

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BMT BINA IHSANUL FIKRI 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:

KHAERUL AMRI

10390019

Pembimbing:

- 1. Drs.A. YUSUF KHOIRUDDIN.,SE.M.Si**
- 2. Dr.IBNU MUHDIR., M.Ag**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJGA
YOGYAKARTA
2015**

ABSTRAK

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting. Bagaimana sempurnanya suatu organisasi dalam perencanaan, kebijakan, teknologi yang dimiliki suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi mampu mengelola karyawan secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini dilakukan pada BMT Bina Ikhsanul Fikhri yang ada di seluruh Yogyakarta baik itu di pusat maupun cabangnya.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikhri.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu data yang digunakan dalam penelitian berupa angka-angka. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikhri yang berjumlah 50 responden dengan menggunakan model *disproportionate stratified random sampling* dan data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja. Sedangkan kinerja karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikhri di Yogyakarta merupakan variabel dependen. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji F menunjukkan model berpengaruh positif signifikan, yaitu kinerja karyawan dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Dan hasil uji parsial, variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan kerja. Hanya pelatihan kerja yang berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan.



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Khaerul Amri
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 : Khaerul Amri
NIM : 10390019
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF 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, 11 Sya'ban 1436 H

29 Mei 2015 M

Pembimbing I

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

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Khaerul Amri
NIM : 10390019
Fakultas-Prodi : Syari'ah dan Hukum – Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana perlunya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Sya'ban 1436 H

29 Mei 2015 M

Penyusun



Khaerul Amri
NIM. 10390019



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Khaerul Amri
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 : Khaerul Amri
NIM : 10390019
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF 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, 11 Sya'ban 1436 H
29 Mei 2015 M

Pembimbing II

Dr. Ibnu Muhdir., M.Ag
NIP. 19641112 199203 1 006

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor : UIN.02/K.KUI-SKR/PP.00.9/264/2015

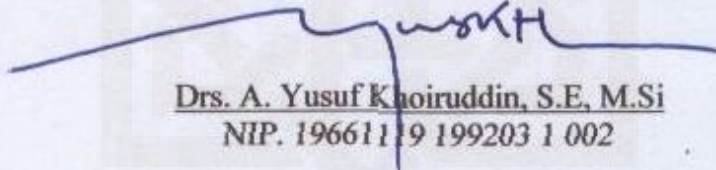
Skripsi/tugas akhir dengan judul :

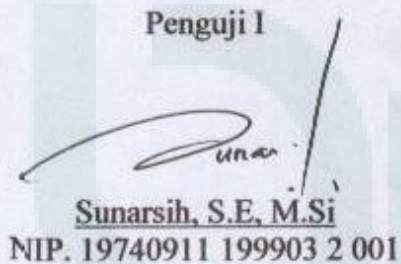
Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta

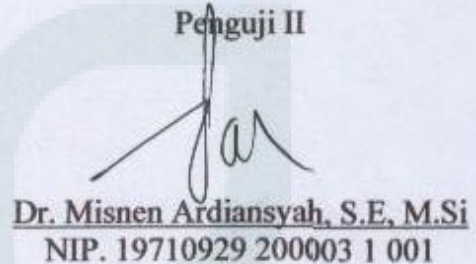
Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Khaerul Amri
NIM : 10390019
Telah dimunaqasyahkan pada : 19 Juni 2015
Nilai : A/B
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :
Ketua Sidang


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

Penguji I

Sunarsih, S.E, M.Si
NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji II

Dr. Misnen Ardiansyah, S.E, M.Si
NIP. 19710929 200003 1 001

Yogyakarta, 22 Juni 2015



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

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	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	ṡā'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	ḏāl	ḏ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet

س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
ه	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	ﷲ	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Tā'marbūḥah

Semua *Tā'marbūḥah* 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>ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	<i>Fatḥah</i>	ditulis	<i>a</i>
-----	<i>Kasrah</i>	ditulis	<i>i</i>
-----	<i>Ḍammah</i>	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	<i>Fatḥah</i>	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	<i>Kasrah</i>	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	<i>Ḍammah</i>	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. <i>Fatḥah</i> + alif	ditulis	<i>ā</i>
جاهليّة	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. <i>Fatḥah</i> + <i>yā'</i> mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَّى	ditulis	<i>tansā</i>
3. <i>Kasrah</i> + <i>yā'</i> mati	ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	ditulis	<i>karīm</i>
4. <i>Ḍammah</i> + <i>wāwu</i> mati	ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. <i>Fatḥah</i> + <i>yā'</i> mati	ditulis	<i>ai</i>
بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>bainakum</i>
2. <i>Fatḥah</i> + <i>wāwu</i> mati	ditulis	<i>au</i>
قَوْل	ditulis	<i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْشُكْرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآنُ	ditulis	<i>al-Qur'an</i>
الْقِيَاسُ	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاءُ	ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشَّمْسُ	ditulis	<i>asy-Syāms</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوعِ	ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

MOTTO

خير سلاح المرء ما وقاه

“Sebaik-baik senjata seseorang adalah yang dapat menjaganya”

خير العلم ما حضرك

“Sebaik-baiknya pengetahuan ialah yang dapat hadir padamu”

خير الناس من فرح للناس بالخير

“Sebaik-baiknya manusia ialah yang dapat menggembirakan orang-orang banyak dengan memberikan kebaikan”

الخيّل تجري على مساويها

“Kuda itu lari dengan kebaikan hatinya”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

Ayahanda (H. Abdul Kholid.BA) Dan Ibunda (HJ. Halimatus Sa'diyah) Tercinta, Yang Selalu Memberikan Doa, Kasih Sayang Dan Cintanya Yang Tulus, Membimbing, Memotivasi Diriku Dalam Setiap Langkah Dan Hidupku

Adik-Adikku Minhatul Mukarromah, Abdul Haris Maulana, Ahmad Fauzi, dan Syifaul Fajriyah Yang Selalu Memberikan Semangat Untuk Menyelesaikan Skripsi Ini

Peneman Hidupku Vini Septiani Rahayu Yang Selalu Memberikan Semangat dan Motivasi Dari Awal Penyusunan sampai Terselesainya Skripsi Ini

*Keluarga Besar Mahasiswa Keuangan Islam KUI-A
Ank. 2010 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

*Beserta Almamater
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*

KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat dan salam selalu penulis haturkan kepada Nabi agung Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan pencerahan berfikir dan memberi inspirasi kepada penulis untuk tetap selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Keuangan Islam, Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Prof. Drs. H. Akh. Minhaji, MA, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq M Hanafi., M.Ag selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Sunaryati SE., M.Si selaku Kaprodi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Hj. Widyarini SE., M.Si selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses kuliah hingga akhir semester.
5. Drs. A. Yusuf Khoiruddin., SE. M.Si dan Dr. Ibnu Muhrir., M.Ag. selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan, memberi masukan, dan menyempurnakan penelitian ini.

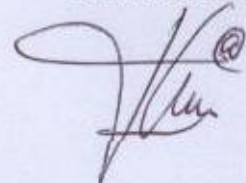
6. Seluruh Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syari'ah dan Hukum, UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff TU Prodi, Jurusan dan Fakultas di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga.
8. Ayahanda H. Abdul Kholid BA dan IbundaHj. Halimatus Sa'diyah tercinta, atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi dan doa yang selalu dipanjatkan.
9. Adikku Minhatul Mukarromah, Abdul HarisMaulana, Ahmad Fauzi dan Syifaul Fazriyah yang menyemangati saya dari awal hingga akhir semester kuliah. Doa kalian adalah anugerah untuk saya.
10. Sahabat-sahabatku, Vini Septiani Rahayu, Agus Taufik Y, Ilham, Sururudin, Helmi Ziaul Fuad, Amin Durin, Bayu BPC, Faishal Asmui, Agung Setyono, Buluk, Muhammad Anis Zaki, Gibran, Subhan, Ridwan, Fathur, Berta, Endi, Ilyas, Ali, Veri, Rizal, Subandi, Yafie, Yuda, Keluarga Besar Slankers Jogjakarta (MSJ), Keluarga Besar Slankers Majalengka serta seluruh Keluarga Mahasiswa Keuangan Islam KUI-A Ank.2010. Kalian adalah rahmat Allah untuk saya yang selalu memberikan goresan kecil dalam suka dan duka selama menjalani hari-hari di Yogyakarta.
11. Seluruh teman-teman KKN 80 MGL 08 UIN Sunan Kalijaga Dusun Macanan, Bligo, Ngeluwar, Magelang, La muiz, Gunawan, Gunarto, Wafa, Ragil, Joe, Ulhaq, Puput, Lia, Nia, Tata, Erlia. Terimakasih atas kehangatan persahabatan yang telah kalian berikan. Kita pernah hidup serumah dalam pengabdian dan selamanya kita akan menjadi keluarga.

12. Semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penulisan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dariNya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya.

Yogyakarta, 11 Sya'ban 1436 H

29 Mei 2015 M



Khaerul Amri

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
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	xvii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan dan kegunaan Penelitian	10
D. Sistematika Pembahasan	11
BAB II LANDASAN TEORI	13
A. Telaah Pustaka	13
B. BMT (Baitul Maal Wal Tamwil)	15
C. Kinerja Karyawan	18
D. Kepemimpinan	24
E. Motivasi	47
F. Disiplin Kerja	59
G. Pelatihan Kerja	69
H. Pengembangan Hipotesis	75
I. Kerangka Pemikiran Teoritis	93

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	94
A. Jenis Dan Sifat Penelitian.....	94
B. Jenis Dan Sumber Data	94
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	95
D. Teknik Pengumpulan Data.....	96
E. Devinisi Variabel Penelitian	97
F. Teknik Analisis Data.....	100
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	108
A. Analisis Hasil Penelitian	108
1. Analisis Deskriptif Data Responden	108
B. Analisis Kuantitatif	110
1. Uji Validitas	110
2. Uji Realibilitas	116
C. Uji Asumsi Klasik.....	116
1. Uji Multikolinieritas.....	116
2. Uji Autokorelasi	117
3. Uji Heteroskedastisitas.....	118
4. Uji Normalitas	120
D. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	122
1. Koefisien Determinasi.....	122
2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	123
3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	123
E. Pengujian Hipotesis.....	126
F. Pembahasan	130
BAB V PENUTUP	139
A. Kesimpulan	139
B. Saran	141
DAFTAR PUSTAKA	143
LAMPIRAN	
Terjemahan	
Lampiran olah data responden	

Lampiran analisis uji data spss

Kuesioner

Surat izin penelitian

Bukti foto penelitian kuisioner dan wawancara

Kantor-Kantor BMT BIF

Curriculum Vitae



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	108
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	109
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	109
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	110
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	112
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan.....	113
Table 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	113
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	114
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja.....	115
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	116
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas-Nilai <i>Tolerance</i> Dan VIP.....	117
Tabel 4.12 Hasil Uji Run Test.....	118
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Kolmogrof-Smirnov	121
Tabel 4.14 Hasil Uji Determinasi-Model Summary	122
Tabel 4.15 Hasil Uji F-Anova.....	123
Tabel 4.16 Hasil Uji-t.....	124
Tabel 4.16 Hasil Hipotesis	127

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Grafik Scatterplot	119
Gambar 4.2 Grafik Normal Plot.....	120



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Terjemahan.....	I
Lampiran II Data Variabel.....	IV
Lampiran III Hasil Uji SPSS.....	XI
Lampiran IV Kuesioner.....	XX
Lampiran V Surat Ijin Penelitian.....	XXV
Lampiran VI Bukti Foto Penelitian.....	XXVII
Lampiran VII Kantor-Kantor BMT BIF	XXXII
Lampiran VII Curriculum Vitae.....	XXXIII

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 meleakukan 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 kalangan masyarakat, sangat banyak bermunculan BMT baru dikalangan masyarakat, bahkan tidak hanya itu perkembangan BMT juga sangat pesat. Keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi atau perusahaan 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. Pemerintah pun menunjukkan komitmennya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia dengan menaikkan 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

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

Menurut Wibowo dalam bukunya manajemen kinerja menjelaskan pendapat Armstrong dan Baron yang menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan strategis dan terpadu untuk mendapatkan kesuksesan yang berkelanjutan pada organisasi dengan memperbaiki kinerja karyawan dan dengan mengembangkan kapabilitas tim dan kontributor individu. Mereka juga mengutip pendapat Fletcher yang menyatakan manajemen kinerja sebagai berkaitan dengan pendekatan menciptakan visi bersama tentang visi bersama tentang maksud dan tujuan

¹ Kuncoro, "Menilik Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia", <http://www.setkab.go.id>, Diakses Pada Tanggal 21 Januari 2015.

organisasi, membantu karyawan memahami dan mengenal bagianya dalam memberikan kontribusi, dan dalam melakukannya, mengelola, dan meningkatkan kinerja baik individu maupun organisasi.²

Kinerja karyawan merupakan pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, 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 teoretik banyak faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain; kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja karyawan itu sendiri.

Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu³.

Pola perilaku seorang pemimpin dalam sebuah organisasi menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan organisasi bersangkutan, untuk mencapai tujuannya, karena terkait dengan penerapan nilai-nilai budaya

² Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ke-3 (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hlm. 8.

³ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi* (Jakarta: Grafindo, 2010), hlm.

yang diberlakukan bagi seluruh anggota organisasi tersebut. Pemimpin dan budaya organisasi menjadi satu kesatuan utuh yang saling berkaitan dan berpengaruh dalam menentukan pencapaian tujuan organisasi⁴.

Penelitian yang dilakukan oleh Agusman S mengambil judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja sekretariat daerah kabupaten kepulauan Riau. Hasil penelitian tersebut adalah gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja. Korelasi antara gaya kepemimpinan, iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja mempunyai korelasi yang sangat kuat dan saling mempengaruhi⁵.

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 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.

⁴ *Ibid.*, hlm. 390.

⁵ Agusman S, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Riau," *Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Gajah Mada Yogyakarta* (2004), hlm. 91.

Motivasi kerja karyawan 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 lainnya adalah motivasi kerja, yang berdefiniskan 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 penelitiannya 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 diajukan. Pertama Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Kedua tidak ditemukan pengaruh interaksi Reward terhadap hubungan antara SDM, Komitmen dan Motivasi dengan kinerja auditor.⁶

⁶Darsiman Dalmy, "Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi," *Tesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara* (2009), hlm. 64.

Untuk mencapai tujuan maksimal, kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena tanpa disiplin yang baik akan sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku⁷.

Menegakkan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensi kerja yang optimal⁸.

Pelatihan kinerja merupakan kegiatan manajemen yang terpusat yang memerlukan komunikasi langsung, hubungan personal dengan karyawannya, dan memberikan laporan. Ini adalah proses aktif yang membutuhkan perubahan yang konstan. Ini mengubah manajer dari pemerhati yang pasif menjadi partisipan yang aktif dengan karyawannya, timbal balik, dan memfasilitasi keahlian, teknik mengontrol.

Kita percaya bahwa latihan merupakan proses terus-menerus setelah mereka memahami bahwa latihan adalah proses untuk melengkapi manusia dengan peralatan, pengetahuan dan kesempatan yang mereka perlukan dan untuk menjadi karyawan yang efektif. Selanjutnya, mereka menjaga proses pelatihan kinerja yang dapat menjadi tiga tujuan yang

⁷ Johar Arifin dan A. Fauzi, *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2007), hlm. 11.

⁸ Sindu Mulianto dkk., *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006), hlm. 171.

berbeda. Ini termasuk bekerja dengan karyawan, menuntun karyawan untuk belajar mengenai dirinya sendiri dan menggunakan sumber daya dan memahami kesempatan yang dapat dimaksimalkan oleh karyawan⁹.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Khairul akhir lubis “*pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan nusantara IV (PERSERO) Medan*”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan¹⁰.

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta.¹¹ 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

⁹ Veithzal Rivai dkk., *Performance Appraisal*, edisi ke-2 (Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2011), hlm. 313.

¹⁰ Khairul Akhir Lubis, “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan,” *Tesis* sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara (2008), hlm. 98.

¹¹ Dyah Fitri Rahmawati, “Sejarah BMT BIF”, <http://bmt-bif.co.id>. Diakses pada tanggal 15 Januari 2015.

tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF.

Saat ini BMT BIF merupakan BMT yang memiliki jumlah karyawan terbesar di Yogyakarta. BMT BIF saat ini memiliki 10 kantor yang sudah beroperasi dalam membantu kebutuhan perekonomian masyarakat di Yogyakarta. Dengan banyaknya jumlah kantor dan karyawan diharapkan BMT Bina Ihsanul Fikri di Yogyakarta mampu dijadikan sebagai obyek penelitian 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 melakukan penulisan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Baitul Maal Wattamwil (BMT) Bina Ihsanul Fikhri (BIF) Di Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF di Yogyakarta?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF di Yogyakarta?

3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF di Yogyakarta?
4. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF di Yogyakarta?
5. Apakah pelatihan kerja 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 Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta.
- b. Menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta.
- c. Menguji pengaruh Disiplin Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta.
- d. Menguji pengaruh Pelatihan 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 memengaruhi 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 telaah pustaka yang membahas mengenai teori-teori yang mendukung penelitian terdahulu, kerangka teoritik, dan hipotesis.

Bab ketiga berisi tentang metode penelitian yang membahas mengenai 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 R²* kontribusi variabel independen kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan BMT BIF sebesar 50,9%. Sedangkan 49,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel independen lainnya. Hasil uji F Dari uji *ANOVA* atau *F test* didapat nilai F hitung model regresi dapat digunakan untuk memprediksi bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF
2. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, kepemimpinan 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 kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Ihsanul Fikhri di Yogyakarta.

3. 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 dimana 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.
4. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, disiplin kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dengan nilai probabilitas dimana 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.
5. Pada pengujian secara parsial dengan menggunakan uji t, pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor pelatihan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu pelatihan kerja harus benar-benar diperhatikan oleh pihak BMT bina ihsanul fikhri demi kemajuan dan tercapainya tujuan BMT Bina Ihsanul Fikhri (BIF) 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 pelatihan kerja dapat di tingkatkan melalui pelatihan-pelatihan yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan. Sarana prasarana kantor juga menjadi perhatian khusus BMT, karena pelatihan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. maka dari itu, pihak BMT harus memperhatikan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja, untuk itu sebaiknya pimpinan perlu memahami dan mendalami kebutuhan karyawan, mengambil sikap apabila terjadi konflik dan berusaha untuk menyamakan persepsi untuk menjalankan visi dan misi serta memberikan keterangan yang benar dalam melakukan instruksi kepada karyawan.
4. Manajemen perusahaan perlu memperhatikan apa penyebab dari kurangnya motivasi kerja karyawan dan disiplin kerja yang

berdampak pada kinerja karyawan. apakah karena pengaruh lingkungan yang kurang baik, yang menyebabkan kinerja karyawan itu menurun. sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan untuk kedepannya nanti.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Penerbit J-ART, 2005.

Buku-Buku

- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Amalia, Euis, *Sejarah Pemikiran Ekonomi Islam*, Depok: Gramata Publishing, 2010.
- Arifin, Johar dan A. Fauzi, *Aplikasi Excel dalam Aspek Kuantitatif Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2007.
- Bungin, M. Burhan, *Metodoogi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Media Groub, 2005.
- Darmawan, Cecep, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah: Manajemen Sumber Daya Insasni Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah*, Bandung: Khazanah Intelektual, 2006.
- Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali, 1995.
- Dharma, Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 1991.
- Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2013.
- Fahmi, Irham, *Manajemen Kepemimpinan*, cet. ke-2, Bandung: Alfabeta, 2013.
- 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.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan Ridwan, Ahmad. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*, cet. ke-1, Bandung : CV Pustaka Setia, 2013.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Gunung Agung, 2001.
- Handoko, Hani, *Manajemen*, cet. ke-20, Yogyakarta: BPF, 2009.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2014.
- Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2001.
- Harbani, Pasolong, *Teori Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta, 2007.

- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian dan Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 2009.
- J.S Badudu dan Sultan Muhammad Zein, *Kamus Bahasa Indonesia*,
- Juliandi, Azuar dan Irfan Saprinan Manurung, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*, Medan: UMSU PRESS, 2014.
- Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012.
- Kaswan, *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Kismono, Gugup, *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: BPFE Fakultas Ekonomi UGM, 2010.
- Kismono, Gugup, *Bisnis Pengantar*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Lubis, Suhrawardi K, *Hukum Ekonomi Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2000.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2010.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta: Rajawali Pers, 2012.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Grafindo, 2010.
- Muhammad, *Lembaga Ekonomi Syari'ah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007.
- Mulianto, Sindu dkk., *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2006.
- Rivai, Veithzal dkk., *Performance Appraisal*, edisi ke-2, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta : Lp3ES, 1995.
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE, 1995.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Dan Bisnis*, cet. ke-6, Bandung: Alfabeta, 2004.
- Prawirosentono, Suyadi, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- 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.
- Triton PB, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta: Andi, 2000.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ke-3, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Zainuddin, Mahdi, *Studi Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: al-Muhsin, 2002.

Jurnal

Indra Kurniawan dan Aprih Santoso, "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Zirang Utama Semarang", *Jurnal Manajemen* Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, 2012.

M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan", *Jurnal Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong*, 2010.

Skripsi dan Tesis

Agusman S, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Riau", *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Gajah Mada Yogyakarta, 2004.

Ananto Pramandika, "Motivasi Kerja dalam Islam (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)", *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011.

Darsiman Dalmy, "Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Provinsi Jambi", *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara, 2009.

Frans Farlen, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda)", *Skripsi* Program Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran, 2011.

Friday Glorianto, "Analisis Pengaruh Motivasi Mengikuti Pelatihan dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Orientasi Pembelajaran (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pekalongan)", *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2005.

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.

Khairul Akhir Lubis, "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan". *Tesis* Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara, 2008.

M. Asbakhul Ulum, "Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar", *Skripsi* Program Sarjana Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim, 2010.

Muhammad Dzulkifli, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan)", *Skripsi* Program Sarjana Manajemen UIN Syarif Hidayatullah, 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.

Winni Nadya Lubis, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (Ppks) Medan", *Skripsi* Universitas Sumatra Utara, 2012.

Yerri Suryoadi, "Pengaruh Pelatihan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang", *Skripsi* Program Sarjana Manajemen Universitas Diponegoro, 2012.

Website

Kuncoro, "Menilik Indeks Sumber Daya Manusia Indonesia", <http://www.setkab.go.id>, Diakses Pada Tanggal 21 Januari 2015.

Dyah Fitri Rahmawati, "Sejarah BMT BIF", <http://bmt-bif.co.id>. Diakses pada tanggal 15 Januari 2015.

Lampiran 1

Daftar Terjemahan

Ayat-ayat	Halaman	Footnote	Terjemahan
An Nahl (16) : 97	33	26	Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki laki maupun perempuan dala keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik, dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.
Al-Syuura (42) : 38	44	39	Dan orang-orang yang mengikuti (perintah) Allah Tuhan mereka, dan mendirikan shalat, dan orang-orang yang perkaranya (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka, dan mereka yang membelanjakan sebagian dari apa yang kami berikan kepada mereka.
Al-Nisaa (4) : 58	46	40	Sesungguhnya Allah memerintahkan kepadamu menunaikan amanat-amanat kepada orang yang berhak

			menerimanya. Dan jika kamu menetapkan hukum diantara manusia, supaya kamu menghukum dengan adil. Sungguh Allah menasihati kamu dengan sebaik-baiknya. Sungguh Allah maha mendengar lagi maha melihat.
An-Najm (53) : 39	58	50	Dan bahwa seseorang itu tidak memperoleh apa-apa selain dari apa yang diusahakannya
An-Nisaa (4) : 59	68	62	“Hai orang-orang yang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu ...”
Ar-Ra'd (13) :11	81	75	“ Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”.

Al-Jum'at (62) : 2	82	76	<p>“Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf (ummy) seorang Rasul diantara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, menyucikan mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah. Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata”.</p>
--------------------	----	----	---

Lampiran II

DATA VARIABEL

A. Variabel Kepemimpinan Independen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Kepemimpinan (X1)					
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	3	4	3
2	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	4
3	Laki Laki	SMU	1-5 Th	36-45 Thn	3	3	3	3	3	3
4	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
5	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
6	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	2	3	3
7	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	3	3
8	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	4	4	4	3
9	Laki Laki	D3	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	3	3
10	Laki Laki	D3	6-10 Th	36-45 Thn	3	4	3	3	3	4
11	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	4	4	4	4
12	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	2	3
13	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	3
14	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	4	4	4	3
15	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	4
16	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	4
17	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	4
18	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	3	3
19	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	3	3	3	4	4
20	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	4	4
21	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	4	4
22	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	4	4	4
23	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	4	3	3	4	3
24	Perempuan	D3	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	3
25	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	4
26	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
27	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	3	3
28	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	4	3	4	4	4
29	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	3	3
30	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	3
31	Perempuan	SMU	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	2
32	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	4
33	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	3
34	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	3	3
35	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	4	4	4	4
36	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	2	4	3	2	3
37	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3

38	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	2	3
39	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	2	1
40	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	2
41	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	3
42	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	4
43	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	4	4	3	3
44	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	4	3	3	4
45	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	3	3
46	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	3	4	4	4	3
47	Perempuan	D3	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	4	4	4	3
48	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	3
49	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	4	4
50	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	3	4	3	4	4	4

B. Variabel Motivasi (Independen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Motivasi (X2)					
					X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
1	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	3	3	3	4	4
2	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	4	3	4	3
3	Laki Laki	SMU	1-5 Th	36-45 Thn	3	3	3	3	3	3
4	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
5	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
6	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	2	3	3	3
7	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	3
8	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	4
9	Laki Laki	D3	6-10 Th	25-35 Thn	3	4	3	4	4	3
10	Laki Laki	D3	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	3	4	4
11	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	3
12	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	2	4	3	2
13	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	2	4	4	3
14	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	4	3	4	4
15	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	3	3	4	3
16	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
17	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	4	4
18	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	3	4	4	4
19	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	4	3	3
20	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	3
21	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	3
22	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	4	4
23	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	4	3	3	4
24	Perempuan	D3	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	3
25	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
26	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3

27	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
28	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	4	4	4	4	3
29	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	3	4	3	4	4	3
30	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
31	Perempuan	SMU	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	3
32	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
33	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	4	4	4	4	3
34	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	4	4	4	3
35	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	3	3	3	3	3
36	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
37	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	4	3	4	3
38	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	2	2	2	2
39	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	3	2	2	2	2
40	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	4	3	3
41	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
42	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
43	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	4	3	3	4
44	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	4	3	3	4
45	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	4	4	3	3
46	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	3	4	4
47	Perempuan	D3	6-10 Th	36-45 Thn	4	3	3	3	4	4
48	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	4	3	4	4
49	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	4
50	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	3	3	4	4	4

C. Variabel Disiplin Kerja (Independen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Disiplin Kerja (X3)					
					X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6
1	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	3	3	3	3	3	3
2	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	4	3
3	Laki Laki	SMU	1-5 Th	36-45 Thn	3	3	3	3	3	3
4	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
5	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
6	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	2	3
7	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	3
8	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	4	3
9	Laki Laki	D3	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	3	2	4	4
10	Laki Laki	D3	6-10 Th	36-45 Thn	3	3	4	4	4	4
11	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	3	3	4	3
12	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	2	3	3	2
13	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	3
14	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	3	4	4	4	4	4
15	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3

16	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	4
17	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	4	4	3	4
18	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	4	3	3	3
19	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	2
20	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	2
21	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	2
22	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	4	3	3	4	4
23	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	4	4	3	3
24	Perempuan	D3	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	3
25	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	3	2	3	3	3	3
26	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
27	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
28	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	4	3	3	4	3
29	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	4	4	3	2	4	4
30	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
31	Perempuan	SMU	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	3	3	3	2
32	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
33	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	4	4	3	4	4
34	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	4	3
35	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	3	4	4
36	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
37	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	2	3
38	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	4	2	2	1	3	1
39	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	2	2	1	3	1
40	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	3	3	3	3	3
41	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
42	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	4	3	3	3
43	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	4	3
44	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	3	4	3	4
45	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	4	3	3	4
46	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	3	3	3	4	3	4
47	Perempuan	D3	6-10 Th	36-45 Thn	3	4	4	4	3	4
48	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	4	4
49	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	3	4
50	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	3	4	4	3	4

D. Variabel Pelatihan Kerja(Independen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Pelatihan Kerja (X4)					
					X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6
1	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	3	4	4	3	3
2	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	3	3	3	3
3	Laki Laki	SMU	1-5 Th	36-45 Thn	3	3	3	3	3	3
4	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	2	3	3	3	2	3

5	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
6	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	4	3	2	2
7	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	4	4	3	3
8	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
9	Laki Laki	D3	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
10	Laki Laki	D3	6-10 Th	36-45 Thn	3	4	4	4	3	4
11	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
12	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	2	2	3	2	2
13	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	3
14	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	4	4	4	4
15	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	4	3	4	3
16	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	4
17	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	3	4	3	4
18	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	4	3	3	3
19	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	3
20	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
21	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
22	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	4	4	4
23	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	4	4	3	4
24	Perempuan	D3	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	3
25	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
26	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
27	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
28	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	4	4	3	4	4
29	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
30	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
31	Perempuan	SMU	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
32	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
33	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
34	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	4	4	3	4
35	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	4	4	4	4
36	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
37	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	3	2	3	3	4	4
38	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	1	1	2	2	2	2
39	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	1	1	2	2	2	2
40	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	3
41	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
42	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	4	4
43	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	4	4	3	4
44	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	4	4	4	3
45	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
46	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	3	3	3
47	Perempuan	D3	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	4	4	4	4
48	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	3	4	4	4

49	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	3	4
50	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	4	4	4

E. Variabel Kinerja Karyawan (Dependen)

No	Jenis Kelamin	Pendidikan	Lama Bekerja	Usia	Kinerja Karyawan (Y)					
					Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
1	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	4	4	4
2	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
3	Laki Laki	SMU	1-5 Th	36-45 Thn	3	3	3	3	3	3
4	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
5	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
6	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	2	3	2
7	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	4	3	4	4
8	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	3	3	3	4
9	Laki Laki	D3	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	4	4	3	4
10	Laki Laki	D3	6-10 Th	36-45 Thn	3	3	4	4	4	3
11	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
12	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	2	3	3	4
13	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
14	Laki Laki	S1	6-10 Th	36-45 Thn	3	4	4	3	3	4
15	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	3	4	3	4
16	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	3	4	3	4
17	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	3	4	3	3
18	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	4	4	4	4
19	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	4	3	3	3	3	3
20	Laki Laki	S1	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	3
21	Laki Laki	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	3	3	3	3	3
22	Laki Laki	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	4	4	4	4
23	Laki Laki	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	4
24	Perempuan	D3	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	3
25	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
26	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
27	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
28	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	4	4	3	4	3
29	Perempuan	S1	11-15 Th	25-35 Thn	4	4	4	4	4	4
30	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
31	Perempuan	SMU	1-5 Th	25-35 Thn	3	4	3	3	3	3
32	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
33	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
34	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	4	4	3	3	4	4
35	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	3	4	3	4	4
36	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	4
37	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	3	4	3	3	3	4

38	Perempuan	D3	6-10 Th	25-35 Thn	2	3	2	3	2	2
39	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	2	3	2	3	2	2
40	Perempuan	S1	1-5 Th	<25 Thn	3	3	3	3	3	3
41	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	3	3
42	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	3	3	3	3	4	4
43	Perempuan	D3	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	4
44	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	3	3	3	4
45	Perempuan	S1	1-5 Th	25-35 Thn	3	3	3	4	3	4
46	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	4	3	4
47	Perempuan	D3	6-10 Th	36-45 Thn	4	4	3	3	4	3
48	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	4	3	3	4	4
49	Perempuan	S1	6-10 Th	25-35 Thn	4	3	3	4	4	4
50	Perempuan	S1	6-10 Th	36-45 Thn	3	3	3	3	3	3



Lampiran III

UJI VALIDITAS

Correlations

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	X1P6	TKEPEMIMPINA N
X1P1	Pearson Correlation	1	.194	.449**	.545**	.429**	.184	.663**
	Sig. (2-tailed)		.176	.001	.000	.002	.202	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1P2	Pearson Correlation	.194	1	.394**	.399**	.606**	.239	.682**
	Sig. (2-tailed)	.176		.005	.004	.000	.095	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1P3	Pearson Correlation	.449**	.394**	1	.504**	.384**	.121	.664**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005		.000	.006	.402	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1P4	Pearson Correlation	.545**	.399**	.504**	1	.470**	.259	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000		.001	.070	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1P5	Pearson Correlation	.429**	.606**	.384**	.470**	1	.422**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.006	.001		.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X1P6	Pearson Correlation	.184	.239	.121	.259	.422**	1	.555**
	Sig. (2-tailed)	.202	.095	.402	.070	.002		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TKEPEMIMPINAN	Pearson Correlation	.663**	.682**	.664**	.762**	.818**	.555**	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).

Correlations

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	TotMOTIVASI
X2P1	Pearson Correlation	1	.200	-.017	-.134	.280*	.355*	.403**
	Sig. (2-tailed)		.164	.907	.352	.049	.012	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2P2	Pearson Correlation	.200	1	.372**	.384**	.500**	.246	.673**
	Sig. (2-tailed)	.164		.008	.006	.000	.085	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2P3	Pearson Correlation	-.017	.372**	1	.256	.444**	.484**	.674**

	Sig. (2-tailed)	.907	.008		.073	.001	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2P4	Pearson Correlation	-.134	.384**	.256	1	.493**	.144	.558**
	Sig. (2-tailed)	.352	.006	.073		.000	.318	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2P5	Pearson Correlation	.280*	.500**	.444**	.493**	1	.591**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.001	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X2P6	Pearson Correlation	.355*	.246	.484**	.144	.591**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.012	.085	.000	.318	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TotMOTIVASI	Pearson Correlation	.403**	.673**	.674**	.558**	.854**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Correlations

		X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	TotDISIPLIN
X3P1	Pearson Correlation	1	.299*	-.003	-.186	.262	.071	.307*
	Sig. (2-tailed)		.035	.982	.196	.067	.623	.030
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3P2	Pearson Correlation	.299*	1	.562**	.261	.343*	.562**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.035		.000	.067	.015	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3P3	Pearson Correlation	-.003	.562**	1	.572**	.076	.608**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.982	.000		.000	.601	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3P4	Pearson Correlation	-.186	.261	.572**	1	.057	.608**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.196	.067	.000		.696	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3P5	Pearson Correlation	.262	.343*	.076	.057	1	.331*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.067	.015	.601	.696		.019	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X3P6	Pearson Correlation	.071	.562**	.608**	.608**	.331*	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.623	.000	.000	.000	.019		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TotDISIPLIN	Pearson Correlation	.307*	.766**	.742**	.658**	.492**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.000	.000	.000	.000	

N	50	50	50	50	50	50	50
---	----	----	----	----	----	----	----

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

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

Correlations

		X4P1	X4P2	X4P3	X4P4	X4P5	X4P6	TotPELATIHAN
X4P1	Pearson Correlation	1	.858**	.536**	.581**	.638**	.557**	.863**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4P2	Pearson Correlation	.858**	1	.620**	.554**	.554**	.583**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4P3	Pearson Correlation	.536**	.620**	1	.635**	.432**	.505**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.002	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4P4	Pearson Correlation	.581**	.554**	.635**	1	.484**	.724**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4P5	Pearson Correlation	.638**	.554**	.432**	.484**	1	.715**	.777**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
X4P6	Pearson Correlation	.557**	.583**	.505**	.724**	.715**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TotPELATIHAN	Pearson Correlation	.863**	.865**	.755**	.803**	.777**	.828**	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).

Correlations

		Y1P1	Y1P2	Y1P3	Y1P4	Y1P5	Y1P6	TotKINERJA
Y1P1	Pearson Correlation	1	.417**	.343*	.263	.520**	.528**	.731**
	Sig. (2-tailed)		.003	.015	.065	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y1P2	Pearson Correlation	.417**	1	.263	.226	.359*	.436**	.628**
	Sig. (2-tailed)	.003		.065	.115	.011	.002	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y1P3	Pearson Correlation	.343*	.263	1	.300*	.645**	.393**	.681**

	Sig. (2-tailed)	.015	.065		.034	.000	.005	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y1P4	Pearson Correlation	.263	.226	.300*	1	.260	.539**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.065	.115	.034		.069	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y1P5	Pearson Correlation	.520**	.359*	.645**	.260	1	.505**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.069		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y1P6	Pearson Correlation	.528**	.436**	.393**	.539**	.505**	1	.819**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y1P6	Pearson Correlation	.731**	.628**	.681**	.608**	.771**	.819**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
TotKINERJA	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).

UJI REALIBILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.928	.924	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1P1	75.12	65.863	.427	.	.927
X1P2	75.46	65.151	.512	.	.926
X1P3	75.42	66.044	.423	.	.927
X1P4	75.26	63.829	.619	.	.924
X1P5	75.40	62.367	.682	.	.923
X1P6	75.40	66.367	.311	.	.929
X2P1	75.38	67.220	.258	.	.929

X2P2	75.42	66.412	.374	.	.928
X2P3	75.56	63.558	.589	.	.924
X2P4	75.42	66.004	.357	.	.928
X2P5	75.34	62.678	.718	.	.922
X2P6	75.50	62.622	.747	.	.922
X3P1	75.36	68.521	.091	.	.931
X3P2	75.48	63.602	.620	.	.924
X3P3	75.58	63.514	.705	.	.923
X3P4	75.58	62.167	.640	.	.924
X3P5	75.48	65.806	.438	.	.927
X3P6	75.60	60.122	.722	.	.922
X4P1	75.60	61.551	.752	.	.921
X4P2	75.60	60.694	.800	.	.920
X4P3	75.50	63.847	.602	.	.924
X4P4	75.44	63.353	.676	.	.923
X4P5	75.62	63.302	.663	.	.923
X4P6	75.50	62.173	.749	.	.922

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.802	.800	6

ASUMSI KLASIK

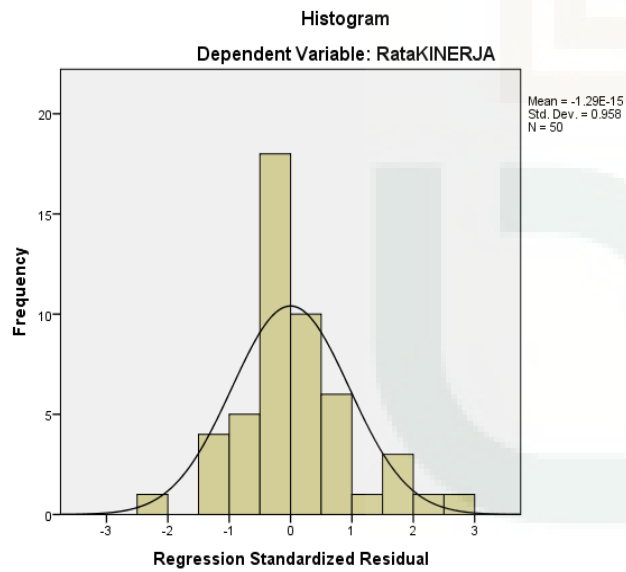
1. NORMALITAS

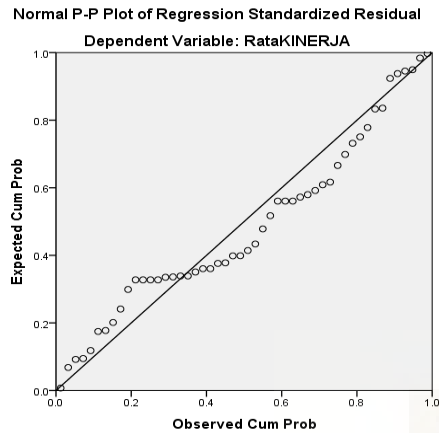
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.24642952
	Absolute	.120
Most Extreme Differences	Positive	.118
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.852
Asymp. Sig. (2-tailed)		.463

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





2. MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.090	.395		2.759	.008		
	RataKEPEMIMPINAN	-.049	.131	-.049	-.374	.710	.578	1.730
	RataMOTIVASI	.284	.165	.272	1.715	.093	.396	2.523
	RataDISIPLIN	.062	.184	.065	.336	.739	.264	3.793
	RataPELATIHAN	.378	.136	.500	2.789	.008	.311	3.211

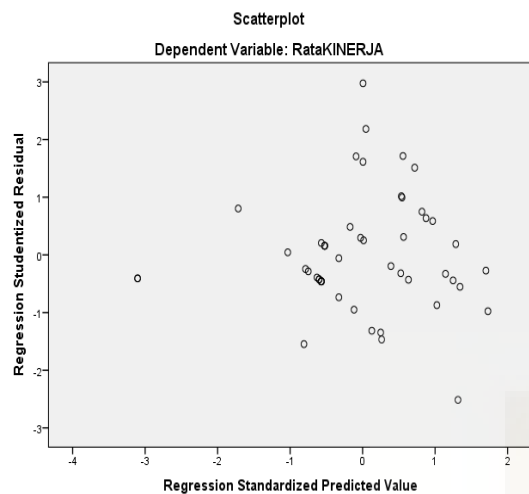
a. Dependent Variable: RataKINERJA

3. HETEROSKIDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.158	.249	-.635	.529			
	RataKEPEMIMPINAN	-.058	.082	-.131	-.702	.486	.578	1.730
	RataMOTIVASI	.090	.104	.196	.868	.390	.396	2.523
	RataDISIPLIN	.125	.116	.298	1.077	.287	.264	3.793
	RataPELATIHAN	-.051	.085	-.153	-.602	.550	.311	3.211

a. Dependent Variable: ABS_RES



4. AUTOKORELASI

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.06080
Cases < Test Value	25
Cases >= Test Value	25
Total Cases	50
Number of Runs	26
Z	.000
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.000

a. Median

UJI REGRESI BERGANDA

Koefisien determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.741 ^a	.549	.509	.257148806117610	2.205

a. Predictors: (Constant), RataPELATIHAN, RataKEPEMIMPINAN, RataMOTIVASI, RataDISIPLIN

b. Dependent Variable: RataKINERJA

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.629	4	.907	13.721	.000 ^b
	Residual	2.976	45	.066		
	Total	6.605	49			

a. Dependent Variable: RataKINERJA

b. Predictors: (Constant), RataPELATIHAN, RataKEPEMIMPINAN, RataMOTIVASI, RataDISIPLIN

Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.090	.395		2.759	.008		
	RataKEPEMIMPINAN	-.049	.131	-.049	-.374	.710	.578	1.730
	RataMOTIVASI	.284	.165	.272	1.715	.093	.396	2.523
	RataDISIPLIN	.062	.184	.065	.336	.739	.264	3.793
	RataPELATIHAN	.378	.136	.500	2.789	.008	.311	3.211

a. Dependent Variable: RataKINERJA



KUESIONER PENELITIAN
Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja
terhadap kinerja karyawan BMT
di Yogyakarta (Studi Kasus BMT Bina Ikhsanul Fikri)

Kepada Yth:
Bapak / Ibu Responden
di-
tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas skripsi saya pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Fakultas Syariah 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 kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan kerja 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,

Khaerul Amri
(10390019)

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)
 - d. S = Setuju (3)
 - e. SS = Sangat Setuju (4)

A. KEPEMIMPINAN (X₁)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Seorang pemimpin memiliki tugas memberikan arahan yang jelas kepada bawahannya				
2.	Pemimpin selalu mempertimbangkan atas saran-saran yang saya berikan				
3.	Pemimpin berusaha memberikan inspirasi kepada bawahannya untuk memberikan saran				
4.	Pemimpin mampu mendorong untuk meningkatkan prestasi kerja bawahannya				
5.	Pemimpin dapat membangkitkan rasa percaya diri saya untuk dapat menyelesaikan tugas dalam mencapai tujuan				
6.	Pemimpin menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya baik				

B. MOTIVASI KERJA KARYAWAN (X₂)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	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. DISIPLIN KERJA (X3)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya datang tepat waktu dalam bekerja				
2.	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan				
3.	Saya secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari pemimpin				
4.	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu saya				
5.	Saya selalu menaati aturan yang ada dalam perusahaan				
6.	Instansi memberlakukan hukuman yang jelas kepada pegawai yang melakukan kesalahan				

D. PELATIHAN KERJA (X4)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	S	SS
1.	Materi yang diberikan dalam pelatihan sudah sesuai dengan pekerjaan				
2.	Materi pelatihan dapat dikatakan bisa memenuhi kebutuhan peserta pelatihan				
3.	Metode pelatihan dapat dengan mudah diterima dan dipahami oleh karyawan				
4.	Metode pelatihan yang digunakan telah sesuai dengan peran aktif karyawan				
5.	Pelatih memiliki penguasaan materi sesuai dengan keinginan karyawan				
6.	Pelatih memiliki kemampuan menyampaikan materi dengan baik				

D. KINERJA KARYAWAN BMT (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Alternatif Jawaban			
		STS	TS	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				

SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
Alamat: Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 512840, Fax. (0274) 545614
Yogyakarta 55281



No. : UIN.02/DS.1/PP.00.91.913.1/2015
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 30 April 2015

Kepada
Yth. General Manager BMT BIF
di. Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini :

No.	Nama	NIM	JURUSAN
1.	Khaerul Amri	10390019	KUI

Untuk mengadakan penelitian di BMT BIF di Yogyakarta guna mendapatkan pengetahuan dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BIF DI YOGYAKARTA."

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Samsul Hadi, M.Ag.
NIP. 19730708 200003 1 003

Tembusan :

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



SURAT KETERANGAN

No : 009/SK/BMT-BIF/IV/2015

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 : Khaerul Amri
NIM : 10390019
Instansi : UIN Sunan Kalijaga

Telah melakukan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul ***“Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta*** “ Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 05 Juni 2015

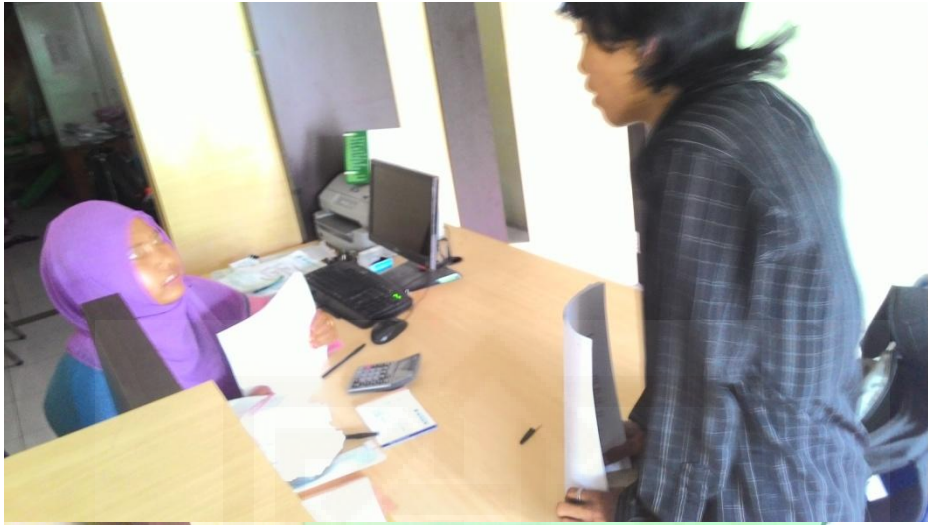


M. Ridwan, SE, M.Ag
- Direktur

Lampiran VI

Bukti Foto Penelitian dan Wawancara











Lampiran VII

Kantor Pusat

Jl. Rejowinangun No. 28 Yogyakarta
Telp. (0274) 4438807
Website: www.bmt-bif.co.id

Alamat Cabang BMT BIF

Sleman

Jl. Wonosari Km. 9,8 Berbah Sleman
Telp. 0274-7483541, 4353015

Sleman Kota

Jl. Magelang Km. 12 Wadas Tridadi Sleman

Pleret

Jl. Raya Pleret (depan Kec. Pleret) Bantul
Telp. 0274-7494 729

Nitikan

Jl. Sorogenen No. 1 16 B Nitikan Yogyakarta
Telp. 0274-7450 461, 370 932

Bugisan

Jl. Bugisan No. 26 Patangpuluhan Yogyakarta
Telp. 0274-370 577

Parang Tritis

Jl. Parang Tritis Km. 21 Sidomulyo Bambanglipuro Bantul
Telp. 0274-368832

Gunung Kidul

Jl. Wonosari-Yogya, Siyono Tengah, Logandeng, Playen GK.
Telp. 0274-392029

Bina Artha

Jl. Abiyoso No. 329 Demangan (belakang Psr. Demangan)
Telp. 0274-543214

Bina Sparta Mandiri

Jl. Melati Kulon No. 24B Baciro Yogyakarta
Telp. 0274-6567 966, 552 946

Brosot

Jl. Brosot No 1, Kulonprogo
Telp. 0274-716 9623

Gamping

Jl. Raya Wates Km. 4 / Barat Pasar Gamping

Kantor Pusat

Jl. Rejowinangun No. 28 Yogyakarta
Telp. (0274) 4438807
Website: www.bmt-bif.co.id

Alamat Cabang BMT BIF

Sleman

Jl. Wonosari Km. 9,8 Berbah Sleman
Telp. 0274-7483541, 4353015

Sleman Kota

Jl. Magelang Km. 12 Wadas Tridadi Sleman
Pleret

Jl. Raya Pleret (depan Kec. Pleret) Bantul
Telp. 0274-7494 729

Nitikan

Jl. Sorogenen No. 1 16 B Nitikan Yogyakarta
Telp. 0274-7450 461, 370 932

Bugisan

Jl. Bugisan No. 26 Patangpuluhan Yogyakarta
Telp. 0274-370 577

Parang Tritis

Jl. Parang Tritis Km. 21 Sidomulyo Bambanglipuro Bantul
Telp. 0274-368832

Gunung Kidul

Jl. Wonosari-Yogya, Siyono Tengah, Logandeng, Playen GK.
Telp. 0274-392029

Bina Artha

Jl. Abiyoso No. 329 Demangan (belakang Psr. Demangan)
Telp. 0274-543214

Bina Sparta Mandiri

Jl. Melati Kulon No. 24B Baciro Yogyakarta
Telp. 0274-6567 966, 552 946

Brosot

Jl. Brosot No 1, Kulonprogo
Telp. 0274-716 9623

Gamping

Jl. Raya Wates Km. 4 / Barat Pasar Gamping

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Khaerul Amri
NIM : 10390019
Fakultas-Prodi : Syari'ah dan Hukum – Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi, dan digunakan sebagaimana perlunya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Sya'ban 1436 H

29 Mei 2015 M

Penyusun



Khaerul Amri
NIM. 10390019



No. : UIN.02/DS.1/PP.00.9/913.1/2015
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 30 April 2015

Kepada
Yth. General Manager BMT BIF
di. Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta memohon kepada Bapak/Ibu untuk memberikan izin kepada mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga sebagaimana yang tersebut di bawah ini :

No.	Nama	NIM	JURUSAN
1.	Khaerul Amri	10390019	KUI

Untuk mengadakan penelitian di BMT BIF di Yogyakarta guna mendapatkan pengetahuan dan informasi dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) yang berjudul "PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BIF DI YOGYAKARTA."

Demikian kami sampaikan, atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih

Wassalamu'alaikum wr.wb.


a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Dr. Samsul Hadi, M.Ag.
NIP. 19730708 200003 1 003

Tembusan :

Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.



KSP SYARI'AH
BMT 'BINA IHSANUL FIKRI'

Badan Hukum N^o. 159/BH/KWK.12/V/1997. Tgl. 17 Mei 1997
Website: www.bmt-bif.co.id



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN

No : 009/SK/BMT-BIF/IV/2015

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 : Khaerul Amri
NIM : 10390019
Instansi : UIN Sunan Kalijaga

Telah melakukan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul "***Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF di Yogyakarta***" Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 05 Juni 2015



M. Ridwan, SE, M.Ag
Direktur

Lampiran VIII



CURRICULUM VITAE

I. INFOMASI POKOK

Nama Lengkap : Khaerul Amri
Nama Panggilan : Amri
Tempat, Tgl. Lahir : Majalengka, 06 Maret 1992
Usia : 23 tahun
Jenis Kelamin : Pria
Agama : Islam
Status : Belum Kawin
Alamat Asal : Blok 30 Bata, RT / RW 007 / 009, Ds Panjalin Kidul,
Kec. Sumberjaya Kab. Majalengka.
Alamat Yogyakarta : Seturan asri No. 280 RT/RW 11/01, Catut Tunggal, Depok,
Sleman, Yogyakarta.
HP : 0819 1382 2229
Warga Negara : Indonesia
e-mail : amrikhaerul@rocketmail.com

II. RIWAYAT PENDIDIKAN FORMAL

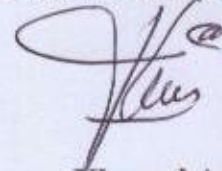
1998– 2003 : SD Negeri 02 Panjalin Kidul
2004 – 2007 : SMP Negeri 01 Ciwaringin
2007 – 2010 : MA Negeri Ciwaringin
2010 - Sekarang : Keuangan Islam Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta

III. RIWAYAT PENDIDIKAN INFORMAL

- Pondok Pesantren Al - Huda, Babakan Ciwaringin Cirebon, Jawa Barat, Tahun 2004-2008

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

Yogyakarta, 29 Mei 2015



Khaerul Amri

