsa yang sangat menentukan kemajuan bangsa Indonesia disamping memiliki kekayaan alam yang cukup berlimpah sebagai modal dasar untuk menjadikan Indonesia sebagai negara maju yang diperhitungkan dikancah dunia Internasional. Kualitas Sumber daya manusia akan tinggi menghasilkan kinerja yang baik .

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama dan merupakan suatu fungsi dari

[1] Kuncoro, *Menilik Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia*, http://www.setkab.go.id, Diakses Pada Tanggal 17 September 2014.

motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakan.

Menurut Wibowo dalam bukunya menejemen kinerja menjelaskan pendapat Amstrong dan Baron yang menyatakan bahwa manajamen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mendapatkan kesuksesan yang berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawanya dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontrtibutor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang visi bersama tentang maksud dan tujan organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagianya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukanya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.[2]

Sedangkan menurut Moeheriono berpendapat kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapai pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu arau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur keberhasilan yang ditetapkan oleh organisasi. Sehingga jika tidak ada

[2] Wibowo, *Manajamen Kinerja Edisi Ke-3*,(Jakarta : Rajawali Pers, 2010), hlm. 8.

tolok ukurnya maka kinerja individu dan kinerja karyawan tidak akan bisa diketahui keberhasilanya.[3]

Kinerja karyawan merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efesien, ketepatan atau kesesuaian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat dan waktu yang tersedia, dalam rangka mencapai tujuan. Ukuran pokoknya adalah penyesuaian volume dan beban kerja yang tepat pada waktunya, dengan menggunakan sumber daya manusia secara minimal.

Secara teoterik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain; kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana yang tersedia, dan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya manusia dalam ekonomi syariah memiliki posisi yang sangat penting bukan hanya sebagai objek manajemen tetapi lebih dari itu SDM menjadi subjek dan salah satu aspek yang sangat penting dalam manajemen sehingga dengan inovasi dan kemampuannya dapat menjadi ujung tombak untuk mengembangkan organisasi.

---

[3] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisirevisi*, (Jakarta: Rajawali Pers. 2012) , hlm. 95.

French mendefinisikan manajemen personalia atau manajamen sumber daya manusia sebagai proses penarikan, seleksi dan pengembangan serta pemeliharaan SDM agar tercapai tujuan yang diinginkan.[4] Dapat diartikan bahwa sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan secara optimal melalui fungsi menejemen yang terarah dan terorganisasi dengan baik, dimana subyek yang dikelola memiliki nilai yang penting bagi perusahaan. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh terbesar dalam pertumbuhan organisasi termasuk pertumbuhan BMT itu sendiri.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keahlian, profesionalitas, produktif serta mampu secara mandiri bersaing dengan sehat di dunia kerja. Saat ini tidak hanya sekedar itu saja yang dibutuhkan, akan tetapi lebih dari itu, yaitu Sumber Daya Manusia yang mempunyai wawasan tentang lingkungan.

Pembangunan Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mewujudkan manusia Indonesia yang maju dan mandiri sehingga mampu berdaya saing dalam era globalisasi. Disamping itu, penataan persebaran dan mobilitas penduduk diarahkan menuju persebaran penduduk yang lebih seimbang dengan daya dukung dan daya tampung lingkungan melalui pemerataan pembangunan ekonomi dan wilayah dengan memperhatikan keragaman etnis dan

[4]Gugup Kismono, *Bisnis Pengantar, Cetakan Ke-3,*(Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM, 2010), hlm. 163.

budaya serta pembangunan berkelanjutan. Pembangunan pendidikan dan kesehatan merupakan investasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga penting perannya dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan menurunkan tingkat kemiskinan dan pengangguran.

Osland dalam penelitianya "pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi serta komitmen organisasi terhadap kinerja dan reward sebagai variabel moderating pada akademi pariwisata (akpar) medan" menjelaskan Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas sumber daya manusia yang merupakan elemen organisasi yang sangat penting, karenanya harus dipastikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yaitu Akademi Pariwisata Medan.[5] Pengelolaan sumber daya manusia dapat berupa penempatan pegawai sesuai dengan latar belakag pendidikannya, kesempatan mendapatkan pelatihan dan pendidikan dan beasiswa pendidikan sesuai dengan bidangnya.

Pertumbuhan BMT yang baik juga dipengaruhi oleh Fasilitas sarana prasarana, sarana prasarana adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sarana prasarana merupakan faktor-faktor yang

[5] Osland Herijon Lingga, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Akademi Pariwisata (Akpar) Medan", *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan (2011), hlm. 115

tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya manajemen sarana prasarana sebagai bentuk pengelolaan fasilitas sebagai penunjang kerja yang lengkap maka karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Dampak yang timbul dari kondisi tersebut yaitu kinerja karyawan akan lebih optimal dan tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efisien dan efektif.

Menurut Sri Mulyani dalam buku Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran, sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek). Untuk lebih memudahkan membedakan keduanya, sarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin-mesin, sedangkan prasarana lebih ditujukan untuk benda-benda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, dan tanah. Sarana dan prasarana juga mempunyai arti dan maksud yang sama dengan istilah perbekalan kantor.[6]

Tersedianya sarana dan prasarana yang cukup dengan kualitas yang baik, sangat dibutuhkan setiap organisasi dimanapun dalam penyelenggarakan kegiatannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Tanpa adanya sarana dan prasarana, mustahil tujuan akan dicapai. Demikian halnya kantor, tempat berlangsungnya kegiatan yang berkaitan

---

[6] Sri Mulyani, *Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*, (Jakarta: Erlangga 2008), hlm. 35-45

dengan pekerjaan ketatausahaan atau administrasi, juga sangat memerlukan sarana dan prasarana kantor. Bahkan tidak akan ada pekerjaan kantor yang tidak berkaitan dengan sarana dan prasarana kantor.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Chaerul Ikhsan dimana Manajemen sarana prasarana merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berdampak pada kinerja lembaga. Manajemen sarana prasarana dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ini disebabkan karena seorang karyawan akan mampu bekerja dengan optimal apabila didukung oleh sarana prasarana yang memadai. Adapun dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang optimal, maka dibutuhkan sarana prasarana baik yang habis pakai maupun barang inventaris kantor (perlengkapan kantor), dengan adanya sarana prasarana yang lebih memadai dapat menunjang seluruh aktivitas-aktivitas karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas.[7]

Pada faktor Motivasi kerja karyawan dalam bekerja sangat berkaitan dengan apa yang menjadi keinginan, harapan dan berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Hal ini akan mempengaruhi perilaku dan sikapnya dalam bekerja, apakah sebagai seorang pemalas, acuh tak acuh, antusias, bahkan menjadi seorang yang mampu bekerja dalam tantangan dan tekanan. Saat sekarang ini di mana arus informasi dan perubahan

[7]Muhamad Chaerul Ikhsan,"Pengaruh Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah BANDIKLATDA Provinsi Jawa Barat", *Skripsi* Universitas Pendidikan Indonesia (2013), hlm 5.

begitu cepat dan kompleks, karyawan dituntut tidak saja harus memiliki seperangkat pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan *(ability*) memadai tetapi juga harus memiliki motivasi kerja yang kuat.

Motivasi kerja keryawan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Faktor lainya adalah motivasi kerja, yang berdefinisikan Menurut Hasibuan menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Darsiman Dalmy dalam penelitianya yang berjudul pengaruh sdm, komitmen,motivasi terhadap kinerja auditor dan reward sebagai variabel moderating pada inspektorat provinsi jambi, penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen dan Motivasi terhadap kinerja auditor serta menguji pengaruh Reward terhadap hubungan antara SDM, Komitmen dan Motivasi dengan kinerja auditor. Penelitian ini menghasilkan 2 penemuan sesuai dengan hipotesis yang iajukan. Pertama Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kedua tidak ditemukan pengaruh interaksi Reward terhadap hubungan antara SDM, Komitmen dan Motivasi dengan kinerja auditor.[8]

[8]Darlisman Dalmy, Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor Dan

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan memiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 didaerah Gedong Kuning Yogyakarta.[9] Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besardan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF.

Saat ini BMT BIF merupakan BMT yang memiliki jumlah karyawan terbesar di yogyakart. BTM BIF saat ini memiliki 10 kantor yang sudah beroprasional dalam membantu kebutuhan perekonomian masyarakat di yogyakarta. Dengan banyaknya jumlah kantor dan karyawan diharapkan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta mampu dijadikan sebagai obyek penelitan yang baik dan penelitian ini berguna bagi pihak manapun yang membutuhkan.

Berdasarkan Dari latar belakang yang terurai di atas serta pertimbangan-pertimbangan yang ada, maka penulis tertarik untuk

---

Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi, *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara (2009), Hlm. 64.

[9]*http://bmt-bif.co.id.* Diakses pada tanggal 15 september 2014.

melakukan penulisan skripsi dengan judul: "**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia , Sarana Prasarana, Dan Motivasi Kerja karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Di Yogyakarta** ".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF di Yogyakarta?
2. Apakah sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF di Yogyakarta?
3. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF di Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai penelitian ini adalah:

a. Menguji pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta.
b. Menguji pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta.
c. Menguji pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini, yaitu:

a. Teoritik

1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia , sarana prasarana dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya Prodi keuangan islam fakultas sayari'ah dan humkum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja.

b. Praktis

1) Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang memepengaruhi kinerja karyawan.

2) Penelitian ini diharapkan dijadikan bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa-masa akan datang.

3) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merekrut karyawan baru demi kelancaran kegiatan oprasional. Perusahaan juga diharapkan mampu mengelola sarana prasarana yang baik demi kelancaran kegiatan perusahaan.

D. Sistematika pembahasan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga akhir. Skripsi ini terdiri dari 3 bagian, yaitu bagian awal, isi dan akhir. Bagian awal skripsi berisi halaman judul, abstrak, surat persetujuan skripsi, pengesahan, pedoman literasi Arab-latin, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar. Bagian isi terdiri dari pendahuluan, pembahasan, dan penutup, serta daftar pustaka.

Bab pertama merupakan pendahuluan sebagaimana kerangka berfikir dari penulisan penelitian ini, yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab kedua merupakan landasan teori yang berisi telaaah pustaka yang membahas mengenai teori-teori yang mendukung penelitian terdahulu, kerangka teoritik, dan hipotesis.

Bab ketiga berisi tentang metode penelitian yang membahas mengeni sampel dan jenis penelitian, populasi dan sampel, objek penelitian, sumber dan jenis penelitian, tehnik pengumpulan data, definisi operasional variabel dan tehnik analisis data.

Bab empat menjelaskan tentang analisa data dan pembahasan yang berisi mengenai pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, hasil penelitian, serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh.

Bab lima merupakan penutup yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian, saran-saran, dan dilengkapi dengan daftar pustaka.

Selanjutnya untuk bagian akhir skripsi memuat lampiran-lampiran yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini dan lampiran riwayat hidup penulis skripsi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT di BMT Bina Ihsanul Fikhri Yogyakarta. Setelah dilakukan pengujian penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji linier berganda, koefisien determinasi *adjusted* R^2 kontribusi variabel independen kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT sebesar 29,5%. Sedangkan 70,5% merupakan kontribusi dari variabel-variabel independen lainya. Hasil uji F Dari uji *ANOVA* atau *F test* didapat nilai F hitung model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana dan motivasi kerja karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT
2. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh positif siginfikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kualitas sumber daya manusia harus benar-

benar diperhatikan oleh pihak BMT bina ihsanul fikhri demi kemajuan dan tercapainya tujuan BMT Bina Ihsanul Fikhri (BIF) di Yogyakarta.

3. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa sarana prasarana merupakan faktor penting demi tercapainya tujuan BMT. BMT harus selalu memperhatikan sarana prasarana yang menunjang kegiatan oprasional BMT. Sarana prasarana yang lengkap akan menimbulkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.
4. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dengan nilai probabilitas dimama lebih besar dari pada 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikhri di Yogyakarta.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan oleh penelitian ini yaitu:

1. Penelitian mendatang diharapkan dapat mengembangkan model yang sudah ada dengan menambahkan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena semakin banyak variabel

independen kemungkinan dapat memperbesar Adjusted R Square untuk menjelaskan informasi yang diungkapkan.

2. Pihak BMT diharapkan untuk selalu memperhatikan kualitas sumber daya manusia pengelola BMT. Kualitas sumber daya manusia dapat di tingkatkan melalui pelatihan-pelatihan yang berkatian dengan kegiatan oprasional perusahaan. Sarana prasarana kantor juga menjadi perhatian khusus BMT, karena sarana prasarana memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. maka dari itu, pihak BMT harus memperhatikan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.
3. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan apa penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan. apakah karena pengaruh lingkungan yang kurang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan untuk kedepannya nanti.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Evaluasi Kinerja SDM*, (PT. Refika Aditama: Bandung, 2010.

Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, *Menejemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009.

Baitul maal wa Tamwil Bina Ihsanul Fikri, (BMT BIF),*Buku Pedoman Umum*, Yogyakarta: BMT BIF, 2012.

Bungin, M. Burhan, *Metodoogi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta:Prenada Media Groub, 2005.

Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, CV. Rajawali: Jakarta, 1995.

Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Pers: Jakarta, 1991.

Eko Sukoco ,Badri, *Manajemen Administrai Perkantoran Modern*, Jakarta: Erlangga, 2006.

Farhan, M, *Analisis Regresi Terapan Teori, Contoh Kasus, dan Aplikasi dengan SPSS* , Yogyakarta: Handout Statistik, 2012.

Ghazali, *Imam, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* , Semarang: BP. UNDIP, 2005.

Hadi, *Syamsul* dan Widyarini, *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Ekonisia, 2009.

Indriantoro, *Nur* Dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Dan Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE,2009.

Kismono, Gugup, *Bisnis Pengantar, Cetakan Ke-3*, Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM, 2010.

Lubis, Suhrawardi K., *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.

Mangkunegara, Anwar Prabu *Evaluasi Kinerja SDM*, PT. Refika Aditama: Bandung, 2010.

Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisirevisi*, Jakarta: Rajawali Pers. 2012.

Moeheriono, Pengukuran *Kinerja Berbasis Kompetensi*, Grafindo:Jakarta, 2010

Muhammad, Lembaga *Ekonomi Syari'ah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007

Mulyani, Sri, *Modul memahami Prinsip-Prinsip Penyelenggaraan Administrasi Perkantoran*, Jakarta: Erlangga 2008.

Pasolong, Harbani, *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta: Bandung, 2007.

Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE: Yogyakarta, 1995.

Sugiyono, *Merode Penelitian Dan Bisnis, Cet. Ke-6*. Bandung: Alfabeta,2004.

Wibowo, *Manajemen Kinerja,Edisi Ke-3*, Rajawali Pers: Jakarta, 2010.

Triton PB, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta: Andi, 2000.

Kadarsiman M, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Raja Grafindo, 2013.

Jurnal

Andree Wijaya,"The Effect Of Ability And Motivation On Employee's Performance", *Jurnal*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala, (Semarang : 2010)

Suwardi, Joko Utomo, "Analisis Manajemen Vol. 5 No. 1", *Jurnal* Fakultas Ekonomi Universitas Muria (Kudus: 2011).

Tim Laboratorium Dan Laboratorium Perbankan Syariah, *Modul SPSS*: *Praktikum Statistik SPSS Ver. 17*, Yogyakarta, Fakultas Syari'ah Dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Dan Arti Bumi Intaran, 2013.

Skripsi dan Tesis

Ananto Pramandhika, "Motivasi Kerja Dalam Islam (Studi Kasus Pada Guru TPQ Di Kecamatan Semarang Selatan", *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang, 2011.

Ahmad Zainuri,"Pengaruh Etika Kerja Dan Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasusu Kjks/Ujks Koperasi Kabupaten Pati)", *Skripsi* Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang , 2011.

Alaik Allama,"Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Baitul Mal Wat Tamwil Di Kudus", *Skripsi* Fakultas Syari'ah IAIN Walisongo Semarang, 2011.

Dyan Rhovita Sari,"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Koperasi Jasa Keuangan Syari'ah Baitul Maal Wat Tamwill Tumang",*Skripsi* Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta , 2011.

Fajar Rian Fitrianto,"Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT BPRS Buana Mitra Perwira Purbalingga", *Skripsi* Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2011.

Ghina Afini Capriditi,"Hubungan Antara Pelaksanaan Pembelajaran Jurnalistik Melalui Experiential Learning Dengan Kemam[Uan Menulis Artikel Pada Program Koran Anak (Studi Deskriptif Korelasional Terhadap Peserta Program Koran Anak Di PKMB Syifaush Shudur)", *Skripsi* Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.

Heidy Maya Yunita,"Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Beringharjo Yogyakarta", *Skripsi* Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2011.

Isni Choiriyati, "Pengaruh Motivasi Dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kjks Bmt Fastabiq Di Pati)", *Skripsi* Fakultas Syari'ah Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang, 2011.

Markus Doddy Simanjuntak, "Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah – I Medan", *Skripsi* Universitas Sumatra Utara (2013)

Muhamad Chaerul Ikhsan,"Pengaruh Manajemen Sarana prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pendidikan Dan Pelatihan Daerah BANDIKLATDA Provinsi Jawa Barat", *Skripsi* Universitas Pendidikan Indonesia (2013)

Osland Herijon Lingga, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dan Reward Sebagai Variable Moderating Pada Akademi Pariwisata (AKPAR) Medan", *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara Medan (2011).

Warisno, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Skpd) Di Likungan Kerja Pemerintah Provinsi Jambi" *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Uatara Medan (2009).

Winda Anggreni Tinambunan,"Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Unit Tanjung Sari",*Skripsi* Jurusan Akuntansi Politeknik Meheri Medan, 2013.

Windra Mai Haryanto,"Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus PT. bank DKI)", *Tesis* Program Pascasarjana Manajemen Dan Bisnis Institut Pertanian Bogor 2011.

Link Internet

Aoshyi, Evaluasi Kinerja, http://aoshycrew.blogspot.com/2008/07/faktor-kritis-yang-berkaitan-dengan.html, yang diakses pada tanggal 15 juni 2014, pukul 12.44 wib

Kuncoro, Menilik *Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia*, http://www.setkab.go.id, Diakses Pada Tanggal 17 September 2014.

*http://**bmt**-bif.co.id*. Diakses pada tanggal 15 september 2014

Rakhma Astuti Wahyu Ningrum, *Sarana Prasarana*, Blogspot.Com/2013/02/Pengertian-Sarana-Prasarana.Html, Akses 17 September 2014.

LAMPIRAN DATA KUISIONER KINERJA KARYAWAN

NO	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	MEAN	JUMLAH
1	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.83	29.00
2	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
3	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	5.00	4.50	27.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
8	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
10	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
11	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	24.00
12	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.50	27.00
13	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.33	26.00
14	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.17	25.00
15	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
16	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
17	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.33	26.00
18	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
19	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.17	25.00
20	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
21	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.17	25.00
22	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
23	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.67	22.00
24	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
26	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
27	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
29	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
30	4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.83	29.00
31	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
32	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
33	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.33	26.00
34	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
35	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.33	26.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
37	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00

38	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
39	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
40	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.33	26.00
41	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	24.00
42	3.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.83	23.00
43	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	5.00	4.17	25.00
44	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.17	25.00
45	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	5.00	4.00	24.00
46	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
47	4.00	5.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.83	23.00
48	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.83	23.00
49	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	3.00	4.17	25.00
50	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.33	26.00

LAMPIRAN DATA KUISIONER KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA

NO	KSDM 1	KSDM2	KSDM3	KSDM4	KSDM5	KSDM6	MEAN	JUMLAH
1	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.33	26.00
2	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.83	23.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4	5.00	5.00	5.00	3.00	3.00	3.00	4.00	24.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
7	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.50	27.00
8	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	24.00
9	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
10	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.50	21.00
11	2.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.33	20.00
12	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.50	27.00
13	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.67	22.00
14	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
15	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
16	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
17	2.00	2.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.50	21.00
18	4.00	5.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	24.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
20	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00

21	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	3.00	18.00
22	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.33	26.00
23	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.33	20.00
24	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.67	22.00
25	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
26	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.67	22.00
27	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
28	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
29	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
30	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
31	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
32	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
33	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	24.00
34	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	20.00
35	3.00	2.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.17	25.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
37	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.83	29.00
38	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.67	22.00
39	2.00	2.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.50	21.00
40	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
41	4.00	4.00	5.00	3.00	4.00	3.00	3.83	23.00
42	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.17	25.00
43	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	3.83	23.00
44	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	24.00
45	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.17	25.00
46	4.00	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.17	25.00
47	4.00	3.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	24.00
48	5.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.17	25.00
49	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.17	25.00
50	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.67	28.00

LAMPIRAN DATA KUISIONER MOTIVASI KERJA KARYAWAN

NO	MKK1	MKK2	MKK3	MKK4	MKK5	MKK6	MEAN	JUMLAH
1	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
2	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.80	29.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00

6	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00	3.60	20.00
7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
8	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.20	25.00
9	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.40	26.00
10	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.20	25.00
11	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.40	26.00
12	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.40	27.00
13	4.00	5.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.60	27.00
14	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
15	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.60	22.00
16	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.40	26.00
17	5.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.60	27.00
18	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	3.80	23.00
19	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.40	26.00
20	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
21	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.40	26.00
22	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	24.00
23	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.80	23.00
24	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
26	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
27	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
28	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.80	23.00
29	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
30	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.60	22.00
31	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.20	25.00
32	5.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	23.00
33	5.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.60	28.00
34	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
35	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.40	27.00
36	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
37	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
38	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
39	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
40	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.20	25.00
41	4.00	4.00	3.00	5.00	5.00	4.00	4.20	25.00
42	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.40	26.00
43	4.00	3.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	24.00
44	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	25.00
45	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	24.00
46	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	24.00

47	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.20	25.00
48	4.00	3.00	4.00	3.00	5.00	5.00	3.80	24.00
49	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.00	3.80	22.00
50	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.20	26.00

LAMPIRAN DATA KUISIONER SARANA PRASARANA

NO	SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	MEAN	JUMLAH
1	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.20	25.00
2	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
3	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
4	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
5	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
6	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
7	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
8	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	24.00
9	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	24.00
10	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.67	22.00
11	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.67	22.00
12	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
13	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
14	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
15	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	4.00	2.83	17.00
16	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
17	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.33	26.00
18	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
19	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
20	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
21	2.00	3.00	2.00	3.00	5.00	5.00	3.33	20.00
22	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	24.00
23	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.33	20.00
24	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
25	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
26	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
27	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
28	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
29	4.00	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00

30	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.83	23.00
31	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	4.33	26.00
32	5.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.17	25.00
33	4.00	5.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.50	27.00
34	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
35	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
36	5.00	4.00	4.00	5.00	4.00	5.00	4.50	27.00
37	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	30.00
38	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
39	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
40	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
41	4.00	4.00	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	24.00
42	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.33	26.00
43	4.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	24.00
44	4.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	3.67	22.00
45	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.17	25.00
46	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	24.00
47	3.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
48	4.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.17	25.00
49	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	5.00	4.00	24.00
50	4.00	3.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.17	25.00

LAMPIRAN HASIL OLAH DATA RESPONDEN MENGGUNAKAN SPSS 16

1. BERDASARKAN JENIS KELAMIN

jenis_kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	25	50.0	50.0	50.0
	2	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

1: Laki-laki
2: Perempuan

2. BERDASARKAN USIA

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	13	26.0	26.0	26.0
	2	35	70.0	70.0	96.0
	3	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

1: <25 Tahun

2: 25-35 Tahun

3: 36-45 Tahun

3. BERDASARKAN LAMA BEKERJA

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	41	82.0	82.0	82.0
	2	8	16.0	16.0	98.0
	3	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

1: 1-5 Tahun

2: 6-10 Tahun

3: 11-15 Tahun

4. BERDASARKAN PENDIDIKAN TERAKHIR

PENDIDIKAN_TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	1	6	12.0	12.0	12.0
	2	17	34.0	34.0	46.0
	3	26	52.0	52.0	98.0
	4	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

1: SMU

2: D-3

3: S-1

4: S-2

LAMPIRAN ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

MENGGUNAKAN SPSS 16

1. Uji Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.582[a]	.338	.295	.26766	2.191

a. Predictors: (Constant), MEAN_MKK, MEAN_SDM, MEAN_SP

b. Dependent Variable: MEAN_Y

2. UJI F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.685	3	.562	7.838	.000[a]
	Residual	3.295	46	.072		
	Total	4.980	49			

a. Predictors: (Constant), MEAN_MKK, MEAN_SDM, MEAN_SP

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.685	3	.562	7.838	.000[a]
	Residual	3.295	46	.072		
	Total	4.980	49			

b. Dependent Variable: MEAN_Y

3. UJI t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.093	.802		2.610	.012		
	MEAN_SDM	.321	.136	.333	2.364	.022	.723	1.383
	MEAN_SP	.563	.133	.609	4.231	.000	.694	1.441
	MEAN_MKK	.255	.197	.166	1.295	.202	.873	1.146

a. Dependent Variable: MEAN_Y

LAMPIRAN UJI ASUMSI KLASIK

MENGGUNAKAN SPSS 16

1. Uji *Multikolinieritas*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.093	.802		2.610	.012		
	MEAN_SDM	-.321	.136	-.333	-2.364	.022	.723	1.383
	MEAN_SP	.563	.133	.609	4.231	.000	.694	1.441
	MEAN_MKK	.255	.197	.166	1.295	.202	.873	1.146

a. Dependent Variable: MEAN_Y

Coefficient Correlations[a]

Model			MEAN_MKK	MEAN_SDM	MEAN_SP
1	Correlations	MEAN_MKK	1.000	-.127	-.236
		MEAN_SDM	-.127	1.000	-.466
		MEAN_SP	-.236	-.466	1.000
	Covariances	MEAN_MKK	.039	-.003	-.006
		MEAN_SDM	-.003	.018	-.008
		MEAN_SP	-.006	-.008	.018

a. Dependent Variable: MEAN_Y

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value[a]	-.03164
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	24
Z	-.572
Asymp. Sig. (2-tailed)	.568

a. Median

2. Uji *Autokorelasi*

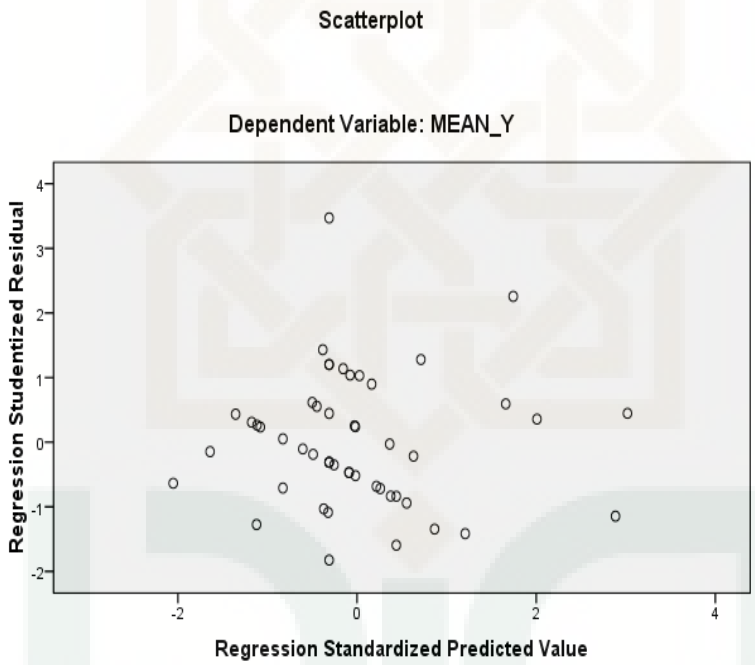
Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	-.495	.489		-1.012	.317		
	MEAN_SDM	-.007	.083	-.015	-.087	.931	.723	1.383
	MEAN_SP	.055	.081	.117	.677	.502	.694	1.441
	MEAN_MKK	.123	.120	.158	1.023	.312	.873	1.146

a. Dependent Variable: Abs_res

3. Uji *Heteroskedastisitas*



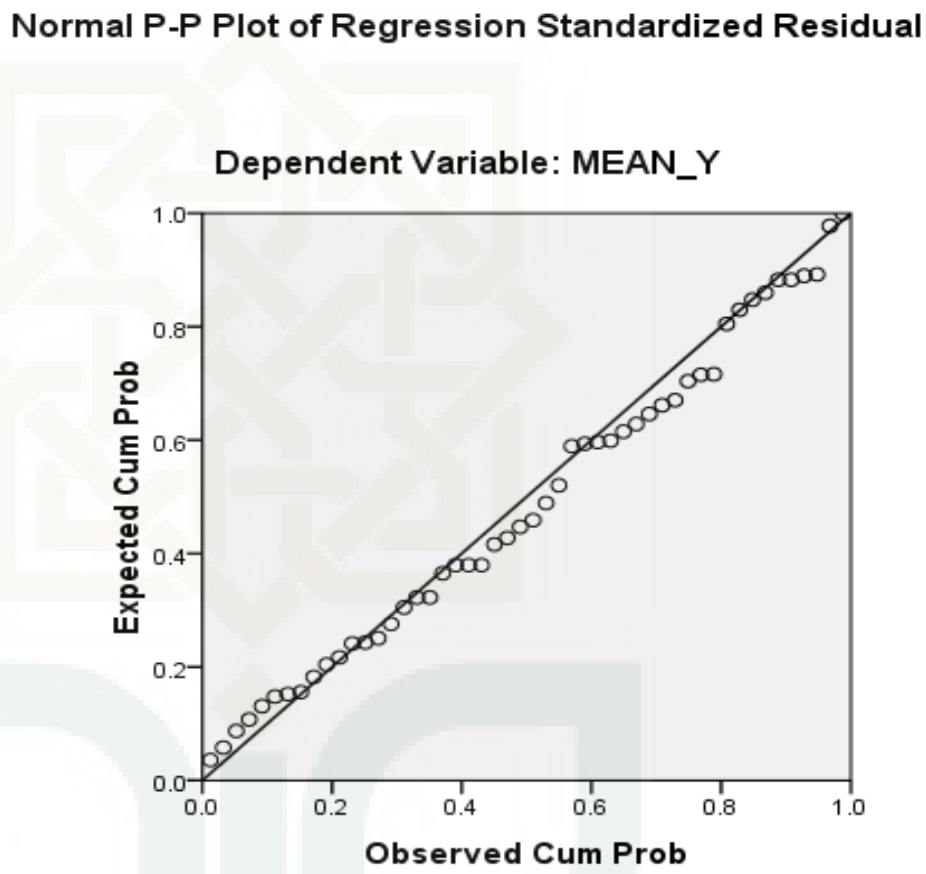
4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.25933327
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078

Negative	-.043
Kolmogorov-Smirnov Z	.550
Asymp. Sig. (2-tailed)	.923

a. Test distribution is Normal.



LAMPIRAN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

MENGGUNAKAN SPSS 16

1. **Uji validitas**
   a) **Kualitas sumber Daya Manusia (SDM)**

Correlations

		KSDM1	KSDM2	KSDM3	KSDM4	KSDM5	KSDM6	TOTAL
KSDM1	Pearson Correlation	1	.484**	.097	.908**	.146	.000	.678**
	Sig. (2-tailed)		.000	.502	.000	.311	1.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KSDM2	Pearson Correlation	.484**	1	.213	.428**	-.161	.043	.541**
	Sig. (2-tailed)	.000		.137	.002	.263	.766	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KSDM3	Pearson Correlation	.097	.213	1	.043	.019	.168	.440**
	Sig. (2-tailed)	.502	.137		.766	.897	.245	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50
KSDM4	Pearson Correlation	.908**	.428**	.043	1	.227	.070	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.766		.112	.628	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KSDM5	Pearson Correlation	.146	-.161	.019	.227	1	.240	.420**
	Sig. (2-tailed)	.311	.263	.897	.112		.094	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50
KSDM6	Pearson Correlation	.000	.043	.168	.070	.240	1	.481**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.766	.245	.628	.094		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.678**	.541**	.440**	.665**	.420**	.481**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.002	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

Correlations

		SP1	SP2	SP3	SP4	SP5	SP6	TOTAL
SP1	Pearson Correlation	1	.230	.477**	.492**	.208	.343*	.718**
	Sig. (2-tailed)		.108	.000	.000	.147	.015	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SP2	Pearson Correlation	.230	1	.355*	.513**	.272	.160	.674**

	Sig. (2-tailed)	.108		.011	.000	.056	.267	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SP3	Pearson Correlation	.477**	.355*	1	.428**	.226	.166	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011		.002	.115	.248	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SP4	Pearson Correlation	.492**	.513**	.428**	1	.165	.278	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.252	.051	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SP5	Pearson Correlation	.208	.272	.226	.165	1	.303*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.147	.056	.115	.252		.032	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
SP6	Pearson Correlation	.343*	.160	.166	.278	.303*	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.015	.267	.248	.051	.032		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.718**	.674**	.730**	.730**	.515**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

b) Sarana Prasarana

c) Motivasi Kerja Karyawan

Correlations

		MKK1	MKK2	MKK3	MKK4	MKK5	MKK6	TOTAL
MKK1	Pearson Correlation	1	.293*	.167	.309*	.205	.207	.561**
	Sig. (2-tailed)		.039	.246	.029	.154	.149	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
MKK2	Pearson Correlation	.293*	1	.328*	.321*	.016	.241	.620**

	Sig. (2-tailed)	.039		.020	.023	.912	.091	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
MKK3	Pearson Correlation	.167	.328*	1	.042	.207	.328*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.246	.020		.773	.149	.020	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
MKK4	Pearson Correlation	.309*	.321*	.042	1	.114	.447**	.633**
	Sig. (2-tailed)	.029	.023	.773		.429	.001	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
MKK5	Pearson Correlation	.205	.016	.207	.114	1	.337*	.486**
	Sig. (2-tailed)	.154	.912	.149	.429		.017	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
MKK6	Pearson Correlation	.207	.241	.328*	.447**	.337*	1	.716**
	Sig. (2-tailed)	.149	.091	.020	.001	.017		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.561**	.620**	.597**	.633**	.486**	.716**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

*

d) Kinerja Karyawan

Correlations

		KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	TOTAL
KK1	Pearson Correlation	1	.307*	.230	-.085	.154	.240	.501**
	Sig. (2-tailed)		.030	.108	.558	.287	.093	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK2	Pearson Correlation	.307*	1	.096	.026	.143	.162	.549**
	Sig. (2-tailed)	.030		.509	.855	.323	.261	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50
KK3	Pearson Correlation	.230	.096	1	.182	.309*	.186	.588**
	Sig. (2-tailed)	.108	.509		.205	.029	.196	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK4	Pearson Correlation	-.085	.026	.182	1	.572**	.016	.515**
	Sig. (2-tailed)	.558	.855	.205		.000	.913	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK5	Pearson Correlation	.154	.143	.309*	.572**	1	.265	.689**
	Sig. (2-tailed)	.287	.323	.029	.000		.063	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
KK6	Pearson Correlation	.240	.162	.186	.016	.265	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.093	.261	.196	.913	.063		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAL	Pearson Correlation	.501**	.549**	.588**	.515**	.689**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

2. Uji Reliabilitas

a) Kualitas sumber daya manusia (SDM)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.752	.780	6

b) Sarana Prasarana

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.805	.812	6

c) Motivasi kerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.767	.770	6

d) Kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.788	6

Lampiran Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia, sarana Prasarana dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT di Yogyakarta (Studi Kasus BMT Bina Ikhsabul Fikri)

Kepada Yth:

Bapak / Ibu Responden
di-
tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Fakultas Syaria'ah Dan Hukum Jurusan Keuangan Islam, maka dengan segala kerendahan hati saya sangat menghargai tanggapan Bapak / Ibu terhadap beberapa pernyataan yang tersedia dalam kuesioner ini mengenai:
"Pengaruh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), sarana Prasarana dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT di Yogyakarta". Pengumpulan data ini semata-mata hanya akan digunakan untuk maksud penyusunan skripsi dan akan dijamin kerahasiaannya.
Kesediaan dan kerja sama yang Bapak / Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini. Selain itu jawaban yang Bapak / Ibu berikan juga akan merupakan masukan yang sangat berharga bagi saya.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu yang telah meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Hormat saya,

Haris Afrizal
(10390110)

KUISIONER PENELITIAN

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : a. laki-laki b. perempuan
3. Pendidikan terakhir : a. SMU b. D-3 c. S-1 d. S-2 e. S-3
4. Jabatan :
5. Lama bekerja : a. 1 - 5 tahun b. 6 - 10 tahun d. 11- 15 tahun e. <15 tahun
6. Usia anda saat ini : a. <25 tahun b. 25 – 35 Tahun c. 36 – 45 Tahun
   d. 46 – 55 Tahun e. Lebih 55 Tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
2. Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner ini pertama kali.
3. Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
   a. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
   b. TS = Tidak Setuju (2)
   c. KS = Kurang Setuju (3)
   d. S = Setuju (4)
   e. SS = Sangat Setuju (5)

A. SUMBER DAYA MANUSIA (X_1)

	Daftar Pertanyaan	**Alternatif Jawaban**				
		STS	**TS**	**KS**	**S**	**SS**
1.	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan					
2.	Menurut saya, diperlukan kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang dimiliki sekarang ini					

3.	Dalam pembagian tugas diperlukan menata uraian jabatan yang telah ada sesuai dengan keahlian masing-masing.					
4.	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan dengan menerima risiko atas pelaksanaan tugas jabatan tersebut.					
5.	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi					
6.	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah					

B. SARANA PRASARANA (X_2)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Tempat kerja saya sekarang ini telah memadai Dengan kondisi bangunannya sangat baik					
2.	Bagi saya kenyamanan ruang kerja yang ada saat ini, dapat menambah semangat dalam menjalankan aktivitas pekerjaan					
3.	Jumlah peralatan kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik.					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi peralatan kerja yang sekarang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan.					
5.	Bagi saya dalam penggunaan peralatan kerja cukup aman untuk mendukung setiap pekerjaan.					
6.	Bagi saya, penggunaan peralatan kerja sangat sesuai untuk mendukung kinerja					

C. MOTIVASI KERJA KARYAWAN (X3)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Bekerja pada perusahaan ini membuat saya berguna didalam kehidupan masyarakat					
2.	Hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik					
3.	Atasan memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan					

4.	Pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi akan memberikan motivasi kepada karyawan					
5.	Dalam menyelesaikan masalah atasan bertindak bijaksana					
6.	Situasi lingkungan pekerjaan yang baik dalam perusahaan					

C. KINERJA KARYAWAN BMT (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki					
2.	Saya selalu meningkatkan ketelitian saya dalam pekerjaan.					
3.	Atasan sering meminta saya untuk memberikan ide dalam pengambilan keputusan					
4.	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai standar kerja.					
6.	Saya bertanggung jawab atas tugas wewenang yang diberikan kepada saya					

KSP SYARI'AH

BMT 'BINA IHSANUL FIKRI'

Badan Hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Tgl. 17 Mei 1997

Website: www.bmt-bif.co.id

KOPERASI INDONESIA

بسم الله الرحمن الرحيم

SURAT KETERANGAN

No : 013/SK/BMT-BIF/VI/2014

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Muhammad Ridwan, SE, M.Ag
Jabatan	: Direktur BMT Bina Ihsanul Fikri
Alamat	: Jl. Rejowinangun No 28B Yogyakarta

Menerangkan bahwa :

Nama	: Haris Afrizal
NIM	: 10390110
Instansi	: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Benar-benar telah melaksanakan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul "***Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Di Yogyakarta (Studi Kasus BMT BIF Yogyakarta)***" Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 Juni 2014

M. Ridwan, SE, M.Ag
Direktur

LAMPIRAN CURRICULUM VITAE

I. INFOMASI POKOK

Nama Lengkap : Haris Afrizal
Nama Panggilan : Haris
Tempat, Tgl. Lahir : Riau, 27 Januari 1993
Usia : 21 tahun
Jenis Kelamin : Pria
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat Asal : Jl. Mendut, Ds Muara Bahan, Sing Hil Kab. Kuansing, Riau
Alamat Yogyakarta : Klenggotan, RT 06 Ds Srimulyo Kec. Piyungan Kab. bantul
Yogyakarta
HP : 0877 3822 7979
Warga Negara : Indonesia
e-mail : HarisAfrizal@rocketmail.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

1998– 2003 : SD Negeri 010 Singingi Hilir
2004 – 2007 : SMP Negeri 02 Singingi Hilir
2007 – 2010 : MA Bahrul Ulum Singingi
2010 - Sekarang : Keuangan Islam Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta

III. RIWAYAT PENDIDIKAN INFORMAL

- Pondok Pesantren Bahrul Ulum Singingi, Kuantan singing, Riau, Tahun 2007-2010
- Pondok Pesantren Minhajut Tamyiz, Timoho, Yogyakarta, Tahun 2010-2011

Curruculum Vitae ini ditulis dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 8
Oktober 2014

Haria Afrizal