

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* (QWL) DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU (S1)
DALAM ILMU KEUANGAN ISLAM**

Oleh :

AGENG ASMARA SANI

NIM: 11390045

PEMBIMBING:

**DR. H. SYAFIQ M HANAFLI., M.AG
DIAN NURIYAH SOLISSA., SHI., M.SI**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2015

ABSTRAK

Industri lembaga keuangan non bank yang berbasis syariah banyak mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dengan semakin banyaknya lembaga keuangan non bank yang berbasis syariah diharapkan dapat meningkatkan perekonomian masyarakat. Semakin berkembangnya lembaga tersebut maka dimungkinkan akan semakin mengurangi adanya kemiskinan.

Baitul Maal wa Tamwil merupakan salah satu lembaga keuangan syariah non bank yang banyak bergerak dalam usaha mikro, kecil, dan menengah yang mana bergerak dengan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kepada masyarakat pula layaknya lembaga perbankan.

Sumberdaya manusia merupakan hal yang vital di dalam suatu perusahaan, tanpa adanya sumberdaya manusia didalamnya maka perusahaan tersebut tidak akan mungkin dapat berjalan dengan baik. Semakin baik sumberdaya yang ada didalam suatu perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *quality of work life* dan motivasi memiliki secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja namun secara parsial, pengembangan keterampilan dengan nilai signifikansi 0,53, hubungan dengan rekan kerja dengan nilai signifikansi 0,304, kompensasi dengan nilai signifikansi 0,821, pengawasan dengan nilai signifikansi 0,210, hubungan dengan organisasi dengan nilai signifikansi 0,759, keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi 0,799, kepemimpinan pemimpin dengan nilai signifikansi 0,125 tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja dengan nilai signifikansi 0,10, dan motivasi dengan nilai signifikansi 0,001 memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Keyword: Baitul maal wa tamwil, Quality of work life, Motivasi, Kinerja.



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdr. Ageng Asmara Sani
Lamp :

Kepada
Yth. 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 : Ageng Asmara Sani
NIM : 11390045
Judul Skripsi :

Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Maret 2015
Pembimbing I

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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sdr. Ageng Asmara Sani
Lamp :

Kepada
Yth. 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 : Ageng Asmara Sani
NIM : 11390045
Judul Skripsi :

Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi terhadap kinerja Karyawan

BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Maret 2015
Pembimbing II

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

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuhu

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ageng Asmara Sani
NIM : 11390045
Prodi : Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Quality of Work Life* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *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 Wabarakatuhu

Yogyakarta, 7 Jumadil Akhir 1436 H
27 Maret 2015 M

Mengetahui,
Ka. Prodi Keuangan Islam

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

Penyusun

Ageng Asmara Sani
NIM. 11390045



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

PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : UIN.02/K.KUI-SKR/PP.009/218/2015

Skripsi/tugas akhir dengan judul :

**Pengaruh Quality of Work Life (QWL) dan Motivasi Terhadap
Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Ageng Asmara Sani
NIM : 11390045
Telah dimunaqasyahkan pada : 17 April 2015
Nilai : A-

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

TIM MUNAQASYAH :

Ketua Sidang

Dr. Syafig. M. Hanafi, S.Ag., M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

Penguji I

Muhammad Ghafur Wibowo, SE., M.Sc.
NIP: 19800314 200312 1 003

Penguji II

H. M. Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag
NIP. 19720913 2000312 1 001

Yogyakarta, 27 April 2015
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Syari'ah dan Hukum
Dekan,



Dr. Syafig. M. Hanafi, S.Ag., M.Ag
NIP. 19670518 199703 1 003

PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan untuk keluargaku yang telah mendorong dengan sekuat tenaga agar dan untuk pemerdayaan pengetahuan ilmu manajemen terutama manajemen sumberdaya manusia dan berperilaku yang sudah merubah cara pandang saya tentang perbedaan.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Alhamdulillah puji syukur tak henti-hentinya kita ucapkan kepada Allah SWT *Rabb* semesta alam, yang telah memberikan kita segala bentuk kenikmatan yang jika kita hitung satu-persatu tidak akan mungkin mampu untuk menghitungnya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kehadiran baginda Nabi agung, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalah Islam dari jaman yang tidak diketahui oleh orang hingga jaman yang siapa tidak mengenal akan Islam.

Dengan terselesaikannya Skripsi “Pengaruh *Quality of Work Life* (QWL) dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan BMT BIF Yogyakarta” tidak lepas dari dorongan orang yang ada disekitar penyusun dalam memberikan ruang dan waktunya, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Kepada keluarga terutama mama dan papa yang telah mendukung dan mendorong penulis untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Bapak Dr. H. Syafiq M. Hanafi., M.Ag. selaku dekan Fakultas Syari’ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan juga sekaligus pembimbing
3. Bapak H. Muhammad Yazid Afandi, M. Ag. selaku Ketua Prodi Keuangan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dian Nuriyah Solissa., SHI., M.Si selaku pembimbing yang membantu memberikan masukan terhadap skripsi ini.
5. Teman-teman KUI angkatan 2011 yang telah menemani dan memberikan dukungan kepada penulis selama 4 tahun.

6. Teman-teman di ForSEI (Forum Studi Ekonomi Islam) yang telah mempercayai saya sebagai seorang presiden dengan segala kekurangan dan kelebihan yang saya miliki.
7. Teman-teman di UKM Tae Kwon Do yang juga memberikan sebuah amanah yang tidak akan terlupakan untuk memimpin disana.
8. Teman-teman di FOSSEI (Forum Silaturahmi Studi Ekonomi Islam) yang memberikan banyak pengalaman untuk berorganisasi lintas kampus.
9. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Cukup sekian dari penulis segala kurang, khilaf dan salah mohon dimaafkan karena penulis adalah manusia biasa yang tak akan pernah luput dari salah dan dosa.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Yogyakarta, 27 Maret 2015
Penyusun,

Ageng Asmara Sani
11390045

PEDOMAN TRANSLETERASI

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. Kosongan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak ditambahkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha'	ḥ	ha(dengan titik di bawah)
خ	kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
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

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

C. *Ta' marbutah*

Semua *ta' marbutah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan

ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

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

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	Fathah	ditulis	<i>a</i>
-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----	Dammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>A</i>
جاهلية	ditulis	<i>jahiliyyah</i>
2. fathah + ya'mati	ditulis	<i>a</i>
تَنَسَّى	ditulis	<i>tansa</i>

3. kasrah + ya' mati	ditulis	<i>i</i>
كريم	ditulis	<i>karim</i>
4. D{amah + wawu mati}	ditulis	<i>u</i>
فروض	ditulis	<i>furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	ditulis	<i>au</i>
قول	ditulis	<i>qaul</i>

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

أأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدتت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

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

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو الفروض	Ditulis	zawi al-furud
أهل السنة	Ditulis	ahl as-sunnah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN	v
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumuan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Telaah Pustaka.....	9

B. Quality of Work Life.....	13
1. Pengembangan Keterampilan.....	15
2. Lingkungan Kerja.....	19
3. Keterlibatan Kerja.....	21
4. Hubungan dengan rekan kerja.....	23
5. Kompensasi.....	25
6. Pengawasan.....	28
7. Kepemimpinan.....	32
8. Hubungan dengan organisasi.....	34
C. Motivasi.....	36
D. Kinerja.....	40
E. Teori Ke-Islaman.....	43
F. Hipotesis.....	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	54
A. Jenis dan Sumber Data.....	54
1. Jenis Data.....	54
2. Sumber Data.....	54
B. Metode Pengumpulan Data.....	55
C. Pengambilan Sampel.....	56
D. Pengujian Instrumen Penelitian.....	57

E. Metode Analisis	59
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	71
A. Karakteristik Responden	71
B. Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner.....	74
C. Analisis Persepsi Karyawan BMT BIF terhadap QWL	78
D. Analisis Persepsi Karyawan terhadap Motivasi.....	84
E. Analisis Persepsi Karyawan BMT BIF terhadap Kinerja	84
F. Uji Asumsi Klasik	86
G. Uji Regresi Linier Berganda.....	90
H. Uji Koefisien Determinasi.....	94
I. Uji F.....	95
J. Uji T	96
BAB V PENUTUP	111
A. Kesimpulan.....	111
B. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	113

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1: Wilayah Fokus Etika Kunci	44
Tabel 3.1: Posisi Keputusan	60
Tabel 4.1: Identitas Responden	71
Tabel 4.2: Tabel Uji Validitas	74
Tabel 4.3: Tabel Uji Reliabilitas	77
Tabel 4.4: Tabel Uji Multikolinearitas	86
Tabel 4.5: Tabel Uji Autokorelasi	87
Tabel 4.6: Tabel Uji Heteroskedastisitas	87
Tabel 4.7: Tabel Uji Normalitas	88
Tabel 4.8: Tabel Uji Kolmogorov-Smirnov	89
Tabel 4.9: Tabel Uji Regresi Berganda	90
Tabel 4.10: Tabel Koefisien Determinasi	93
Tabel 4.5: Tabel Uji F	94
Tabel 4.6: Tabel Uji T	95

DAFTAR GAMBAR

Gb. 2.1 hierarki kebutuhan Maslow	37
Gb. 2.2 Kerangka Teoritik Penelitian	47



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri dewasa ini semakin menuntut kepada pengusaha untuk selalu meningkatkan produk maupun jasanya kepada pelanggan. Terlebih lagi akan adanya penyatuan negara-negara ASEAN yang ditandai dengan adanya AEC (*Asean Economic Community*) sehingga arus barang dan jasa bisa bebas keluar dan masuk dari suatu negara ke negara lain. Hal ini semakin meningkatkan keinginan pengusaha untuk menembus pasar internasional.

Industri lembaga keuangan non bank akhir-akhir ini mengalami banyak peningkatan terutama lembaga yang berbasis syariah. Tercatat bahwa *Baitul Mal Wa Tamwil* (BMT) mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu dari hanya 27 BMT di Yogyakarta pada tahun 2011 dan menjadi 32 pada tahun 2012 atau naik sekitar 19%. Sedangkan total aktiva dari BMT secara umum pada tahun 2011 sebesar 107,142 miliar menjadi 112,698 miliar pada tahun 2012¹ terjadi kenaikan yang cukup signifikan hingga menyentuh 5% kenaikannya.

BMT adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan kegiatan-kegiatan layaknya diperbankan namun dengan biaya yang lebih terjangkau seperti: memberikan pembiayaan, menabung, deposito, dan lain-lain dalam hal melayani masyarakat umum, Setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah dan memberikan pelayanan yang baik serta loyal kepada setiap nasabah yang datang ke BMT tersebut. Hal

¹Yulianingsih, Koperasi Syariah di Yogyakarta Tumbuh 19 Persen, <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/13/03/05/mj6e5v-koperasi-syariah-di-yogyakarta-tumbuh-19-persen> akses tanggal 1/10/2014.

ini dapat berjalan dengan baik apabila terdapat suatu kondisi kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life (QWL)* yang baik.

Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program QWL, antara lain lingkungan kerja, pengawasan, kompensasi yang adil, pengembangan keterampilan, motivasi kerja, dan lain-lain. Program kualitas kehidupan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberikan kompensasi (dalam hal ini bonus, tunjangan, dan gaji yang memadai) diharapkan karyawan tidak mencari pekerjaan diluar sebagai sampingan karena bekerja di perusahaan ini sudah dapat mencukupi kehidupan sehari-harinya.

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai keinginannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya begitu juga dengan adanya kemampuan keuangan serta teknologi dalam membantu mempermudah sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Seorang karyawan yang bekerja disuatu BMT harus memiliki standar yang cukup tinggi untuk dapat masuk kedalam industri lembaga keuangan non bank. Namun, terkadang seorang karyawan memiliki kejenuhan. Agar kejenuhan tersebut tidak membuat karyawan mundur dari pekerjaannya maka perlu adanya program QWL menurut Handari Nawawi QWL adalah “program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik.”² SDM merupakan aset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan karena SDM mempunyai peranan dalam memproduksi barang dan jasa dalam sebuah perusahaan.

² Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cet. ke-4 (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001), hlm. 53.

Perusahaan yang kurang memperhatikan faktor kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja karena mereka lebih memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai factor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan.³

Pada saat ini kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapatkan perhatian. Adanya kualitas kehidupan kerja juga menumbuhkan keinginan karyawan untuk bertahan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal itu terjadi karena adanya kenyamanan karyawan yang telah dibangun perusahaan. Karyawan dapat dinilai bahwa karyawan menunjukkan kinerja yang bagus sebagai akibat dari perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Kinerja yang baik dapat dipandang sebagai suatu kondisi yang sangat diharapkan .

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, *Quality Of Work Life (QWL)* merupakan hal yang sangat perlu mendapatkan perhatian lebih dari sebuah perusahaan. Maka dari itu penyusun tertarik melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Quality Of Work Life (QWL) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)”***

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut:

³ Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet. ke-4, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hlm. 59.

1. Apakah ada pengaruh pengembangan keterampilan⁴ terhadap kinerja?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja?
3. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja?
4. Apakah ada pengaruh hubungan dengan rekan kerja terhadap kinerja?
5. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja?
6. Apakah ada pengaruh pengawasan terhadap kinerja?
7. Apakah ada pengaruh kepemimpinan pemimpin terhadap kinerja?
8. Apakah ada pengaruh hubungan organisasi dengan kinerja?
9. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, pengembangan keterampilan, lingkungan kerja, keterlibatan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, pengawasan, kepemimpinan pemimpin, hubungan organisasi terhadap kinerja.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

⁴ kaitannya dengan *Job enlargement* (Perluasan pekerjaan) merupakan salah satu strategi yang hal ini merupakan sebuah bentuk despesialisasi *job enrichment* (pemerdayaan pekerjaan) adalah suatu proses yang mendorong karyawan untuk berperilaku seperti manajer dalam mengelola pekerjaan mereka dan merancang pekerjaan untuk membuat perilaku semacam itu jika memungkinkan. Dirangkum dari buku John M Ivancevich, dkk., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, alih bahasa: Gina Gania (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006), hlm 194-200.

Dari hasil kajian yang didapat diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan oleh manajer BMT BIF sehingga kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen pada umumnya dan manajemen sumberdaya manusia pada khususnya.

3. Bagi pembaca dan pihak lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi tentang *Quality of work life* maupun sebagai acuan bagi penelitian sejenis selanjutnya. Selain itu dapat memberikan wawasan-wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi, dan kinerja sehingga dapat diambil langkah yang tepat untuk mengevaluasi pimpinan perusahaan dalam melakukan perbaikan kualitas kehidupan kerja sehingga kinerja karyawannya meningkat.

E. Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terbagi dalam beberapa sub bab dengan sistematika sebagai berikut:

Bab pertama pendahuluan, pada bab ini akan dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjadi landasan pemikiran penelitian, rumusan masalah yang merupakan hal yang ingin diketahui oleh peneliti, tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang merupakan harapan peneliti untuk lingkungan pendidikan

maupun bidang terkait dan sistematika pembahasan yang merupakan ringkasan penulisan perbab dalam skripsi ini.

Bab kedua menjelaskan landasan teori, telaah pustaka, kerangka teoritik, dan hipotesis. Landasan teori dan telaah pustaka yang digunakan sebagai acuan untuk membahas masalah, meliputi teori dan penelitian terdahulu mengenai *Quality of work life* dan macam-macamnya, motivasi, dan kinerja serta hal yang berkaitan dengan objek penelitian. Kerangka teoritik berisi tentang cara berpikir penulis tentang hubungan antar variabel dan hipotesis merupakan dugaan sementara dari peneliti tentang masalah yang terkait.

Bab ketiga menjelaskan mengenai jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukuran statistik untuk menjelaskan hasil penelitian. Jenis dan sumber data berisi tentang jenis data yang akan digunakan dalam penelitian dan sumber data berisi tentang data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data berisi tentang tehnik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data seperti: penggunaan kuesioner, observasi dan wawancara.

Bab keempat analisis data dan pengujian hipotesis, pada bab ini akan dibahas analisa data dan pengujian hipotesis yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas, uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan uji hipotesis yang meliputi uji statistik T dan statistik F, kemudian dilanjutkan dengan pembahasan hasil yang diperoleh.

Bab kelima menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang merupakan uraian singkat mengenai keseluruhan isi skripsi ini, dan saran baik untuk perusahaan maupun bagi peneliti selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengujian statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa pengembangan keterampilan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri hal ini lebih banyak terjadi dengan inisiatif karyawan sendiri.
2. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan keamanan karyawan pula sehingga dalam bekerja karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik.
3. Keterlibatan kerja pada penelitian ini tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri hal ini sedikit banyak dipengaruhi dengan kondisi dimana antar sesama karyawan jarang bertemu secara intens sehingga jarang terjadinya keterlibatan kerja. Para karyawan lebih sering berada diluar kantor daripada didalam kantor.
4. Didalam penelitian ini diketahui bahwa hubungan dengan rekan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF. Dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan dengan rekan kerja yang terjadi di dalam keseharian para karyawan tidak akan meningkatkan maupun menurunkan kinerja yang ada.
5. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan BMT BIF. Hal ini dapat disebabkan dengan adanya lingkungan kerja serta motivasi yang tinggi dari karyawan diluar kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

6. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BMT BIF. Pengawasan merupakan salah satu bentuk *controlling* guna mengkonfirmasi antara *Standart operational procedure* (SOP) dengan kenyataan yang ada. Jika karyawan sudah patuh terhadap SOP yang berlaku maka fungsi dari pengawasan jadi tidak begitu terasa.
7. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan pemimpin tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan BMT. Sehingga bagaimanapun sikap pemimpin terhadap karyawan maka kinerja karyawan tersebut tidak akan berubah. Pemimpin sebagai tokoh sentral didalam sebuah organisasi sehingga peran pemimpin menjadi sangat penting didalam suatu organisasi. Oleh karenanya setiap kebijakan yang diterapkan maupun diambil oleh pemimpin harus diikuti dengan senang hati oleh karyawan.
8. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa hubungan dengan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dimungkinkan terjadi apabila dari pribadi karyawan tidak memiliki kedekatan emosional yang baik dengan organisasi. Kedekatan emosional ini nantinya dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan yang nantinya akan berpengaruh pula pada kinerja karyawan tersebut.
9. Pengujian statistik pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Semakin besar tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penyusun menyarankan:

1. BMT BIF Yogyakarta lebih meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti-peneliti selanjutnya diharapkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut dengan menambah objek penelitian yang tidak hanya terfokus pada BMT BIF di Yogyakarta dan juga mempertajam setiap pertanyaan yang akan diajukan kepada responden agar tidak terjadi bias. Sehingga, dengan menambah objek penelitian dan mempertajam pertanyaan yang diajukan kepada responden tersebut, diharapkan mampu menjelaskan pengaruh variabel-variabel tersebut secara lebih luas dan lebih dalam lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Newstrom, John W., Keith Davis., *Organizational Behaviour: Human Behaviour at Work*, (Mc-Graw Hill: New York, 2002)
- Ivancevich, John M, Konopaske, Robert, Matteson, Michael T., alih bahasa: Dharma Yuwono, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006)
- Gibson, J.L, *Organisasi: perilaku, struktur, proses*, alih bahasa: Nunuk Adriani, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 1996)
- Jewel Marc Siegall, *Psikologi Industri/Organisasi Modern: Psikologi Terapan untuk Memecahkan berbagai Masalah di Tempat Kerja, Perusahaan, Industri dan Organisasi*, alih bahasa: A. Hadyana Pudjaatmaka dan Meitasari, (Jakarta : Arcan, 1998.)
- Pusat pembinaan dan pengembangan bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Republik Indonesia).
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A., alih bahasa: Diana Angelica, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009.)
- Rivai, Viethzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2006)
- Nitisemito, Alexs, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000)
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. (Bandung: Mandar Maju, 2001)
- Winarni, F., Sugiyarso, G., *Administrasi gaji dan upah*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006)
- Kadarisman. M, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012)
- Terry, George R., alih bahasa : J. Smith, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)
- Sugandha, Dann, *Kepemimpinan di dalam organisasi*, Cetakan Kedua, (Bandung: Sinar Baru, 1999)
- Sofyan Safri Harahap, *Sistem Pengawasan Manajemen (Management Control System)*, (Jakarta : Quantum, 2001)
- Dessler, Gerry, *Manajemen Personalia*, alih bahasa : Darma, Jakarta : (Penerbit Erlangga, 1997)
- Sujamto, *Beberapa pengertian dibidang pengawasan sujamto*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986)
- Fahmi, Irham , *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2013)
- Syamsi S.U, Drs. Ibnu. *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: PT. Rineka cipta, 1994)
- Ricky W Griffin. *Manajemen*, alih bahasa: Gina Gania, (Jakarta: Erlangga, 2004)
- Thobroni, M., *Tekun Pangkal Kaya*, (Yogyakarta: Wahana Totalita Publisher, 2010)

- Prof. Dr. J. Winardi, SE., *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011)
- Hanafi, Drs. Mamduh M., *Manajemen*, (Yogyakarta: AMP YKPN, 1997)
- Munandar, Ashar Sunyoto, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia, 2001)
- Simamora, Bilson, *Penilaian Kinerja dalam Perusahaan*, (Yogyakarta: Gramedia Pustaka, 2003)
- Shadily, Hasan, *Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993)
- Simamora, Henry, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN, 2004)
- Sulistiyani, Ambar T., Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003)
- Utomo, Tri Widodo H., *Diktat Perilaku Organisasi*. (Bandung, 1998.)
- Muhamamad, *Etika Bisnis Islami*. (Yogyakarta: Bagian Penerbitan AMP YKPN, 2004)
- Draf, Ritchard L., *Manajemen*, alih bahasa: Emil Salim dan Iman Karmawan, (Jakarta: Salemba Empat: 2006)
- Bacal, Robert, *Performance Management*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2005)
- Rosidah, Sulistiyani, Teguh, Ambar, *MSDM Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009)
- Triantoro safaria, *kepemimpinan*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2004.)
- Singarimbun, Masri, Efendi Sofyan, *understanding practice and analysis*, (New York: Random house, 1976)
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cet. ke-4, (Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Press, 2001)
- Husein, Umar Husein, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, cet. ke-4, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001)
- Tanzeh, Ahmad, *Metodologi Penelitian Praktis*, Cet. 1, Yogyakarta: Teras, 2011.
- Sarwono, Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Edisi I, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006)
- Arsyad, Lincoln, *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2003)
- Sugiono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 2003)
- Simamora, Bilson, *Analisis Multivariat Pemasaran*, (Jakarta: Gramedia, 2005)
- Noor, Juliansyah, *Metodologi Penelitian Skripsi, Thesis, Disertasi, 6 Karya Ilmiah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012)
- Yunus, Hadi Sabari. *Metodologi Penelitian Wilayah Kontemporer*, cet. 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010)

- Siregar, Syofian, *Statistika Deskriptif untuk Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Press, 2010)
- Ghozali, H Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2005)
- Affandi, Yazid, *Praktikum Statistik SPSS Ver. 17, Cet. 1*, (Yogyakarta: Fak. Syari'ah dan Hukum dan Arti Bumi Intaran, 2013)
- Rangkuti, Freddy, *Riset Pemasaran*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002)
- Kuncoro, Mudrajat, *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi untuk bisnis dan ekonomi*, Edisi ke-3, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2007)
- Alma, Buchari, *Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*, cet. Ke 5, (Bandung: Alfabeta, 2013)

Jurnal:

- Tamzil Yusuf, Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Karyawan PDAM Makassar). *Jurnal Ekonomi* (2010)
- Levina Nathania, "Pengaruh Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi karyawan ruma sakit kristen mojawarno", *jurnal GEMA AKTUALITA*, volume 2, nomor 2, (Desember 2013).
- Prihatminingtyas, *Pengaruh Kemampuan Terhadap Kinerja dan Dampaknya pada Kepuasan Kerja*, *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik Fisip Press*, Malang.
- Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya kepemimpinan, dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, vol 13:1 (1 Maret 2011).
- Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno, "Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)". *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, vol: 10: 2 (September 2008).
- Noor Arifin, "Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja, dan Kepuasan Kerja Pada CV. Duta Senenan Jepara," *Jurnal Economica*, Vol. 8: 1, (April 2012).
- Aris Baharuddin, Taher Alhabsyi, Hamidah Nayati Utami, "Pengaruh pelatihan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Jaringan malang)", *jurnal Profit*, Vol 6: 2, (November 2012).
- Khan, "Job Involvement as Predictor of Employee Comitment: Evidence from Pakistan". *International Journal of Business and Management* (2011), No.6.
- Edy, "Pengaruh Budaya Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi, *Jurnal ekonomi dan bisnis*, vol:2, 3 (November 2008).
- Cristina Tri Setyorini., dkk. "Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT), *Jurnal Media Riset Akuntansi*, vol. 2: 1 (Februari 2012).

Skripsi dan Thesis:

- Nevi Laila Khasanah , “Pengaruh Quality Of Work Life terhadap kinerja karyawan BPRS Yogyakarta”, *Skripsi* Sarjana Universitas Islam Negeri Yogyakarta. 2014.
- Musharfan Suneth, “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. bank Sulselbar”, *skripsi* sarjana Universitas Hasanuddin. 2012.
- Fadly Pramdhani, “Pengaruh Quality Of Work Life terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Sumber Murni Makassar”, *skripsi* sarjana Universitas Hasanuddin.2013.
- Edwin Al Pratama, “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kelurahan di Kota Batu”, *skripsi* Sarjana Universitas Brawijaya Malang.2011.
- Handriyani Dwilita, “Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor di Kantor Akuntan Publik di Kota Medan”, *Thesis* Program paska sarjana Universitas Sumatera Utara.2008.
- Shinta Wanda Dwi Andini, dkk., “Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pekerja Bagian Taman Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Samarinda”.
- Kartiningsih, “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Semarang)”, *Thesis* Program Paka Sarjana Universitas Diponegoro. 2007.
- Regina Aditya Reza, ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”, *Skripsi* Sarjana Universitas Diponegoro.2010.
- Ari Husnawati, “Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Thesis* Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro. 2006.
- Kevin Laban, “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan pada UKM Makanan Khas di Salatiga”, *Skripsi* Sarjana Universitas Kristen Satya Wacana. 2012.
- Diah Endang Silawati. “Sumbangan Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Komitmen Karir Karyawan. *Thesis* Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia. 2005.
- Yuliani, ”Analisis Pengaruh Job Enrichment Dan Job Enlargement Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Karyawan : Study Kasus PT Ria Sarana Perdana Engineering”, *Thesis* Program Pasca Sarjana Bina Nusantara. 2013.
- Agung Nugroho, ”Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Pati”, *Skripsi* Universitas Muria Kudus, 2014.
- Fariz Ramanda Putra, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)”, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Suyono, “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Usaha Kerja dan Orientasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Tenaga Penjual (Studi Kasus pada PT Infomedia), *thesis* program pasca sarjana Universitas Diponegoro 2004.

Girindra Haragni Duhita, “[Pengaruh Job Embeddedness \(Kelekatan Kerja\) Terhadap Job Performance \(Kinerja Karyawan\) dan Job Satisfaction \(Kepuasan Kerja\) Yang Dimediasi Oleh Job Involvement \(Keterlibatan Kerja\) Pada Apoteker di Rumah Sakit](#)”, *Skripsi* Universitas Padjadjaran. 2012.

Website:

Yulianingsih, Koperasi Syariah di Yogyakarta Tumbuh 19 Persen, <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariahekonomi/13/03/05/mj6e5v-koperasi-syariah-di-yogyakarta-tumbuh-19-persen>. akses tanggal 1/10/2014

LAMPIRAN
KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI

Yth,

Bapak / Ibu karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri

Di Yogyakarta

Kuesioner ini diberikan dalam rangka penyusunan skripsi jurusan Keuangan Islam, fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Kuesioner ini hanya bertujuan untuk kepentingan penelitian. Oleh karena itu, jawaban yang Bapak / Ibu berikan sangat besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu, yang pada akhirnya dapat menjadi masukan bagi BMT Bina Ihsanul Fikri. Kuesioner ini dapat diselesaikan dalam waktu 10 menit. Besar harapan saya untuk menerima kuesioner ini kembali dalam waktu singkat, jika ada yang tidak jelas, saya dapat bertanya. Atas kerjasama Bapak / Ibu, saya ucapkan terimakasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur : a. <20 tahun b. 20-30 tahun c. 31-40 tahun
d. 41-50 tahun e. > 50 tahun

Pendidikan Terakhir : a. ≤ SMP b. SMA c. Diploma d. Sarjana S1 e. S2

Unit Kerja/Bagian :

Lama Bekerja : a. < 5 tahun b. 5-15 tahun c. 16-25 tahun
d. 26-35 tahun e. > 35 tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Pernyataan – pernyataan dalam kuesioner ini mempunyai 5 alternatif jawaban, yaitu:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda silang (X) pada jawaban Bapak / Ibu langsung di lembar kuesioner.

QUALITY OF WORK LIFE (QWL)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Pengembangan Keterampilan					
1.	Atasan berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi saya untuk mengurangi kemonotonan.					
2.	Atasan memberikan tanggung jawab yang lebih terkait pekerjaan kepada saya.					
3.	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.					
4.	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan pengetahuan baru yang saya miliki.					
5.	Atasan memberikan kejelasan dalam memberikan tugas kepada karyawan.					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat pengetahuan dan keterampilan saya bertambah.					
7.	Dalam bekerja saya bebas menggunakan/mengembangkan pikiran dan cara saya sendiri.					
	Lingkungan Kerja					
1.	saya merasa nyaman dengan kondisi kerja (kenyamanan, ketenangan, dan fasilitas) tempat kerja saya.					
2.	saya merasa telah mendapatkan jaminan lingkungan kerja yang aman.					
3.	saya merasa puas dengan penerapan kebijaksanaan yang berlaku mengenai pekerjaan sehari-hari.					
4.	Institusi telah memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawan.					
5.	Dalam bekerja saya tidak merasa khawatir terjadi kecelakaan karena alat/sarana pengamanannya lengkap.					

<p style="text-align: center;">Keterlibatan Kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. saya selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/unit kerja saya 2. saya memiliki harapan yang besar terhadap pekerjaan saya 3. saya memiliki keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan saya 4. saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar pada pekerjaan saya 					
<p style="text-align: center;">Hubungan dengan rekan kerja</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. saya peduli terhadap rekan kerja 2. saya menjaga komitmen dengan rekan kerja 3. saya selalu menghargai hasil kerja rekan kerja 4. saya membantu rekan kerja jika ada kesusahan 5. saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja 					
<p style="text-align: center;">Pengawasan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. saya mendapat pengawasan atas segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan. 2. Adanya penentuan waktu, pada saat kapan dimulainya kegiatan dan kapan harus selesai (jadwal kerja). 3. Adanya pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai. 4. Adanya sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya, tidak hadir tanpa alasan, dsb. 5. Adanya solusi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan. 					
<p style="text-align: center;">Kompensasi</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Institusi telah menyelenggarakan sistem struktur pemberian kompensasi langsung (gaji) yang kompetitif sesuai dengan posisi/jabatannya. 					

2. Institusi telah menyelenggarakan sistem struktur pemberian kompensasi tidak langsung (tunjangan) yang kompetitif sesuai dengan posisi/jabatannya					
3. Institusi memberikan THR kepada karyawan setiap tahunnya.					
4. saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh saat ini.					
5. <i>Reward</i> yang saya terima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja saya.					
Kepemimpinan Pemimpin					
1. Pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang disukai karyawan.					
2. Pimpinan dapat dijadikan teladan oleh karyawan.					
3. Pimpinan mempunyai stabilitas emosi yang baik dalam bekerja					
4. Pimpinan bersedia menerima saran dan kritik dari karyawan					
5. Pimpinan selalu tegas masalah kepemimpinan					
6. Pimpinan menengahi perbedaan pendapat dalam kelompok					
Hubungan dengan Organisasi					
1. Saya memiliki hubungan dengan institusi yang baik					
2. Institusi memikirkan kebutuhan dari setiap karyawan.					
3. BMT BIF memiliki visi dan misi yang jelas					
4. Institusi memiliki konsistensi terhadap kemajuan karyawan					

MOTIVASI KERJA

NO	DAFTAR PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Motivasi					
1.	Saya bekerja untuk mendapatkan ridho Allah SWT					
2.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok					

sehari-hari.					
3. Saya bekerja agar dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitar.					
4. Saya bekerja agar dapat menumbuhkan skil.					
5. Saya bekerja guna mengaktualisasikan diri.					

KINERJA-kualitas kerja

NO	DAFTAR PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Inisiatif/Kreativitas						
1.	saya selalu mencari inisiatif dalam melakukan pekerjaan.					
2.	saya sering menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.					
3.	saya berusaha aktif mengemukakan pendapat dan saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja.					
4.	saya selalu melakukan pekerjaan yang sebenarnya bukan <i>jobdesc</i> saya					
Tanggung Jawab						
1.	saya selalu bersedia menyelesaikan tugas saya dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikannya dengan baik sampai tuntas.					
2.	saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja,sarana dan prasarana yang digunakan.					
3.	saya bersedia bekerja keras untuk memenuhi target kerja.					
4.	saya selalu datang tepat waktu dalam setiap agenda.					
Kecepatan Kerja/Efisiensi						
1.	Pekerjaan saya dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.					
2.	Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dapat saya selesaikan sesuai dengan prosedur.					
3.	saya menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang ada tanpa keluhan.					

4. saya selalu mencoba untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat.					
<p style="text-align: center;">Ketelitian/Kerapihan</p> 1. saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan baik dan teliti tanpa ada kesalahan. 2. saya memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik. 3. Saya menjaga Kerapihan dalam pekerjaan saya. 4. Kerapihan merupakan hal yang saya tunjukkan setiap saat.					
<p style="text-align: center;">Kerjasama</p> 1. saya sering memberikan dorongan/semangat kerja dan saran kepada rekan kerja. 2. saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis dengan sesama rekan kerja. 3. saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja. 4. saya sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah.					



Skor Rata-Rata dan Penilaian

QUALITY OF WORK LIFE (QWL)

NO	DAFTAR PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	Skor Rata- rata	Penilaian
Pengembangan Ketrampilan							4.19	Setuju
1.	Atasan berusaha menciptakan keragaman tugas yang luas bagi saya untuk mengurangi kemonotonan.	8	31	1	0	0	4.18	Setuju
2.	Atasan memberikan tanggung jawab yang lebih terkait pekerjaan kepada saya.	8	32	0	0	0	4.2	Setuju
3.	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan keterampilan yang saya miliki.	11	29	1	0	0	4.23	Sangat setuju
4.	Atasan memberikan kesempatan kepada saya untuk menggunakan pengetahuan baru yang saya miliki.	10	30	1	0	0	4.18	Setuju
5.	Atasan memberikan kejelasan dalam memberikan tugas kepada karyawan.	15	25	0	0	0	4.28	Sangat setuju
6.	Pekerjaan yang saya lakukan membuat pengetahuan dan keterampilan saya bertambah.	11	29	0	0	0	4.25	Sangat setuju
7.	Dalam bekerja saya bebas menggunakan/ mengembangkan pikiran dan cara saya sendiri.	10	23	5	2	0	4.03	Setuju
Lingkungan Kerja							3.95	Setuju

1. saya merasa nyaman dengan kondisi kerja (kenyamanan, ketenangan, dan fasilitas) tempat kerja saya.	8	26	6	0	0	4.05	Setuju
2. saya merasa telah mendapatkan jaminan lingkungan kerja yang aman.	4	30	6	0	0	3.95	Setuju
3. saya merasa puas dengan penerapan kebijaksanaan yang berlaku mengenai pekerjaan sehari-hari.	6	26	7	1	0	3.93	Setuju
4. Institusi telah memiliki program keamanan kerja yang dapat dilaksanakan bagi semua karyawan.	9	25	5	1	0	4.05	Setuju
5. Dalam bekerja saya tidak merasa khawatir terjadi kecelakaan karena alat/sarana pengamanannya lengkap.	6	21	11	2	0	3.78	Setuju
Keterlibatan Kerja						4,23	Sangat Setuju
1. saya selalu berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi dibagian/ unit kerja saya	8	24	6	2	0	3.95	Setuju
2. saya memiliki harapan yang besar terhadap pekerjaan saya	18	21	2	0	0	4.38	Sangat setuju
3. saya memiliki keterlibatan emosional yang tinggi terhadap pekerjaan saya	7	29	4	0	0	4.08	Setuju
4. saya memiliki rasa							

tanggung jawab yang besar pada pekerjaan saya	21	18	1	0	0	4.50	Sangat setuju
Hubungan dengan rekan kerja						4.28	Sangat Setuju
1. saya peduli terhadap rekan kerja	14	26	0	0	0	4.18	Setuju
2. saya menjaga komitmen dengan rekan kerja	6	26	7	1	0	3.93	Setuju
3. saya selalu menghargai hasil kerja rekan kerja	19	18	3	0	0	4.4	Sangat setuju
4. saya membantu rekan kerja jika ada kesusahan	21	17	2	0	0	4.48	Sangat setuju
5. saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja	16	24	0	0	0	4.4	Sangat setuju
Pengawasan						4.17	Setuju
1. saya mendapat pengawasan atas segala aktifitas yang terlaksana sesuai dengan apa yang telah direncanakan.	16	23	0	0	0	4.4	Sangat Setuju
2. Adanya penentuan waktu, pada saat kapan dimulainya kegiatan dan kapan harus selesai (jadwal kerja).	17	22	1	0	0	4.4	Sangat Setuju
3. Adanya pemeriksaan hasil-hasil kerja yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai.	8	24	6	2	0	3.95	Setuju
4. Adanya sanksi yang diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan seperti datang terlambat, tugas tidak selesai pada waktunya, tidak hadir tanpa alasan, dsb.	14	25	1	0	0	4.2	Setuju
5. Adanya solusi yang							

diberikan pimpinan apabila terjadi kesalahan atau kendala pada saat pelaksanaan kegiatan.	5	26	9	0	0	3.9	Setuju
Kompensasi						4.07	Setuju
1. Institusi telah menyelenggarakan sistem struktur pemberian kompensasi langsung (gaji) yang kompetitif sesuai dengan posisi/jabatannya.	10	28	2	0	0	4.05	Setuju
2. Institusi telah menyelenggarakan sistem struktur pemberian kompensasi tidak langsung (tunjangan) yang kompetitif sesuai dengan posisi/jabatannya	5	26	9	0	0	4.03	Setuju
3. Institusi memberikan THR kepada karyawan setiap tahunnya.	12	29	1	0	0	4.43	Sangat Setuju
4. saya merasa puas dengan gaji yang saya peroleh saat ini.	5	27	9	0	0	3.88	Setuju
5. <i>Reward</i> yang saya terima sesuai dan sebanding dengan hasil kerja saya.	5	26	9	0	0	3.9	Setuju
Kepemimpinan Pemimpin						4.054	Setuju
1. Pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang disukai karyawan.	6	29	5	0	0	4.03	Setuju
2. Pimpinan dapat dijadikan teladan oleh karyawan.	10	28	2	0	0	4.2	Setuju
3. Pimpinan mempunyai stabilitas emosi yang baik dalam bekerja	5	30	4	1	0	3.98	Setuju
4. Pimpinan bersedia							

menerima saran dan kritik dari karyawan	9	30	1	0	0	4.2	Setuju
5. Pimpinan selalu tegas masalah kepemimpinan	8	24	8	1	0	3.93	Setuju
6. Pimpinan menengahi perbedaan pendapat dalam kelompok	4	32	4	0	0	4	Setuju
Hubungan dengan Organisasi						4.313	Sangat Setuju
1. Saya memiliki hubungan dengan institusi yang baik	12	28	0	0	0	4.3	Sangat Setuju
2. Institusi memikirkan kebutuhan dari setiap karyawan.	10	28	2	0	0	4.2	Setuju
3. BMT BIF memiliki visi dan misi yang jelas	20	19	1	0	0	4.48	Sangat Setuju
4. Institusi memiliki konsistensi terhadap kemajuan karyawan	13	25	2	0	0	4.28	Sangat Setuju

MOTIVASI KERJA

NO	DAFTAR PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	Skor Rata-rata	Penilaian
Motivasi							4.35	Sangat Setuju
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari.	14	26	0	0	0	4.3	Sangat Setuju
2.	Saya bekerja agar dapat berinteraksi dengan lingkungan sekitar.	17	22	1	0	0	4.4	Sangat Setuju
3.	Saya bekerja agar dapat menumbuhkan skil.	15	25	0	0	0	4.38	Sangat Setuju
4.	Saya bekerja guna mengaktualisasikan diri.	13	27	0	0	0	4.33	Sangat Setuju

KINERJA-kualitas kerja

NO	DAFTAR PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS	Skor Rata-Rata	Penilaian
Kinerja-Kualitas Kerja							4.155	Setuju
Inisiatif/Kreativitas								
1.	saya mencoba untuk mencari inisiatif dalam melakukan pekerjaan.	12	25	3	1	0	4.2	Setuju
2.	saya sering menyumbangkan gagasan atau pemikiran untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi.	9	23	8	0	0	4.05	Setuju
3.	saya berusaha aktif mengemukakan pendapat serta saran dalam setiap pertemuan kelompok kerja.	4	31	4	1	0	3.95	Setuju
Tanggung Jawab								
4.	saya selalu bersedia menyelesaikan tugas saya dengan sungguh-sungguh dan dapat menyelesaikannya dengan baik sampai tuntas.	16	20	4	0	0	4.3	Setuju
5.	saya bersedia bertanggung jawab atas hasil kerja,sarana dan prasarana yang digunakan.	17	23	0	0	0	4.43	Setuju
6.	saya bersedia bekerja keras untuk memenuhi target kerja.	14	25	1	0	0	4.33	Setuju
7.	saya selalu datang tepat waktu dalam setiap agenda.	14	18	6	2	0	4.1	Setuju
Kecepatan Kerja/Efisiensi								
8.	Pekerjaan saya dapat	9	25	5	2	0	3.98	Setuju

diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.							
9. Dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dapat saya selesaikan sesuai dengan prosedur.	9	28	3	0	0	4.05	Setuju
10. saya menyelesaikan tugas dengan menggunakan sumber daya yang ada tanpa keluhan.	8	28	4	0	0	4.1	Setuju
11. saya selalu mencoba untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat.	8	30	2	0	0	4.15	Setuju
Ketelitian/Kerapihan							
12. saya dapat menyelesaikan tugas saya dengan teliti tanpa ada kesalahan.	4	23	11	2	0	3.78	Setuju
13. saya memikirkan bagaimana melakukan pekerjaan dengan lebih baik.	8	32	1	0	0	4.15	Setuju
14. Saya menjaga Kerapihan dalam pekerjaan saya.	14	22	5	0	0	4.2	Setuju
15. Kerapihan merupakan hal yang saya tunjukan setiap saat.	10	25	5	1	0	4.05	Setuju
Kerjasama							
16. Saya sering memberikan dorongan/semangat kerja dan saran kepada rekan kerja.	11	27	2	0	0	4.25	Sangat setuju
17. saya mampu mengembangkan kerjasama yang harmonis	10	27	3	0	0	4.23	Sangat setuju

dengan sesama rekan kerja.							
18. saya dapat membuka diri untuk menerima pendapat dan kritik dari rekan kerja.	14	26	0	0	0	4.38	Sangat setuju
19. saya sering membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah.	13	26	1	0	0	4.3	Sangat Setuju

UJI VALIDITAS QWL

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	165.90	156.605	.448	.938
P2	165.88	157.292	.429	.938
P3	165.85	157.054	.377	.938
P4	165.90	157.323	.383	.938
P5	165.80	155.138	.510	.937
P6	165.83	156.763	.389	.938
P7	166.05	152.151	.479	.938
L1	166.03	155.820	.378	.938
L2	166.13	155.958	.445	.938
L3	166.15	150.592	.670	.936
L4	166.03	154.538	.405	.938
L5	166.30	149.087	.648	.936
K1	166.13	149.394	.647	.936
K2	165.70	152.472	.622	.936
K3	166.00	156.923	.350	.939
K4	165.58	154.866	.481	.938
H1	165.90	153.477	.503	.937
H2	166.15	150.592	.670	.936
H3	165.68	154.892	.414	.938
H4	165.60	156.656	.320	.939

H5	165.68	155.302	.507	.937
E1	165.68	155.302	.507	.937
E2	165.68	154.738	.500	.937
E3	166.13	149.394	.647	.936
E4	165.88	155.035	.394	.938
E5	166.18	153.379	.553	.937
O1	166.03	153.461	.588	.937
O2	166.05	153.997	.523	.937
O3	165.63	154.856	.535	.937
O4	166.20	153.344	.584	.937
O5	166.18	153.379	.553	.937
M1	166.05	153.997	.572	.937
M2	165.88	156.522	.389	.938
M3	166.10	152.964	.597	.937
M4	165.88	155.189	.554	.937
M5	166.15	153.413	.461	.938
M6	166.08	155.353	.554	.937
G1	165.78	154.692	.598	.937
G2	165.88	153.548	.625	.937
G3	165.60	155.426	.440	.938
G4	165.80	153.497	.583	.937

UJI VALIDITAS MOTIVASI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
T2	13.10	1.887	.415	.894
T3	13.03	1.410	.816	.711
T4	13.05	1.587	.758	.745
T5	13.10	1.682	.696	.774

UJI VALIDITAS KINERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
J1	74.75	49.679	.477	.923
J2	74.90	49.272	.533	.922
J3	75.00	49.128	.649	.919
J5	74.65	47.310	.754	.916
J6	74.52	49.692	.640	.919
J7	74.62	49.574	.623	.920
J8	74.85	46.438	.638	.920
J9	74.98	47.769	.607	.920
J10	74.90	47.631	.681	.918
J11	74.85	48.336	.768	.917
J12	74.80	49.241	.735	.918
J13	75.17	50.866	.336	.926
J14	74.80	51.395	.471	.923
J15	74.75	47.936	.680	.918
J16	74.90	47.733	.669	.918
J17	74.70	49.959	.610	.920
J18	74.73	50.410	.561	.921
J19	74.57	50.353	.556	.921
J20	74.65	49.874	.592	.920

UJI RELIABILITAS

Quality of Work Life

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	41

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4,18	,446	40
P2	4,20	,405	40
P3	4,23	,480	40
P4	4,18	,446	40
P5	4,28	,506	40
P6	4,25	,494	40
P7	4,03	,768	40
L1	4,05	,597	40
L2	3,95	,504	40
L3	3,93	,656	40
L4	4,05	,677	40
L5	3,78	,768	40
K1	3,95	,749	40
K2	4,38	,586	40
K3	4,08	,526	40
K4	4,50	,555	40
H1	4,18	,636	40
H2	3,93	,656	40
H3	4,40	,632	40
H4	4,48	,599	40
H5	4,40	,496	40
E1	4,40	,496	40
E2	4,40	,545	40
E3	3,95	,749	40
E4	4,20	,648	40
E5	3,90	,591	40
O1	4,05	,552	40
O2	4,03	,577	40
O3	4,45	,504	40
O4	3,88	,563	40
O5	3,90	,591	40
M1	4,03	,530	40
M2	4,20	,516	40
M3	3,98	,577	40
M4	4,20	,464	40
M5	3,93	,694	40
M6	4,00	,453	40
G1	4,30	,464	40
G2	4,20	,516	40

G3	4,48	,554	40
G4	4,28	,554	40

Pengembangan keterampilan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.799	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P1	4.18	.446	40
P2	4.20	.405	40
P3	4.23	.480	40
P4	4.18	.446	40
P5	4.28	.506	40
P6	4.25	.494	40
P7	4.03	.768	40

Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
L1	4.05	.597	40
L2	3.95	.504	40
L3	3.93	.656	40
L4	4.05	.677	40
L5	3.78	.768	40

Keterlibatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.640	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
K1	3.95	.749	40
K2	4.38	.586	40
K3	4.08	.526	40
K4	4.50	.555	40

Hubungan dengan rekan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
H1	4.18	.636	40
H2	3.93	.656	40
H3	4.40	.632	40
H4	4.48	.599	40
H5	4.40	.496	40

Pengawasan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
E1	4.40	.496	40
E2	4.40	.545	40
E3	3.95	.749	40
E4	4.20	.648	40
E5	3.90	.591	40

Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
O1	4.05	.552	40
O2	4.03	.577	40
O3	4.45	.504	40
O4	3.88	.563	40
O5	3.90	.591	40

Kepemimpinan pemimpin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
M1	4.03	.530	40
M2	4.20	.516	40
M3	3.98	.577	40
M4	4.20	.464	40
M5	3.93	.694	40
M6	4.00	.453	40

Hubungan dengan organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.822	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
G1	4.30	.464	40
G2	4.20	.516	40
G3	4.48	.554	40
G4	4.28	.554	40

Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.832	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
T2	4.33	.526	40
T3	4.40	.545	40
T4	4.38	.490	40
T5	4.33	.474	40

Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	19

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
J1	4.20	.648	40
J2	4.05	.639	40
J3	3.95	.552	40
J5	4.30	.648	40
J6	4.43	.501	40
J7	4.33	.526	40
J8	4.10	.841	40
J9	3.98	.733	40
J10	4.05	.677	40
J11	4.10	.545	40
J12	4.15	.483	40
J13	3.78	.660	40
J14	4.15	.427	40

J15	4.20	.648	40
J16	4.05	.677	40
J17	4.25	.494	40
J18	4.23	.480	40
J19	4.38	.490	40
J20	4.30	.516	40

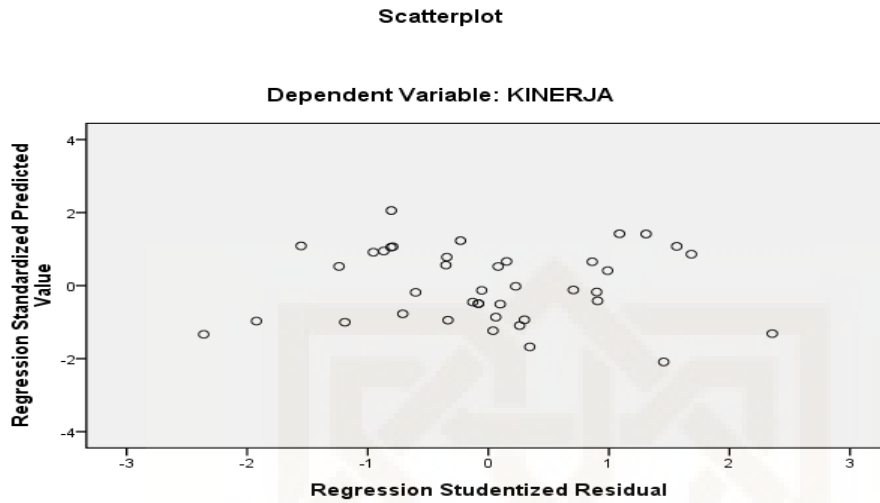
Hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.273	15.347		1.777	.086
	PENGEMBANGAN KETERAMPILAN	1.153	.572	.382	2.016	.053
	LINGKUNGAN KERJA	1.858	.678	.592	2.740	.010
	KETERLIBATAN KERJA	.281	1.091	.064	.258	.799
	HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA	-.957	.914	-.259	-1.046	.304
	PENGAWASAN	-1.167	.912	-.318	-1.281	.210
	KOMPENSASI	.212	.928	.056	.228	.821
	KEPEMIMPINAN PEMIMPIN	-1.179	.746	-.380	-1.580	.125
	HUBUNGAN DENGAN ORAGANISASI	-.277	.896	-.063	-.309	.759
	MOTIVASI	2.892	.816	.651	3.545	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Heteroskedasitas



Hasil Uji Normalitas

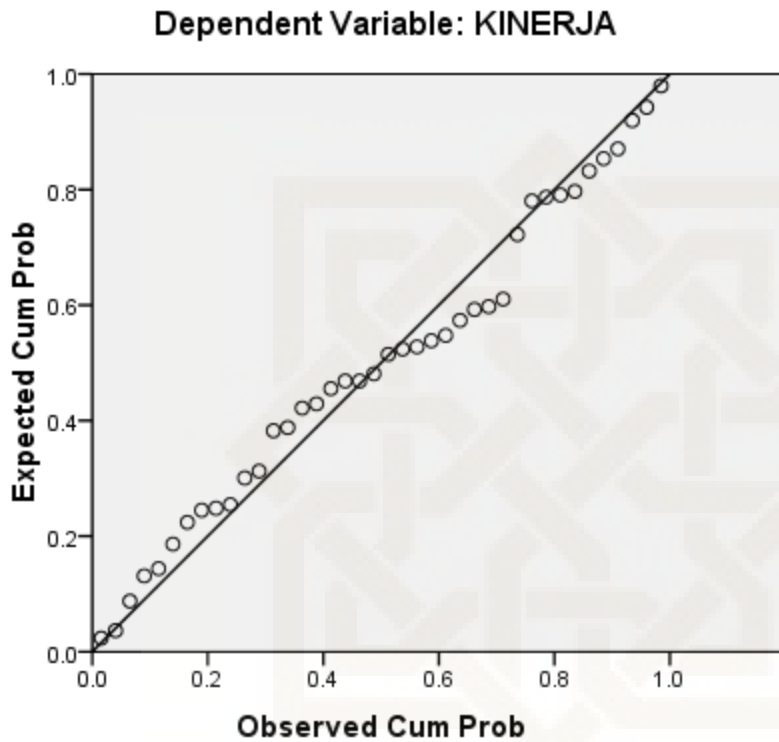
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		ABRES
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.1093
	Std. Deviation	3.48150
Most Extreme Differences	Absolute	.167
	Positive	.167
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		1.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.215

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Autokorelasi

Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.03314
Cases < Test Value	20
Cases >= Test Value	20
Total Cases	40
Number of Runs	17
Z	-1.121
Asymp. Sig. (2-tailed)	.262

a. Median

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.273	15.347		1.777	.086		
	PENGEMBANGAN KETERAMPILAN	1.153	.572	.382	2.016	.053	.503	1.988
	LINGKUNGAN KERJA	1.858	.678	.592	2.740	.010	.386	2.588
	KETERLIBATAN KERJA	.281	1.091	.064	.258	.799	.288	3.470
	HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA	-.957	.914	-.259	-1.046	.304	.295	3.393
	PENGAWASAN	-1.167	.912	-.318	-1.281	.210	.293	3.411
	KOMPENSASI	.212	.928	.056	.228	.821	.299	3.342
	KEPEMIMPINAN PEMIMPIN	-1.179	.746	-.380	-1.580	.125	.311	3.212
	HUBUNGAN DENGAN ORAGANISASI	-.277	.896	-.063	-.309	.759	.427	2.340
	MOTIVASI	2.892	.816	.651	3.545	.001	.534	1.874

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	975.748	9	108.416	2.833	.015 ^a
	Residual	1148.152	30	38.272		
	Total	2123.900	39			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA, HUBUNGAN DENGAN ORAGANISASI, PENGAWASAN, HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN PEMIMPIN, KETERLIBATAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	27.273	15.347		1.777	.086		
	PENGEMBANGAN KETERAMPILAN	1.153	.572	.382	2.016	.053	.503	1.988
	LINGKUNGAN KERJA	1.858	.678	.592	2.740	.010	.386	2.588
	KETERLIBATAN KERJA	.281	1.091	.064	.258	.799	.288	3.470
	HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA	-.957	.914	-.259	-1.046	.304	.295	3.393
	PENGAWASAN	-1.167	.912	-.318	-1.281	.210	.293	3.411
	KOMPENSASI	.212	.928	.056	.228	.821	.299	3.342
	KEPEMIMPINAN PEMIMPIN	-1.179	.746	-.380	-1.580	.125	.311	3.212
	HUBUNGAN DENGAN ORAGANISASI	-.277	.896	-.063	-.309	.759	.427	2.340
	MOTIVASI	2.892	.816	.651	3.545	.001	.534	1.874

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.678 ^a	.459	.297	6.186

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI, PENGEMBANGAN KETERAMPILAN, LINGKUNGAN KERJA, HUBUNGAN DENGAN ORAGANISASI, PENGAWASAN, HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN PEMIMPIN, KETERLIBATAN KERJA

DAFTAR LAMPIRAN TERJEMAHAN

No	Halaman	No. <i>Footnote</i>	Terjemahan
1	43	64	<i>Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu, sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.</i>
2	45	67	<i>Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusirmu dari negerimu.</i>
3	46	68	<i>Katakanlah: "Tuhanku hanya mengharamkan perbuatan yang keji, baik yang nampak ataupun yang tersembunyi, dan perbuatan dosa, melanggar hak manusia tanpa alasan yang benar, (mengharamkan) mempersekutukan Allah dengan sesuatu yang Allah tidak menurunkan hujjah untuk itu dan (mengharamkan) mengada-ngadakan terhadap Allah apa yang tidak kamu ketahui".</i>
5	82	87	<i>Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.</i>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Ageng Asmara Sani
Tempat/Tgl Lahir : Denpasar, 28 Januari 1994
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Status Perkawinan : Belum Menikah
Agama : Islam
Alamat : Cibuk Kidul Rt:08/ Rw:23, Margoluwih, Seyegan, Sleman,
Yogyakarta
Nomor Telpon : 087736436729
Email : Agengasmara@gmail.com
Motto : Barang siapa yang menanam pasti akan menuai.



RIWAYAT PENDIDIKAN

JENJANG	INSTITUSI	BIDANG ILMU	TAHUN LULUS
SD	SD Muhammadiyah I Denpasar	Umum	2005
SMP	Mts PPMI Assalaam Surakarta	Umum	2008
SMA	MA PPMI Assalaam Surakarta	IPA	2011
S1	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Keuangan Islam	2015

PENGALAMAN ORGANISASI

NAMA ORGANISASI	JABATAN	Periode
OP3MIA	Pengurus bagian Pendidikan dan Pengajaran	2009-2010
ForSEI	Ketua Angkatan Baqir Ash-Shadr	2011-Sekarang
ForSEI	Kepala Departemen Riset dan Kajian	2012-2013
ForSEI	Presiden	2013-2014
Tae Kwon Do	Pengurus Bagian Dana dan Usaha	2012-2013
Tae Kwon Do	Ketua UKM	2014-2015
FoSSEI	Anggota Departemen Pengembangan Sumberdaya Insani	2014-2015

