

**PENGARUH PENGHARGAAN  
TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN  
BMT JOGJATAMA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

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

**OLEH :  
FITRI SAROH  
0139 0677**

**DOSEN PEMBIMBING :**  
1. **Drs. A: YUSUF KHOIRUDIN, SE. M. Si**  
2. **SITI DJAZIMAH, S. Ag. M.S.I**

**KEUANGAN ISLAM  
FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**2007**

**Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE,M.Si**

Dosen Fakultas Syari'ah  
UIN Sunan Kalijaga  
Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi Saudari Fitri Saroh

Kepada  
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fitri Saroh  
NIM : 01390677  
Judul : **“Pengaruh Penghargaan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta”**


Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarta, 11 Muharram 1248 H  
30 Januari 2007 M

Pembimbing I

  
**Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE,M.Si**  
NIP. 150 253 887

**Siti Djazimah, S.Ag, M.S.I**

Dosen Fakultas Syari'ah

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi Saudari Fitri Saroh

Kepada  
Yth. Bapak Dekan Fakultas Syari'ah  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Fitri Saroh  
NIM : 01390677  
Judul : **“Pengaruh Penghargaan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta”**

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Keuangan Islam Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

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

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 11 Muharram 1248 H  
30 Januari 2007 M

Pembimbing II



**Siti Djazimah, S. Ag, M.S.I**

**NIP. 150 282 521**

**PENGESAHAN**  
**Skripsi berjudul**

**PENGARUH PENGHARGAAN**  
**TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN**  
**BMT JOGJATAMA YOGYAKARTA**

**Yang disusun oleh**

**FITRI SAROH**  
**NIM : 01390677**

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada hari Jum'at tanggal 16 Februari 2007 M / 28 Muharram 1428 H, dan dinyatakan diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 16 Safar 1428 H  
5 Maret 2007 M



DEKAN  
FAKULTAS SYARIAH  
UIN SUNAN KALIJAGA

Drs. H. Malik Madaniy, M.A.  
NIP : 150 182 698

**Panitia Ujian Munaqasyah**

Ketua Sidang

Yasin Baidi, S.Ag, M.Ag.  
NIP : 150 286 404

Sekretaris Sidang

Yasin Baidi, S.Ag, M.Ag.  
NIP : 150 286 404

Pembimbing I

Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE, M.Si.  
NIP : 150 253 887

Pembimbing II

Siti Djazimah, S.Ag, M.S.I.  
NIP : 150 282 521

Penguji I

Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE, M.Si.  
NIP : 150 253 887

Penguji II

Drs. Malik Ibrahim, M.Ag.  
NIP : 150 260 065



## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fitri Saroh  
NIM : 01390677  
Jurusan/Prodi : Muamalat-Kuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Penghargaan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta", adalah benar-benar merupakan hasil karya sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* dan bibliografi. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

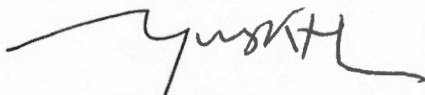
Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 11 Muharram 1248 H  
30 Januari 2007 M

Mengetahui,

Ketua Prodi Keuangan Islam

  
Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE, M.Si  
NIP. 150 253 887

Penyusun

  
Fitri Saroh  
NIM. 01390677

## MOTTO

**“ Maka sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.” (QS. Al-Insyirah (94): 5-6)**

**“...Barangsiapa bertaqwa kepada Allah, niscaya Dia akan mengadakan jalan keluar baginya, dan Dia akan memberikan rezeki kepadanya dari arah yang tiada disangka-sangkanya. Dan barangsiapa yang bertawakal kepada Allah niscaya Allah akan mencukupkannya...” (QS. Ath-Thalaaq (65): 2-3)**

## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- ❖ Kedua Orang Tuaku, Bapak Harjo Prawoto (Padiyo) dan Ibu Sumini, yang telah mencurahkan kasih sayang, perhatian serta do'a. Dan yang selalu mendidik, memperjuangkan masa depanku dengan penuh kesabaran, tak peduli beratnya perjuangan. (Ya Allah semoga mereka berdua selalu dalam jangkauan ridha-Mu).
- ❖ Saudara-saudaraku (Mbak Ning, Mas Joko, Mas Aris, dan Dek Muti') Keponakanku (Wildan dan Nabil) kalian adalah semangat hidupku.
- ❖ Sahabat-sahabat terkasih atas motivasi dan nasehat-nasehatnya, terus berproses untuk selalu jadi lebih baik dan terbaik
- ❖ Seseorang yang semoga kelak akan selalu menentramkan kegelisahan "tanpa senyummu emosi hari ini akan menjadi kesedihan kemarin".
- ❖ Almamaterku, semoga tetap abadi.

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tertanggal 23 Januari 1988 Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

### I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	-	Tidak dilambangkan
ب	Bá'	b	-
ت	Tá'	t	-
ث	Tsá'	š	s dengan titik di atas
ج	Jim	j	-
ح	Há'	h	h dengan titik di bawah
خ	Khá'	kh	-
د	Dál	Ḍ	-
ذ	Zál	ẓ	z dengan titik di atas
ر	Rá'	r	-
ز	Zai	z	-
س	Sin	s	-
ش	Syin	sy	-
ص	Sád	š	s dengan titik di bawah
ض	Dád	d	d dengan titik di bawah
ط	Tá'	t	t dengan titik di bawah
ظ	Zá	z	z dengan titik di bawah
ع	'Ain	‘	Koma terbalik
غ	Gain	g	-
ف	Fá	f	-
ق	Qáf	q	-

ك	Kâf	k	-
ل	Lâ	l	-
م	Mîm	m	-
ن	Nûn	n	-
و	Wâwu	w	-
ه	Hâ'	h	-
ء	Hamzah	`	Apostrof (di awal kalimat)
ي	Yâ'	y	-

## II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدون	ditulis	<i>muta'addûn</i>
عدة	ditulis	<i>'iddah</i>

## III. *Ta'Marbûtah* di Akhir Kata

1. Bila dimatikan,	ditulis	<i>h</i>
حكمة	ditulis	<i>hikmah</i>
جزية	ditulis	<i>jizyah</i>

(Keterangan ini tidak diperlukan kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkai dengan kata lain, ditulis *t*

كرامة الاولياء	ditulis	<i>karâmatul auliy â'</i>
زكاة الفطر	ditulis	<i>zakâtul fitr</i>

## IV. Vokal Pendek

_____ (Fathah)	ditulis	<i>a</i>
_____ (Kasrah)	ditulis	<i>i</i>
_____ (Dammah)	ditulis	<i>u</i>

## V. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	ditulis	<i>â</i>
جاهلية	ditulis	<i>jâhiliyyah</i>
2. Fathah + alif maksurah	ditulis	<i>â</i>
تنسى	ditulis	<i>tansâ</i>
3. Kasrah + ya' mati	ditulis	<i>î</i>
كريم	ditulis	<i>karîm</i>
4. Dammah + wawu mati	ditulis	<i>û</i>
فروض	ditulis	<i>furûd</i>

## VI. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	ditulis	<i>ai</i>
بينكم	ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathah + wâwu mati	ditulis	<i>au</i>
قول	ditulis	<i>qaul</i>

## VII. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

آنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
آعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## VIII. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf <i>Qomariyyah</i>	ditulis	<i>al-</i>
القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ân</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyâs</i>



2. Bila diikuti huruf *Syamsiyah* juga berlaku ketentuan seperti huruf *Qomariyyah* (menggunakan al-)

السماء

ditulis

*al-samâ'*

الشمس

ditulis

*al-Syams*

## IX. Huruf Besar

Meskipun dalam sistem Arab tidak mengenal huruf kapital, dalam transliterasi ini tetap menggunakan huruf kapital. Penggunaan huruf kapital sesuai dengan pedoman Ejaan Yang Disempurnakan (EYD), diantaranya untuk menulis huruf Arab nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri didahului kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama sendiri tersebut, bukan huruf kata sandang.

## X. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya dan menulis penulisannya.

نوى الفروض

ditulis

*zawil furûd* atau *zawi al-furûd*

الهل السنة

ditulis

*ahlussunnah*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله الذي أرسل رسوله بالهدى ودين الحق ليظهره على الدين كله ولو كره الكفرون. أشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له و أشهد أن محمدا عبده ورسوله لا نبي بعده. الصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين. وعلى آله وصحبه أجمعين. أما بعد

Puji syukur penyusun panjatkan ke hadirat Allah Swt, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya, salawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Saw beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Penyusun menyadari bahwa penulisan skripsi dengan judul “ **Pengaruh Penghargaan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta**” ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak, untuk itu penyusun ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

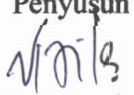
1. Bapak Drs. H. Malik Madaniy, M.A. selaku Dekan Fakultas Syari’ah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE,M.Si, selaku Kaprodi Keuangan Islam.
3. Bapak Drs. A. Yusuf Khoirudin, SE,M.Si, dan Ibu Siti Djazimah, S.Ag, M.S.I, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penyusun.
4. Bapak Fuad Arief F, S.Pd, selaku Penasehat Akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Prodi KUI yang telah memberikan bekal ilmu kepada penyusun.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan BMT Jogjatama yang telah membantu penyusun dalam mengumpulkan data serta memberikan izin penelitian.

7. Bapak, Ibu, Mbak dan suami, Adek, Mas Aris, Keponakan (Wildan dan Nabil) serta seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan semangat, pengertian dan semua dukungannya kepada penyusun agar berhasil menyelesaikan studi.
8. Segenap dewan *asatidz* di MAKN Surakarta, MTs N Sumberlawang dan Mbak Arum (Sanggar Senam “ARRIVA”) yang telah memberikan ilmu kepada penyusun, semoga ilmu yang kalian semua berikan bermanfaat baik sekarang maupun esok.
9. Sahabat-sahabat terbaik (Nara, Mbak Tri dan suami, Jasmani, Ozy’, Nyak, Wiwiek dll) yang selalu ada, terima kasih atas semua nasehat, dukungan dan motivasinya.
10. Teman-teman almamater MAKN Surakarta (Anisah, DK, Niyala, Numri, Jomas, Mustopa, Ucil, Yasak, Abbaz dll) yang membuat hidup lebih hidup, semoga tali silaturahmi kita akan selalu terjaga.
11. Temen-temen “Bengkel 41”, Komunitas “Anggun”, Immawan-Immawati Cabang Sleman dan Segenap Crew KIBAR, yang telah memberikan warna lain dalam hidup ini.

Semoga Allah Swt memberikan balasan atas semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan . Amin.

Akhirnya dengan segala kekurangan dan kelemahan yang ada dalam penulisan skripsi ini, semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Amin.

Yogyakarta, 19 Dzulhijjah 1248 H  
9 Januari 2007 M

Penyusun  
  
Fitri Saroh  
NIM:01390677

## ABSTRAK

Manajemen imbalan adalah penyusunan, implementasi, pemeliharaan, komunikasi dan evaluasi proses imbalan. Proses imbalan mencakup pengukuran nilai jabatan, desain dan manajemen struktur gaji, manajemen kerja, penggajian berbasis kinerja, kompetensi, ketentuan tunjangan dan pensiun karyawan.

Manajemen imbalan mempertimbangkan pengembangan budaya organisasi yang sesuai nilai inti yang mendasari, meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan.

Proses manajemen imbalan mencakup imbalan finansial maupun nonfinansial. Dalam manajemen imbalan, pemahaman konsep kontrak psikologis sama pentingnya dengan pemahaman unsur ekonomi dan transaksional. Konsep kontrak psikologis terutama penting untuk memahami motivasi. Proses manajemen imbalan sangat ditentukan oleh tuntutan bisnis. Falsafah yang mendasari kebutuhan bisnis tersebut juga harus dipahami. Karena karyawan juga termasuk stakeholder dalam organisasi, maka kebutuhannya harus dipahami, pandangan mereka harus diakui dan dihargai.

Penghargaan merupakan faktor yang penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan seorang karyawan, karena baik atau tidaknya sistem penghargaan (*reward*) merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri yang langsung berhubungan dengan martabat seseorang. Baik tidaknya sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang berakibat pada tinggi rendahnya produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan seberapa besar pengaruh penghargaan baik ekstrinsik (materi) maupun instrinsik (non materi) terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta berdasarkan indikator-indikator yang ada. BMT Jogjatama merupakan salah satu dari Lembaga Keuangan yang berprinsip pada syari'ah dalam operasionalnya. Sama halnya dengan perusahaan atau lembaga lain, BMT ini juga menginginkan tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampling jenuh dan pendekatan statistik yang digunakan adalah regresi berganda dengan dua prediktor.

Berdasarkan data yang telah dianalisis dapat diketahui bahwa nilai signifikansi  $t$  hitung kedua variabel di bawah nilai 0,05. Hal ini berarti, ada pengaruh yang signifikan antara variabel penghargaan ekstrinsik dan instrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan, bahwa penghargaan ekstrinsik dan instrinsik hanya memberikan sumbangan efektif sebesar 58,1% sedangkan sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh faktor lain diantaranya tingkat pendidikan, lama bekerja dan usia.

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN NOTA DINAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
SURAT PERNYATAAN .....	v
MOTTO .....	vi
PERSEMBAHAN .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	viii
KATA PENGANTAR .....	xii
HALAMAN ABSTRAK .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xv
DAFTAR TABEL .....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah .....	4
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	4
D. Telaah Pustaka .....	5
E. Kerangka Teoritik .....	8
F. Hipotesis .....	17
G. Metode Penelitian .....	17
H. Sistematika Pembahasan .....	31
<b>BAB II. KONSEP MENGENAI MOTIVASI, PENGHARGAAN</b>	
<b>DAN PRODUKTIVITAS KERJA .....</b>	<b>33</b>
A. Motivasi .....	33
1. Pengertian Motivasi .....	33

	2. Teori Motivasi .....	36
	3. Jenis Motivasi .....	39
	4. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi .....	40
	B. Penghargaan .....	42
	1. Pengertian Penghargaan .....	42
	2. Bentuk Penghargaan .....	43
	C. Produktivitas .....	56
	1. Pengertian Produktivitas .....	56
	2. Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas ....	58
	3. Pengukuran Produktivitas .....	59
	D. Penghargaan dalam Pandangan Islam .....	62
BAB III.	DESKRIPSI MENGENAI BMT JOGJATAMA .....	67
	A. Sejarah Berdirinya BMT Jogjatama .....	67
	B. Struktur Organisasi BMT Jogjatama .....	68
	C. Perkembangan Organisasi .....	72
	D. Sistem Penghargaan di BMT Jogjatama .....	75
BAB IV.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	82
	A. Gambaran Umum Responden .....	82
	B. Analisis Kuantitatif .....	85
	1. Uji Validitas Instrumen .....	85
	2. Uji Reliabilitas Instrumen .....	87
	3. Uji Asumsi Regresi .....	88
	C. Analisis Kualitatif .....	96
BAB V.	PENUTUP .....	102
	A. Kesimpulan .....	102
	B. Saran-saran .....	102
	DAFTAR PUSTAKA .....	104



## LAMPIRAN-LAMPIRAN

I. Terjemahan Ayat Al-Qur'an .....	I
II. Biografi Ulama .....	II
III. Profil KSU Syari'ah BMT Jogjatama Yogyakarta .....	IV
IV. Peraturan Pokok Kekaryawanan BMT Jogjatama .....	VIII
V. Angket Penelitian .....	XII
VI. Hasil Analisa Data .....	XVII
VII. Surat Izin Penelitian .....	XXV
VII. Curriculum Vitae .....	XXVIII

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Pengembangan Instrumen Kuesioner .....	23
Tabel 1.2	: Variabel Alternatif Jawaban dan Nilai .....	24
Tabel 4.1	: Responden Menurut Jenis Kelamin .....	82
Tabel 4.2	: Responden Menurut Umur .....	83
Tabel 4.3	: Responden Menurut Lama Kerja .....	84
Tabel 4.4	: Tingkat Pendidikan Responden .....	85
Tabel 4.5	: Uji Validitas Variabel Penghargaan Ekstrinsik .....	86
Tabel 4.6	: Uji Validitas Variabel Penghargaan Instrinsik .....	86
Tabel 4.7	: Uji Validitas Variabel Penghargaan Produktivitas .....	87
Tabel 4.8	: Hasil Uji Reliabilitas .....	88
Tabel 4.9	: Model Summary .....	89
Tabel 4.10	: Hasil Uji Multikolinieritas .....	91
Tabel 4.11	: Hasil Uji Regresi Berganda Sig. 5% .....	92
Tabel 4.12	: Hasil Uji Regresi Berganda Sig. 1% .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Model Regresi Berganda .....	22
Gambar 3.1 : Bagan Struktur Organisasi KSU Syari'ah BMT Jogjatama ..	68
Gambar 4.1 : Hasil Uji Normalitas Grafik Plot dan Histogram .....	88
Gambar 4.2 : Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	90

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Benar atau salahnya pernyataan yang menyebutkan bahwa manusia adalah kunci kesuksesan dalam ekonomi global yang kompetitif sekarang ini, sempat menjadi topik diskusi menarik di kalangan para peneliti. Secara umum mereka menyimpulkan bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara bagaimana perusahaan mengatur karyawannya dengan keuntungan yang dicapai. Pandangan mereka mengenai bukti penelitian menunjukkan, bahwa penerapan yang terpusat pada sumber daya manusia (SDM) mempunyai hubungan yang kuat dengan tingkat keuntungan yang dicapai. Ada 7 (tujuh) penerapan yang terpusat pada SDM di perusahaan yang berhasil mereka temukan, dari ketujuh peranan tersebut semuanya mengacu pada bagaimana mencapai tujuan organisasi melalui proses yang berpusat pada pemberdayaan SDM.<sup>1</sup>

Tujuan organisasi yang dimaksud disini adalah produktivitas. Tinggi rendahnya produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya (karyawan). Karyawan yang mempunyai tingkat produktivitas kerja tinggi merupakan dambaan ideal setiap perusahaan baik yang profit maupun non profit.

Setiap perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu cara yang ditempuh adalah

---

<sup>1</sup> Robert Kreitner, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Erly Suandy, Edisi ke-1 (Jakarta: Salemba Empat, 2003), hlm. 4.

dengan memberikan umpan balik positif berupa motivasi, baik motivasi secara eksternal maupun internal.

Teori *reward and punishment* membuka pandangan banyak pimpinan perusahaan untuk mengembangkan kreativitasnya dalam bentuk memotivasi karyawan. Pemberian penghargaan (*reward*) atau dan hukuman (*punishment*) dalam istilah lain *reinforcement* (imbalan dan hukuman) sebagai salah satu cara memotivasi karyawan sama pentingnya dengan pemberian gaji atau upah. Pelaksanaan pemberian penghargaan diharapkan dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan yang berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Pemberian penghargaan tersebut juga diimbangi tersedianya hukuman bagi para karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

Banyak pimpinan perusahaan yang dengan sangat teliti menggaris bawahi setiap kesalahan para karyawannya, tetapi sangat sulit untuk memberikan penghargaan bagi prestasi yang telah dibuat oleh karyawan. Penghargaan dan hukuman memiliki fungsi yang sama dalam memotivasi karyawan. Oleh karena itu dalam pelaksanaannya harus berjalan dengan seimbang.

Zaman dahulu bentuk penghargaan bagi orang berjasa atau berprestasi diwujudkan dalam bentuk pemberian gelar kebangsawanan, diberikan sejumlah kepingan emas dan sebagainya. Pada zaman modern penghargaan terhadap karyawan dapat diwujudkan dalam bentuk pujian, pemberian gaji atau upah yang adil dan layak, komisi, bonus, kenaikan gaji (upah), piagam penghargaan, promosi jabatan dan sebagainya. Menurut tulisan Douglas

McGregor seorang konsultan manajemen yang dikutip Robert Kreitner dalam bukunya *"The Human Side Of Enterprise"*, menyebutkan bahwa salah satu asumsi modern tentang orang dalam bekerja adalah "orang secara umum menjadi setia pada tujuan organisasi bila mereka diberi penghargaan untuk melakukannya".<sup>2</sup> Sedangkan menurut tulisan Lin Grensing yang dikutip Dale A. Timpe dalam buku *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*, dari penelitian yang dilakukan oleh para ahli baru-baru ini diperoleh bahwa uang bukan menjadi segala-galanya. Bahkan kadangkala uang dapat menjadi demotivator dalam arti kehadirannya tidak menjamin adanya kepuasan kerja.<sup>3</sup>

Tujuan pemberian penghargaan terhadap karyawan ini lebih pada pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan yaitu keinginan berprestasi, dihargai, diperhatikan, dibanggakan dan keinginan beraktualisasi serta mengekspresikan kemampuan dirinya di dalam pekerjaannya. Dengan demikian karyawan akan merasa dibutuhkan keberadaannya, sehingga akan membuka rasa memiliki dan tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan dan perusahaan tempat dia bekerja. Pemberian penghargaan ini bukan untuk memperoleh uang atau materi semata-mata.

Penelitian mengenai pengaruh penghargaan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan ini, oleh penulis dilakukan di BMT Jogjatama Yogyakarta. BMT Jogjatama merupakan salah satu dari Lembaga Keuangan yang berprinsip pada syari'ah dalam operasionalnya. Sama halnya dengan

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hlm. 12.

<sup>3</sup> Dale A. Timpe, *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1999), hlm.81.



perusahaan atau lembaga lain, BMT ini juga menginginkan tingginya tingkat produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan.

BMT ini secara umum mempunyai visi dan misi yang hendak dicapai yaitu “menjadi institusi atau lembaga keuangan syari'ah berbasis dakwah yang amanah dan profesional menuju pemberdayaan umat”. Untuk mengawasi dan memastikan bahwa semua berjalan sesuai target dan tujuan, pihak manajemen BMT Jogjatama menggunakan sistem pengendalian di semua lapisan organisasi. Tidak hanya untuk satu fungsi tertentu seperti fungsi keuangan, tetapi juga untuk fungsi lainnya seperti fungsi operasional, pemasaran dan SDM. Untuk fungsi SDM pihak manajemen sangat memperhatikan pengelolaannya, karena fungsi ini berhubungan langsung dengan karyawan, yang apabila pelaksanaan dan pengawasan lemah seperti kurangnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, akan berakibat menurunnya produktivitas kerja dan kurangnya rasa memiliki, serta perhatian yang besar terhadap maju mundurnya BMT. Penghargaan sebagai salah satu cara mensejahterakan karyawan dan satu diantara faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja lebih produktif lagi merupakan strategi manajemen yang saat ini dilakukan.

## **B. Pokok Masalah**

1. Bagaimanakah pengaruh penghargaan ekstrinsik/materi terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama?
2. Bagaimanakah pengaruh penghargaan instrinsik/non materi terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama?

## **C. Tujuan dan kegunaan penelitian**

1. Tujuan penelitian

- a. Mendeskripsikan pengaruh penghargaan ekstrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama
  - b. Mendeskripsikan pengaruh penghargaan intrinsik terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama
  - c. Mendeskripsikan pengaruh penghargaan ekstrinsik dan intrinsik secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama
2. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain:
- a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan pengetahuan tentang manajemen, khususnya pengetahuan tentang pencapaian tujuan organisasi melalui manajemen sumber daya manusia yang baik.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami manajemen organisasi, khususnya bagi pihak BMT Jogjatama dalam rangka pemberdayaan SDM untuk tujuan peningkatan produktivitas.

#### **D. Telaah Pustaka**

Dalam menyusun karya ilmiah, seorang peneliti pasti memerlukan data-data sebagai bahan penyusunannya. Sampai sekarang ini, banyak karya ilmiah dan penelitian yang membahas tentang penghargaan. Namun belum banyak yang membahas mengenai bagaimana penghargaan di sebuah lembaga keuangan mikro syariah non bank mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penyusun akan berupaya melakukan penelitian dengan

menggunakan sumber yang relevan termasuk menggunakan literatur untuk memperkuat penelitian.

Penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja yang pernah penyusun temui yaitu penelitian Raudahatul Muzahidah yang berjudul *Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta*. Fokus penelitian tersebut adalah mencari tahu bagaimana kompensasi berupa bonus, asuransi, dan tunjangan lainnya mempengaruhi kinerja karyawan BMT. Kompensasi hanyalah salah satu dari bentuk penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya yang berupa materi.<sup>4</sup> Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini disamping meneliti unsur penghargaan dari dalam BMT yang berupa materi, juga bermaksud meneliti bagaimana pengaruh penghargaan yang berupa non materi (psikologis) oleh BMT terhadap kinerja karyawan.

Kemudian hasil penelitian lain yang berkaitan dengan penghargaan dan produktivitas kerja yaitu "Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Hukuman Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta". Penelitian ini menghasilkan data bahwa penghargaan mempunyai peranan yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di CV. Andi Offset Yogyakarta.<sup>5</sup> Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang akan disusun oleh penulis

---

<sup>4</sup> Raudhatul M, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta," Skripsi UIN Sunan Kalijaga tahun 2005 tidak dipublikasikan, hlm. 35.

<sup>5</sup> Magdalena N, "Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Hukuman dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta," skripsi UNY tahun 2004 tidak dipublikasikan, hlm. 44.

adalah penghargaan yang diberikan tidak diikuti dengan adanya hukuman sesuai dengan teori *reward and punishment* yang ada, jadi hanya terfokus pada bagaimana pengaruh pemberian penghargaan saja.

Selain itu peneliti juga menggunakan beberapa buku sebagai literatur dalam menyusun skripsi ini. Beberapa buku yang berbicara tentang penghargaan dan produktivitas kerja antara lain buku yang berjudul *Perilaku Organisasi* karya Robert Kreitner. Buku tersebut sebagian besar membicarakan bagaimana sebuah perusahaan mengatur karyawan di tempat kerja dengan baik mencakup pengaturan tentang perilaku individu maupun perilaku kelompok. Buku tersebut mengemukakan beberapa hal penting yang harus diperhatikan oleh sebuah perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan memberikan penghargaan bagi karyawan.<sup>6</sup> Dengan demikian karyawan akan merasa dihargai dan hal ini akan berpengaruh terhadap kerja karyawan. Penelitian ini akan menggunakan buku ini sebagai pijakan dalam menentukan variabel penelitian dan akan menguji ketepatan teori tersebut dalam lapangan.

Selain buku tersebut diatas peneliti juga menggunakan buku *Manajemen Reward* karya Sunarto. Buku tersebut berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan manajemen imbalan secara menyeluruh. Dalam buku tersebut disebutkan bahwa proses manajemen imbalan mencakup imbalan finansial maupun nonfinansial. Karyawan dipahami sebagai stakeholder dalam organisasi yang kebutuhannya harus dipahami, pandangan mereka harus

---

<sup>6</sup> Robert Kreitner, *Perilaku Organisasi*, hlm. 12.

diakui dan dihargai.<sup>7</sup> Penelitian ini bermaksud menggunakan buku tersebut sebagai sumber dalam mengkaji sistem pemberian penghargaan (*reward*) serta mengaplikasikannya dalam penelitian lapangan, sehingga diketahui apakah variabel tersebut benar-benar valid dan reliabel.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini akan berupaya untuk melakukan penelitian secara komprehensif beranjak dari penelitian dan buku-buku tersebut di atas. Pertimbangan ini diambil karena baik penelitian dan buku-buku tersebut pembahasannya belum menyeluruh.

## E. Karangka Teoritik

### 1. Motivasi

Motivasi secara umum dapat diartikan sebagai suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan kepentingan yang terjadi pada seseorang.<sup>8</sup>

Dan motivasi sebagai proses psikologis timbul diakibatkan dari dua faktor yang berasal dalam diri (intrinsik) dan berasal dari luar (ekstrinsik). Faktor yang berasal dari dalam diri dipengaruhi oleh antara lain kepribadian, sikap, pengalaman, pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Sedangkan faktor dari luar dipengaruhi oleh pemimpin, kolega dan sebagainya. Faktor-faktor tersebut timbul karena adanya suatu rangsangan.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> Sunarto, *Manajemen Reward*, (Yogyakarta: UST Press, 2006) hlm.1.

<sup>8</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993), hlm. 174.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm. 175.

Motivasi secara lebih spesifik dapat diartikan sebagai sesuatu perangsang keinginan (*what*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Sehingga motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.<sup>10</sup>

Setiap individu mempunyai motif berbeda-beda dalam bertindak. Ciri-ciri motif individu antara lain sebagai berikut:<sup>11</sup>

- a. Motif adalah majemuk
- b. Motif dapat berubah-ubah
- c. Motif berbeda-beda bagi individu
- d. Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Untuk menjawab dan mengetahui motif apa sebenarnya yang mendasari seseorang melakukan sesuatu, muncullah berbagai teori-teori tentang motivasi.

Teori yang relevan dengan penelitian ini adalah teori hierarki kebutuhannya (*Need Hierarchy*) Abraham Maslow. Menurut teori ini kepuasan karyawan identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material dan non material. Teori lain yang memperkuat penelitian adalah teori motivasi prestasi (*Achievment Motivation*)-nya Mc.Clelland. Mc.Clelland menyatakan bahwa seseorang yang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada motivasi, situasi dan peluang yang ada.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 95.

<sup>11</sup> Moh. Asad, *Seri Ilmu Manajemen: Psikologi Industri* (Yogyakarta: Liberty, 1995), hlm. 45.

<sup>12</sup> Husein Umar, *Riset SDM dalam Organisasi* (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1999), hlm. 36-39.



Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada motivasi menurut Lyman Porter dan Raimond Miles yaitu:<sup>13</sup>

- a. Ciri pribadi seseorang (*individual characteristics*)
  - b. Tingkat dan jenis pekerjaan (*job characteristics*)
  - c. Lingkungan kerja (*work situation characteristics*)
2. Penghargaan (*reward*)

Adalah kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan suatu organisasi tertentu adalah mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, ketrampilan, tenaga dan sebahagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, dilain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah imbalan dipandang sebagai salah satu tantangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu organisasi. Dikatakan demikian karena imbalan oleh para karyawan tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan material akan tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia.<sup>14</sup> Sehingga dalam mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan tertentu, kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan mutlak perlu diperhitungkan.

---

<sup>13</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, hlm. 193.

<sup>14</sup> Susilo Martoyo, *Manajemen SDM* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1987), hlm. 252.

Apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu sistem imbalan yang memuaskan, organisasi bukan hanya akan kehilangan tenaga-tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi juga akan kalah bersaing dipasaran tenaga kerja. Jika situasi demikian terus berlanjut, organisasi yang bersangkutan akan tidak mampu menghasilkan produk yang memungkinkannya mencapai tujuan dan sasarannya.

Sistem imbalan mencerminkan penghargaan organisasi terhadap perilaku positif para pegawai yang mencakup berbagai hal seperti prestasi kerja yang tinggi, pengalaman, kesetiaan, kesediaan memikul tanggung jawab yang lebih besar, kejujuran, dan berbagai perilaku positif lainnya.

Penghargaan (*reward*) tidak semata-mata berbentuk kompensasi (material), penghargaan yang bersifat psikologis (non material) juga sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa uang bukan menjadi segala-galanya, bahkan kadangkala kehadirannya tidak menjamin adanya kepuasan kerja.

### 3. Produktivitas

Produktivitas mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut pendapat Komarudin produktivitas adalah kemampuan untuk menghasilkan barang atau jasa yang biasanya dihitung per jam, per kepala, per mesin atau per faktor produksi lainnya. Pengertian diatas menunjukkan bahwa waktu dan tenaga kerja adalah faktor yang paling

menonjol dan saling berkaitan dalam menghasilkan suatu produk dibandingkan faktor produksi lainnya.<sup>15</sup>

Produktivitas mempunyai peranan yang penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sebagaimana diungkapkan oleh Nainggolan bahwa "Produktivitas merupakan faktor tunggal terpenting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan usaha perusahaan".<sup>16</sup>

Adapun Dewan Produktivitas Nasional menyatakan pengertian produktivitas seperti dikutip Husein Umar bahwa produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.<sup>17</sup>

Berbicara tentang produktivitas maka tidak akan terlepas dari namanya tenaga kerja. Demikian sebaliknya, produktivitas merupakan unsur pokok bidang ketenagakerjaan (personalia). Kendati banyak faktor produksi lainnya, tenaga kerja justru memegang peranan utama dalam setiap usaha pengadaan barang dan jasa. Sebab pada hakekatnya produksi dan teknologi adalah hasil karya manusia juga.

Pada dasarnya setiap perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas. Tujuan dari peningkatan produktivitas adalah:<sup>18</sup>

a. Meningkatkan efisiensi material

---

<sup>15</sup> Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 1994), hlm. 709.

<sup>16</sup> Nainggolan R, *Fasilitator Produktivitas Gugus Kendali Mutu* (Jakarta: SIUPP, 1990), hlm. 9.

<sup>17</sup> Husein Umar, *Riset SDM dalam Organisasi*, Hlm. 9.

<sup>18</sup> Bambang Tri Cahyono, *Modul Management Sumber Daya Manusia* (Jakarta: IPWI, 1997), hlm. 115.

- b. Meminimalkan biaya per unit kerja
- c. Memaksimalkan out put per jam kerja

Peningkatan produktivitas dapat dikelompokkan dalam 4 (empat) bentuk yaitu:<sup>19</sup>

- a. Pengurangan sedikit sumber daya untuk memperoleh jumlah produksi yang sama.
- b. Pengurangan sumber daya sekedarnya untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- c. Penggunaan jumlah sumber daya yang sama untuk memperoleh jumlah produksi yang lebih besar.
- d. Penggunaan jumlah sumber daya yang lebih besar untuk memperoleh jumlah produksi yang jauh lebih besar.

Peningkatan produktivitas bermanfaat baik secara mikro maupun makro. Secara mikro misalnya dapat meningkatkan penghasilan yang lebih tinggi, tersedianya kebutuhan masyarakat yang banyak dengan harga yang lebih murah, dapat memperbaiki kondisi kerja, jam kerja dan lain-lain. Sedangkan secara makro bermanfaat bagi karyawan, yaitu dapat meningkatkan upah, memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan semangat kerja, menimbulkan rasa aman ditempat kerja dan lain-lain.

Menurut Cahyono unsur-unsur program peningkatan produktivitas yang penting adalah :<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Bambang Kussriyanto, *Seri Manajemen no. 95* (Jakarta Pusat: LPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1993), hlm. 3.

<sup>20</sup> Bambang Tri Cahyono, *Modul Management Sumber Daya Manusia*, hlm. 120.

a. Insentif (perangsang)

Program peningkatan produktivitas yang berhasil ditandai dengan adanya andil yang luas dari keuangan dan tunjangan-tunjangan lainnya.

b. Kepuasan kerja

Peningkatan kepuasan kerja yang berhasil ditandai dengan adanya kualitas kerja dan kuantitas yang baik.

Pengukuran produktivitas kerja sangat penting karena menyangkut kinerja perusahaan dan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk biaya tenaga kerja. Sehubungan dengan ini pengukuran produktivitas kerja menjadi penting karena biaya terbesar perusahaan adalah biaya tenaga kerja.

Dalam pengukuran produktivitas kerja Ghiselle dan Brown berpendapat bahwa pengukuran produktivitas kerja dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:<sup>21</sup>

- a. Melihat kualitas dan kuantitas pekerjaannya.
- b. Melihat tes contoh pekerjaannya.
- c. Memperhatikan lamanya jabatan.
- d. Melihat lama dan jumlah latihannya yang diperlukan.
- e. Melakukan rating dan pemilihan oleh beberapa atasan.

Produktivitas kerja yang ideal dapat terwujud apabila pekerjanya memiliki unsur-unsur positif dan dinamis dalam diri mereka. Unsur-unsur tersebut yaitu:<sup>22</sup>

---

<sup>21</sup> Ghiselle dan Brown, *Personal and Industrial Psychologi* (Tokyo: Mc Graw Hill Koga Kushi Company Ltd, 1995), hlm.354.

a. Kreativitas

Memiliki dinamika hidup dan selalu berkembang dalam pola pikir dan bekerja (inisiatif, kreatif dan inovatif) serta memiliki keahlian dan wawasan yang perspektif.

a. Vitalitas

Memiliki integritas pribadi yang tinggi, motivasi yang kuat dan positif, kemauan yang keras dan ulet, penuh gairah dan antusiasme.

b. Loyalitas

Memiliki dedikasi dan tanggung jawab serta etos kerja yang tinggi, kesungguhan, patuh dan jujur dengan landasan iman dan ketakwaan terhadap Tuhan YME.

Ciri-ciri individu yang produktif adalah:<sup>23</sup>

- a. Tindakan konstruktif
- b. Percaya diri
- c. Mempunyai rasa tanggung jawab
- d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya
- e. Mempunyai pandangan ke depan
- f. Mampu menyelesaikan persoalan
- g. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah
- h. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungan
- i. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, hlm. 356.

<sup>23</sup> Husein Umar, *Riset SDM dalam Organisasi*, hlm. 11.

Indikator pengukuran produktivitas menurut J. Supriyanto adalah:

- a. Kualitas kerja
  - b. Kuantitas kerja
  - c. Loyalitas kerja
  - d. Inisiatif kerja
  - e. Keselamatan kerja
  - f. Tanggungjawab
  - g. Kegiatan
  - h. Kejujuran
4. Keadilan dalam Penghargaan

Teori keadilan terletak pada pandangan manusia yang terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dan imbalan. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan yang terjadi adalah:<sup>24</sup>

- a. Seseorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar.
- b. Mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab.

Prinsip keadilan imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan yang didasarkan pada paling sedikit 3 (tiga) hal, yaitu:<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> *Ibid.*, hlm. 18.

<sup>25</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1993) hlm. 262.

- a. Para pegawai yang melaksanakan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula. Inilah yang dimaksud dengan "keadilan internal".
- b. Para pegawai dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama. Berarti terdapat "keadilan eksternal".
- c. Imbalan yang diterima oleh para pegawai berada pada jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti dapat meyakinkan taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang yang menjadi tanggungannya. Ini disebut dengan "keadilan individu".

#### **F. Hipotesis**

1. Penghargaan Ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di BMT Jogjatama.
2. Penghargaan Instrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di BMT Jogjatama.
3. Penghargaan Ekstrinsik dan Instrinsik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di BMT Jogjatama.

#### **G. Metode Penelitian**

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini masuk kategori penelitian lapangan, karena data diperoleh dari hasil pengamatan langsung di BMT Jogjatama Yogyakarta.

---



## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan variabel-variabel independen seperti penghargaan ekstrinsik dan instrinsik kemudian baru menganalisis dan menghubungkannya dengan variabel dependen yakni produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama.

## 3. Teknik Pengambilan Sampel

Problematik yang ada dalam pemilihan data kuantitatif umumnya berkaitan dengan populasi data yang diteliti. Populasi (*population*) adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut dengan elemen populasi (*population element*). Penelitian terhadap sebagian dari elemen-elemen populasi disebut dengan penelitian sampel.<sup>26</sup>

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di BMT Jogjatama. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple Random Sampling*, yaitu metode pemilihan sampel secara acak sederhana memberikan kesempatan yang sama yang bersifat tak terbatas pada setiap elemen populasi untuk dipilih sebagai sampel.<sup>27</sup>

Dalam pengambilan sampel peneliti sudah menentukan terlebih dahulu besarnya jumlah sampel, apabila subyeknya lebih kecil dari 100 maka lebih baik diambil semua dan selanjutnya jika subyek berjumlah

---

<sup>26</sup> Nur Indriantoro, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, cet. ke-2, (Yogyakarta: BPFE, 2002), hlm. 26.

<sup>27</sup> *Ibid.*, hlm. 124.

lebih dari 100 maka diambil antara 10 -15% atau 20-25 atau lebih.<sup>28</sup> Hal ini mengingat terbatasnya waktu, tenaga dan dana.

Data yang diperoleh dari BMT Jogjatama, jumlah karyawan hingga saat ini mencapai 39 orang.<sup>29</sup> Jadi besarnya sampel yang diambil pada penelitian ini adalah keseluruhan karyawan atau 39 orang karyawan BMT Jogjatama.

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

##### a. Wawancara

Yaitu proses memperoleh data untuk tujuan penelitian dengan tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakna *interview guide* (panduan wawancara).<sup>30</sup> Dalam hal ini peneliti mewawancarai pihak-pihak yang terkait dengan judul penelitian yaitu antara lain Pimpinan dan bagian pengembangan SDM BMT Jogjatama.

##### b. Observasi

Observasi merupakan proses pencatatan pola perilaku subyek, obyek atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang akan diteliti.<sup>31</sup> Teknik ini

---

<sup>28</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta : Rineka Cipta, 1998), hlm. 106.

<sup>29</sup> Hasil wawancara dengan bagian Pengembangan SDM BMT Jogjatama pada tanggal 13 November 2006.

<sup>30</sup> Moh. Nasir, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1978), hlm. 234.

<sup>31</sup> Nur Indriartoro, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, hlm. 157.

digunakan untuk melakukan pengamatan langsung terhadap obyek sehingga dapat menghasilkan data baru yang lebih rinci mengenai perilaku subyek ataupun obyek agar data yang dikumpulkan tidak terdistorsi dan bebas dari respon bias. Observasi ini peneliti lakukan pada awal penelitian sebagai bahan penentuan indikator-indikator variabel.

c. Kuesioner

Kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang didistribusikan kepada responden untuk diisi sehingga hasil isian dari responden merupakan tanggapan dan jawaban atas berbagai pertanyaan yang diajukan dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.<sup>32</sup> Responden pada penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Jogjatama.

5. Sumber Data

a. Data primer

Yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan angket yang telah disebar dan hasil interview.

b. Data sekunder

Yaitu data tambahan yang diperoleh dari hasil dokumentasi tentang penghargaan dan produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta.

---

<sup>32</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis* (Bandung : CV Alfabeta, 2003), hlm. 140.

## 6. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel:

### a. 2 (dua) variabel independen

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), sering disebut dengan variabel bebas.

Penghargaan Ekstrinsik sebagai variabel independen dalam penelitian ini diukur dari:

1. Pemberian gaji atau upah
2. Bonus atau upah insentif
3. Jaminan kesehatan
4. Jaminan keselamatan kerja
5. Tunjangan hari raya

Sedangkan penghargaan Instrinsik diukur dari:

1. Pemberian perhatian terhadap karyawan
2. Kondisi lingkungan kerja
3. Kesempatan pengembangan karir
4. Hubungan kerja dengan sesama karyawan maupun pimpinan
5. Penempatan kerja yang sesuai

b. 1 (satu) variabel dependen

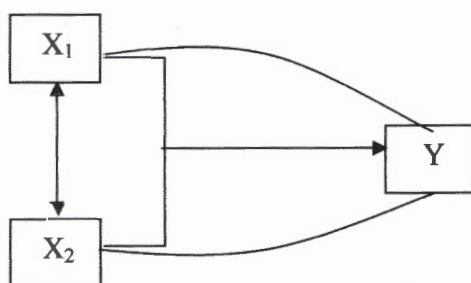
Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Produktivitas sebagai variabel dependen dalam penelitian ini diukur dari:

1. Disiplin kerja
2. Rasa tanggung jawab pada perusahaan
3. Efektivitas kerja
4. Kualitas kerja
5. Keselamatan kerja dan kerjasama

7. Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini penghargaan ekstrinsik dan instrinsik adalah sebagai variabel yang mempengaruhi "independen atau variabel X" dan produktivitas sebagai variabel yang dipengaruhi "dependen atau variabel Y".

**Gambar 1.1**  
**Model Regresi Berganda**



Keterangan:

X<sub>1</sub> = Penghargaan Ekstrinsik

X<sub>2</sub> = Penghargaan Instrinsik

Y = Produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta

## 8. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah merupakan alat bantu yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan adalah kuesioner atau angket yang berisi butir-butir pertanyaan untuk diisi oleh responden yaitu karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta.

Instrumen ini digunakan untuk mengukur pengaruh penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala Likert dan bentuknya kuesioner.

Agar diperoleh pemahaman tentang angket variabel yang akan diteliti, maka penegembangannya diperlukan kisi-kisi pembuatan dan pengembangan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Pengembangan Instrumen Kuesioner**

<b>VARIABEL</b>	<b>INDIKATOR</b>	<b>ITEM</b>
Penghargaan Ekstrisik	Pemberian gaji atau upah	1, 2, 3
	Pemberian bonus	4, 5, 6
	Jaminan keselamatan kerja	7, 8, 9
	Jaminan kesehatan	10, 11, 12
	Tunjangan hari raya	13, 14, 15
Penghargaan Intrinsik	Pemberian perhatian dan pujian	1, 2, 3
	Kondisi lingkungan kerja	4, 5, 6
	Kesempatan pengembangan karir	7, 8, 9
	Hubungan kerja dengan rekan kerja dan pimpinan	10, 11, 12
	Penempatan kerja yang sesuai	13, 14, 15
Produktivitas	Disiplin kerja	1, 2, 3
	Rasa tanggung jawab	4, 5, 6
	Efektivitas kerja	7, 8, 9
	Kualitas kerja	10, 11, 12
	Keselamatan dan kerjasama	13, 14, 15

Setiap variabel diatas mempunyai alternatif jawaban pada masing-masing item. Untuk mengetahui data dalam bentuk kuantitatif, maka perlu diadakan penelitian pada tiap-tiap alternatif jawaban. Adapun pemberian nilai pada alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Variabel alternatif jawaban dan nilai**

<b>Variabel</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
Penghargaan Ekstrinsik	Sangat Setuju	5
	Setuju	4
	Ragu-Ragu	3
	Kurang Setuju	2
	Sangat Tidak Setuju	1
Penghargaan Instrinsik	Sangat Setuju	5
	Setuju	4
	Ragu-Ragu	3
	Kurang Setuju	2
	Sangat Tidak Setuju	1
Produktivitas	Sangat Setuju	5
	Setuju	4
	Ragu-Ragu	3
	Kurang Setuju	2
	Sangat Tidak Setuju	1

## 9. Teknik Analisis Data

### a. Analisis kualitatif

Analisa ini dipergunakan untuk melengkapi analisis kuantitatif yang datanya diperoleh dari angket. Analisis kualitatif yaitu menganalisis data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka melainkan menggunakan sumber informasi yang relevan untuk memperlengkap data. Data yang dikumpulkan dari hasil pengambilan data kemudian dipilih yang relevan dengan pokok masalah kemudian dideskripsikan sesuai dengan apa yang terjadi di lapangan dan sesuai

dengan data yang didapatkan. Analisis kualitatif ini dilakukan agar data yang terkumpul dapat memberikan pemahaman tentang:

1. Karakteristik responden mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan sebagainya.
2. Tingkat penghargaan dan produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama.
3. Penafsiran terhadap hasil analisis sehingga diperoleh temuan penelitian yang bermakna lebih luas. Interpretasi ini dilakukan dengan menggunakan dasar teori yang relevan dengan penghargaan dan produktivitas.

b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan uraian-uraian dari jawaban yang telah terkumpul dengan menggunakan perhitungan statistik. Analisa kuantitatif ini merupakan pengujian hipotesis untuk mencari pengaruh antara penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu dengan menggunakan perhitungan statistik. Penelitian ini dalam pengumpulan data satu diantaranya adalah menggunakan angket, karena itu diperlukan adanya alat ukur untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Adapun analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang diteliti itu sudah valid atau reliabel.



Validitas angket adalah kemampuan angket dalam mengungkapkan suatu yang diukur. Sedangkan reliabilitas angket adalah kemampuan angket dalam menunjukkan kestabilan dari waktu ke waktu.

a. Uji validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Validitas yang digunakan dalam menyusun instrumen penelitian ini adalah validitas konstruk. Instrumen ini disusun berdasarkan pertimbangan rasional yang didukung oleh konsep-konsep teori yang telah disusun sebelumnya. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson.

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi X dan Y

$N$  = Jumlah subyek

$\sum XY$  = Jumlah perkalian X dan Y

$\sum X$  = Jumlah nilai X

$$\sum Y = \text{Jumlah nilai } Y$$

$$\sum X^2 = \text{Jumlah } X^2$$

$$\sum Y^2 = \text{Jumlah } Y^2$$

Kriteria pengujian suatu butir dikatakan valid atau sah, apabila koefisien ( $r_{xy}$ ) berharga positif dan sama atau lebih besar dari harga r tabel pada taraf signifikansi 5%.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *alpha croanbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left\{ \frac{k}{(k-1)} \right\} \left\{ 1 - \frac{\sum ob^2}{ot^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum ob^2$  = Jumlah varians butir

$\sum ot^2$  = Varians total

Hasil perhitungan dengan rumus diatas diinterpretasikan dengan tingkat keandalan koefisiensi korelasi yang menurut Suharsimi Arikunto adalah sebagai berikut:<sup>33</sup>

- antara 0,800 sampai 1,000 adalah sangat tinggi
- antara 0,600 sampai 0,800 adalah tinggi
- antara 0,400 sampai 0,600 adalah cukup
- antara 0,200 sampai 0,400 adalah rendah
- antara 0,000 sampai 0,200 adalah sangat rendah

## 2. Uji asumsi regresi

### a. Memenuhi asumsi kenormalan (normalitas)

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.<sup>34</sup> Deteksi dari uji normalitas adalah sebagai berikut:<sup>35</sup>

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

---

<sup>33</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, hlm. 125.

<sup>34</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000), hlm. 125.

<sup>35</sup> *Ibid.*, hlm. 214.

b. Tidak memenuhi heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya maka disebut homoskedastisitas, dan jika varian berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.<sup>36</sup> Heteroskedastisitas dapat diuji dengan menggunakan *scatterplot* dengan ketentuan:

1. Jika pada grafik ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Tidak memenuhi multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terjadi multikolinearitas. Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> *Ibid.*, hlm. 208.

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm. 203.

Untuk mendeteksinya yaitu dengan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOLERANCE. Model regresi yang bebas multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1 atau dengan melihat koefisien korelasi antar variabel independen haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika korelasi kuat maka terjadi multikolinearitas.<sup>38</sup>

### 3. Analisis regresi berganda

Regresi berganda didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal antara dua variabel independen dengan satu variabel dependen. Analisa regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel dependen dapat diprediksikan melalui variabel independen secara individual.

Analisa ini dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya variabel dependen dilakukan dengan menaikkan dan menurunkan keadaan variabel independen.

Persamaan regresi berganda adalah:<sup>39</sup>

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas kerja karyawan

a = Harga konstan

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, hlm. 206-207.

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hlm. 211.

b = Angka yang menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas kerja karyawan yang didasarkan penghargaan.

$X_1$  = Penghargaan Ekstrinsik

$X_2$  = Penghargaan Instrinsik

e = Faktor *error* atau faktor lain

Harga a dihitung dengan rumus:

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Harga b dihitung dengan rumus:

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

## H. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini dibagi menjadi lima bab dimana setiap bab terdiri dari sub-sub bab, yaitu:

Bab Pertama berisi tentang pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari tujuh sub bab , yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab Kedua berisi tentang landasan teori yang mencakup teori motivasi, penghargaan dan produktivitas. Bab ini membahas tentang konsep motivasi, penghargaan dan produktivitas kerja.

Bab Ketiga berisi tentang gambaran umum obyek penelitian. Bab ini terdiri dari sejarah berdirinya BMT Jogjatama, identitas BMT Jogjatama, ruang lingkup serta perkembangannya. dan sistem penghargaan yang ada di BMT Jogjatama.

Bab Keempat berisi tentang analisa data dan hasil pembahasan baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif.

Bab Kelima berisi penutup yang meliputi kesimpulan dan saran.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Penghargaan ekstrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat penghargaan ekstrinsik yang diberikan, maka akan semakin tinggi produktivitas kerjanya.
2. Penghargaan intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta. Pengaruh dari penghargaan intrinsik lebih besar dari penghargaan ekstrinsik. Secara bersama-sama penghargaan ekstrinsik dan intrinsik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta.

#### **B. Saran-saran**

1. BMT Jogjatama hendaknya lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan memberikan penghargaan yang lebih memadai, baik yang berupa materi seperti gaji, bonus, dan tunjangan maupun yang berupa non materi seperti peluang mendapatkan promosi, penempatan kerja yang sesuai, kondisi lingkungan yang nyaman serta kebijakan perusahaan yang sehat sehingga timbul rasa kepemilikan pada diri karyawan terhadap BMT Jogjatama.



2. Karyawan BMT Jogjatama hendaknya lebih meningkatkan kualitas kerja dengan cara menciptakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, membina hubungan kerja yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan serta meningkatkan kedisiplinan dalam mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.
3. Dalam penelitian ini masih terdapat banyak kekurangan, sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi peningkatan produktivitas selain dari penghargaan ekstrinsik dan instrinsik.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Kelompok Al-Qur'an dan Tafsir

Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Bandung: Lubuk Agung, 1989.

Muhammad dkk, *Visi Al-Quran tentang Etika dan Bisnis*, Jakarta: Salemba Diniyah, 2002.

### B. Kelompok Hadis

Muhammad bin Ismail bin al- Mughirah al-Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Juz 2, ttp.:Dar al-Fikr, 1981

Abu Abdillah Ibn Yazid Ibnu Majah, *Sunan Ibn Majah*, Beirut: Dar al-Fikr, 1956.

### C. Kelompok Lain-lain

Amstrong, Michael, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa Benyamin Molan, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 1994.

Ahyari, Agus, *Manajemen Prduksi Perencanaan Sistem Prduksi*, Yogyakarta: BPFE, 1979.

Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

Asad, Moh., *Seri Ilmu Manajemen: Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995.

Handoko, Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1997.

Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1982.

\_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1990.

\_\_\_\_\_, *Organisasi dan Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Cahyono, Tri, Bambang, *Modul Management Sumber Daya Manusia*, Jakarta: IPWI, 1997.

- Ghiselle dan Brown, *Personal and Industrial Psychologi*, Tokyo: Mc Graw Hill Koga Kusha Company Ltd, 1995.
- Gomes, C, Fautino, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997.
- Indriantoro, Nur, *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*, cet. Ke-2, Yogyakarta: BPFE, 2002.
- Kartasapoetra, G, *Administrasi Perusahaan Industri*, Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Komarudin, *Ensiklopedia Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara, 1994.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Kualitas Terpadu Suatu Pengantar*, Jakarta: Rineka Cipta, 1994.
- Kreitner, Robert, *Perilaku Organisasi*, alih bahasa Erly Suandy, Edisi ke-1, Jakarta: Salemba Empat, 2003.
- Kussriyanto, Bambang, *Seri Manajemen no. 95*, Jakarta Pusat: LPPM dan PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1993.
- \_\_\_\_\_, *Peningkatan Produktifitas Karyawan*, Jakarta: Pustaka Binawan, 1993.
- Mangkupawiro, S, *Manajemen SDM Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Manullang, M, *Manajemen Personalialia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1981.
- Martoyo, Susilo, *Manajemen SDM*, Yogyakarta: BPFE UGM, 1987.
- Muhyadi dkk, *Pengetahuan Administrasi Kantor*, Yogyakarta: Liberty, 1981.
- Muzahidah, Raudhatul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta," Skripsi tidak dipublikasikan, UIN Sunan Kalijaga: Yogyakarta, 2005.
- Nasir, Moh., *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1978.
- Nawawi, Hadari, *Administrasi Pendidikan*, Jakarta: Haji Masagung, 1989.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjahmada University, 1998.

- Nitisemito, S, Alex, *Manajemen Personalia (SDM)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.
- Nurhayati, Magdalena, "Pelaksanaan Pemberian Penghargaan dan Hukuman dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan di CV Andi Offset Yogyakarta," skripsi UNY tidak dipublikasikan, UNY:Yogyakarta, 2004.
- Purwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1976.
- Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Indonesia*, alih bahasa Didin Hafifuddin, Jakarta: Robbani Press, 1997.
- Ranupandojo, Hedjrachman, *Teori dan Konsep Manajemen*, Yogyakarta: BPFE-UGM, 1987.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE, 1997
- Ravianto, J, *Produktivitas Manusia dan Pengukuran*, Jakarta: SIUPP, 1985.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Kepegawaian*, Jakarta: Balai Pustaka, 1986.
- R, Nainggolan, *Fasilitator Produktivitas Gugus Kendali Mutu*, Jakarta: SIUPP, 1990.
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2000.
- Siagian, P, Sondang, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1988.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- \_\_\_\_\_, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung : CV Alfabeta, 2003.
- Sukamti, Umi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Lembaga Penerbit UII, 1989.

- Sulistiyani, Teguh, Ambar dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori dan Pengembangan dalam konteks organisasi Public*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sunarto, *Manajemen Reward*, Yogyakarta: UST Press, 2006.
- Panggabean, S, Mutiara, *Manajemen SDM*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002.
- Tasmara, Toto, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Jakarta: Gema Insani, 2002.
- Timpe, A. Dale. Timpe, *Seni Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 1999.
- Tulus, Agus, Moh., *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama, 1987.
- Umar, Husein, *Riset SDM dalam Organisasi*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1999.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1993.
- Webster, Merriam, A, *Webster's School Dictionary*, USA: ttp, 1980.

## LAMPIRAN I

### TERJEMAHAN AYAT AL-QUR'AN

No	Bab	Hlm	F.N	Terjemah
1	II	56	39	Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah (tiap-tiap) diri memperhatikan apa yang dipersiapkan untuk hari esok, dan bertaqwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.
2	II	62	52	Berikanlah upah seorang buruh sebelum keringatnya kering.
3	II	63	53	Tiga seseorang yang Aku menjadi seteru mereka pada hari kiamat : seseorang yang berjanji pada-ku kemudian ia melanggarnya, seseorang yang merdeka lalu ia memakan hasil penjualannya dan seseorang yang mempekerjakan seorang buruh lalu seorang buruh itu memenuhi pekerjaannya tetapi ia tidak memberikan upahnya.
4	II	63	54	Sesungguhnya Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalnya dengan baik.
5	II	64	55	Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya dan menetapkan hukum diantara manusia supaya menetapkan dengan adil. sesungguhnya Allah memberikan pengajaran yang sebaik-baiknya kepada kamu sekalian. Sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat.



## LAMPIRAN II

### BIOGRAFI TOKOH DAN ULAMA

#### **Al-Bukhari**

Imam Bukhari lahir pada 13 Syawal 194 H di Bukhara sebuah kawasan di Khurasan (Turkistan Barat). Ia terlahir dengan nama Muhammad bin Ismail bin al- Mughirah al-Bukhari. Ayahnya meninggal dunia tatkala beliau masih kanak-kanak dan beliau dipelihara oleh ibunya, Ia mulai memperoleh ilmu mengenai hadis nabi ketika berusia 10 tahun. Konon ia telah mengumpulkan lebih dari 300.000 hadis. Ia lahir tatkala hadis nabi banyak dipalsukan untuk menyenangkan para penguasa/mengurangi nilai agama Islam. Tugas agung baginya adalah untuk menyaring hadis-hadis palsu dari yang asli. Ia mampu mengingat sebagian besar dari hadis itu, kira-kira hanya 7275 yang dipilihnya dengan pengulangan dan sekitar 2230 hadis tanpa pengulangan yang diragukan lagi keasliannya. Beliau meninggal pada 1 Syawal 256 H di Amakam di khartank sebuah desa dekat samarkhand.

#### **Ibnu Majah**

Ibnu Majah adalah nama nenek moyangnya yang berasal dari kota Qazwin, salah satu kota di Iran. Nama lengkap Imam hadis yang terkenal dengan sebutan neneknya ini ialah Abu Abdillah Ibn Yazid Ibnu Majah. Beliau lahir pada tahun 207 H.

Karyanya antara lain Tafsir, *Al- Tarikh* dan *Sunan*. Kitab *sunan* ini yang kemudian terkenal dengan sunan Ibnu Majah. Kitab *Sunan Ibnu Majah* berisi 4341 hadis. Dalam hadis ini banyak terdapat hadis *dha'if* dan *munkar*. Sunan Ibnu Majah mempunyai kelebihan yaitu tidak banyak mengalami pengulangan dan ia adalah yang terbaik dari sisi penyusunan judul per judul dan sub judul. Hal ini banyak diakui ulama. Ibnu Majah meninggal pada hari Senin 21 Ramadhan 273 H(887M).

#### **M. Yusuf Qardhawi**

Beliau dilahirkan di Desa at-Turab Mesir bagian barat, pada tanggal 9 September 1892. Beliau termasuk aktivis Ikhwan al-Muslimin. Karya terbesarnya adalah *Fiqh az-Zakat*, disertasi doktornya di Al-Azhar Kairo.

#### **Muhammad**

Muhammad lahir di Pati pada tanggal 10 April 1966. Gelar kesarjanaannya diraih di IKIP Yogyakarta (sekarang UNY) tahun 1990 pada bidang Kurikulum dan Teknologi Pendidikan. Ia pernah mengikuti *short-course* Perbankan Syari'ah di *Syariah Banking Institute* Yogyakarta tahun 1995. Gelar Master dicapai di Magister Studi Islam, Universitas Islam Indonesia dalam waktu 17 bulan. Ia pun dinyatakan lulus dengan predikat sangat memuaskan pada konsentrasi Ekonomi Islam.

Karir pekerjaan diawali dari *Syariah Banking Institute* Yogyakarta sebagai Manajer Akademik (1995-1997) dan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Syari'ah

Yogyakarta (1997 hingga sekarang). Saat ini aktif sebagai dosen luar biasa di beberapa Perguruan Tinggi baik Negeri maupun Swasta dengan Speialisasi Studi Ekonomi Islam dan Perbankan Syari'ah.



## LAMPIRAN III

### PROFIL KSU SYARI'AH BMT JOGJATAMA YOGYAKARTA

#### 1. Identitas Organisasi

Guna memberikan arah dan semangat para stakeholders, BMT Jogjatama menetapkan visi dan misi.

##### 1. Visi

Menjadi Mitra Terpercaya Dalam Membangun Kemandirian Ekonomi Umat Menuju Terbentuknya Masyarakat Madani.

##### 2. Misi

Mendorong Terjadinya Proses Percepatan Pelaksanaan Ekonomi Syari'ah Yang Berkelanjutan.

Dengan Motto “ *Profesional Menjaga Amanah*” BMT Jogjatama mempunyai tujuan, yaitu:

1. Meningkatkan kesejahteraan umat melalui pendekatan pemberdayaan dan pengembangan ekonomi dan sosial dengan dasar syari'ah.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada umat dengan sikap amanah dan profesional sesuai dengan fungsi dan peran BMT.

Nilai dasar yang selalu dijunjung tinggi oleh semua pihak dalam menjalankan setiap kegiatannya adalah *amanah, jujur dan ikhlas* dengan prinsip dasar *profesional, akuntabilitas, konsisten dan berkesinambungan*.

Konsep dasar BMT Jogjatama dalam pergerakannya terdiri dari 3 pilar bidang kegiatan yaitu:

1. Baitul Maal adalah institusi yang melaksanakan kegiatan penghimpunan dan pendayagunaan ZIS serta pendistribusian kepada masyarakat yang membutuhkan.
2. Baitul Tamwil adalah menghimpun dana pihak ketiga dan menyalurkan dengan pembiayaan produktif dan menguntungkan.
3. Bidang usaha sektor riil adalah institusi yang mengembangkan kegiatannya pada aktifitas produktif diluar maal dan tamwil.

Konsep Spiritual yang diusung BMT Jogjatama adalah “*Berbasis syari'ah menuai berkah*”. Adapun manajemennya dikelola oleh personal dengan kemampuan profesional di bidangnya yang memiliki komitmen kuat untuk meningkatkan kemampuan ekonomi masyarakat muslim menuju terbentuknya tatanan masyarakat madani.

Sebagai penyemangat BMT Jogjatama mempunyai sebuah Jargon yaitu: *Jogjatama!!! Maju Bersama Sukses Bersama Bismillah...*

#### 2. Produk-Produk BMT Jogjatama

Diklasifikasikan kedalam dua program, yaitu program Baitul Tamwil dan program Baitul Maal. Adapun Program Baitul Tamwil terdiri dari:

##### 1. Produk Simpanan BMT Jogjatama

Sebagai lembaga keuangan yang mempunyai tujuan mengangkat perekonomian pengusaha kecil dan memberikan alternatif simpanan bebas riba, maka BMT Jogjatama mengeluarkan produk-produk sebagai berikut:

- a. Simpanan *Wadi'ah Yad Damanah*  
 Simpanan dengan model titipan untuk perorangan/lembaga yang bisa diambil sewaktu-waktu dengan adanya bonus sesuai pendapatan BMT.
- b. Simpanan *Mudârabah* Biasa
  1. Simpanan Haji  
 Yaitu simpanan untuk perorangan/lembaga yang diperuntukkan untuk umum yang bisa diambil dalam waktu tertentu sesuai dengan kepentingan yang berhubungan dengan ibadah Haji dan Umrah.
  2. Simpanan Walimah  
 Yaitu simpanan untuk perorangan/lembaga yang diperuntukkan untuk umum yang bisa diambil dalam waktu tertentu sesuai dengan kepentingan yang berhubungan dengan pernikahan yang akan dilaksanakan dengan adanya bagi hasil sesuai dengan pendapatan BMT.
  3. Simpanan Pendidikan  
 Yaitu simpanan untuk perorangan/lembaga yang diperuntukkan untuk umum yang bisa diambil dalam waktu tertentu sesuai dengan kepentingan yang berhubungan dengan biaya pendidikan dengan adanya bagi hasil sesuai dengan pendapatan BMT Jogjatama.
  4. Simpanan Qurban  
 Yaitu simpanan untuk perorangan/lembaga yang diperuntukkan untuk umum yang bisa diambil dalam waktu tertentu sesuai dengan kepentingan yang berhubungan dengan biaya qurban dengan adanya bagi hasil sesuai dengan pendapatan BMT Jogjatama.
- c. *Mudârabah* Berjangka  
 Simpanan berjangka syari'ah yang disalurkan untuk usaha produktif yaitu pembiayaan dan pemberdayaan usaha kecil dengan prinsip *Mudârabah al- Mutlaqah*.
- d. *Mudârabah Muqayyadah*  
 Simpanan yang disalurkan untuk usaha produktif yaitu pembiayaan dan pemberdayaan usaha kecil dengan prinsip *Mudârabah Muqayyadah*.
- e. *Mudârabah* Mobil  
 Simpanan yang disalurkan untuk usaha produktif yaitu pembiayaan dan pemberdayaan usaha kecil, berupa fasilitas pemanfaatan penggunaan mobil dengan prinsip *Mudârabah Al-Muthlaqah*.
- f. *Mudârabah Salam* Jogjatama  
 Simpanan yang disalurkan untuk usaha produktif yaitu pembiayaan dan pemberdayaan usaha kecil dengan fasilitas pemanfaatan sebuah kartu yang bernama kartu salam Jogjatama, yang diterbitkan oleh manajemen BMT Jogjatama yang bermanfaat untuk

mendapatkan voucher dan diskon belanja dengan mitra pihak manajemen BMT Jogjatama.

## 2. Produk Pembiayaan BMT Jogjatama

### a. Pembiayaan *Musyârahah*

Pembiayaan penyertaan modal kepada nasabah dengan prinsip bagi hasil berdasarkan komposisi modal dan kesepakatan bersama.

### b. Pembiayaan *Mudârabah* (kerjasama bagi hasil)

Pembiayaan atas dasar prinsip bagi hasil sesuai dengan kesepakatan bersama rukun dan syarat mudharabah.

### c. Pembiayaan *Murâbahah*

Pembiayaan dengan prinsip jual beli barang pada harga asal dengan tambahan keuntungan yang disepakati, pembayaran dapat dilakukan dengan angsuran sesuai yang disepakati bersama, dalam rangka pemenuhan kebutuhan produksi.

### d. *Ijârah*

Adalah pemberian kesempatan kepada nasabah untuk mengambil kemanfaatan dari barang sewaan untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan yang besarnya telah disepakati bersama.

### e. *Qard*

Suatu pinjaman kebajikan yang diberikan atas dasar kewajiban sosial semata dimana nasabah hanya mengembalikan pokok pinjaman saja bersama biaya administrasi.

Sedangkan Program Baitul Maal terdiri dari:

## 1. Program *Fundraising* (Pendanaan Sosial)

Adalah proses penggalangan dana baik dana khusus maupun dana umum serta merawat para donatur, menjalankan program-program sosialisasi ZIS termasuk donasi kemanusiaan dan program tanggung jawab sosial perusahaan dengan berbagai macam program.

## 2. Program Distribusi dan Pendayagunaan

### a. Penyaluran dana *Qardul Hasan*/Dana Kebajikan

Penyaluran dana ditujukan bagi masyarakat kurang mampu (8 asnaf) dalam bentuk pinjaman, yang akan dikembalikan dalam jumlah yang sama dengan besarnya pinjaman tanpa bagi hasil.

### b. Bea Siswa Anak Mandiri

Dana ini ditujukan untuk siswa SD, SLTP, SLTA yang berasal dari keluarga kurang mampu dari segi ekonomi, dan diutamakan siswa berprestasi baik.

### c. Pengobatan Gratis/Bina kesehatan

Kegiatan ini ditujukan kepada masyarakat/ nasabah KSU Syari'ah BMT Jogjatama yang ada di pasar-pasar yang menjadi binaan KSU Syari'ah BMT Jogjatama.

### d. Pasar Murah/ penyediaan sembako murah

Kegiatan ini ditujukan kepada nasabah/anggota KSU Syari'ah BMT Jogjatama dan yang ada di pasar maupun masyarakat disekitar kantor KSU Syari'ah BMT Jogjatama.



- e. Pendamping Desa Binaan
 

Saat ini KSU Syari'ah BMT Jogjatama memiliki desa binaan didaerah Gunung Kidul, Kulon Progo dan wilayah lainnya disekitar Jogjakarta, dengan kegiatan pemberdayaan masyarakat dan juga kajian rutin keislaman.
  - f. Berkurban bersama masyarakat tertinggal
 

Program ini dilaksanakan pada hari raya Idhul Adha. Daging hewan kurban yang telah disembelih, akan didistribusikan ke desa-desa binaan, daerah-daerah minus, seperti di Kulon Progo, Gunung Kidul dan sebagainya, serta kepondok-pondok Pesantren.
  - g. Kegiatan yang bersifat *sabilillah*

Kegiatan ini terwujud dalam rehabilitasi fisik (unsur dakwah), Peningkatan kualitas SDM dengan pendidikan dan pelatihan, Bantuan bencana kemanusiaan dan sosialisasi zakat bersinergi dengan bagian pemasaran.
  - h. Program BARBEKU
 

Kegiatan ini diwujudkan dengan mengumpulkan barang-barang bekas berkualitas dari para *aghniya'* untuk dimanfaatkan dan diperbaiki yang selanjutnya diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan atau barang tersebut dijual dan uangnya untuk dana sosial. Barbeku antara lain TV, radio, mesin jahit, komputer dll.
  - i. Bina *Muallaf*

Kegiatan ini dimaksudkan untuk membina dan meningkatkan kesejahteraan bagi para *muallaf* dari segi materi maupun rohaninya.
3. Program Pengembangan
- a. Program bantuan dana bergulir (QH)
  - b. *Training dan consulting Centre*

*Training Centre* ini menitik beratkan pada pengembangan dan peningkatan kualitas SDI di internal maupun eksternal BMT Jogjatama.
  - c. Komunikasi dan Informasi
 

Membuat jaringan informasi internal dalam mengkomunikasikan BMT dengan pihak luar yang ditujukan kepada masyarakat luas dalam bentuk media seperti buletin, majalah, tabloid dan lain-lain.
  - d. *Profit Centre*

Mengembangkan unit bisnis strategis yang berorientasi pasar yang dimaksudkan untuk menambah serba-serbi BMT sebagai lembaga riil yang mampu berkiprah di semua segmen dengan melakukan segala macam transaksi yang halal dan menguntungkan.
  - e. *Event Organizer*

Upaya yang dikerjakan dalam bentuk mengadakan suatu kegiatan yang terprogram dan menguntungkan serta dimaksudkan agar tujuannya tercapai.

## PERATURAN POKOK KEKARYAWANAN BMT JOGJATAMA

### MENIMBANG :

1. Bahwa dengan semakin ketatnya persaingan antar BMT dan LKMS lainnya maka diperlukan kerja keras untuk dapat tercapainya tujuan BMT JOGJATAMA.
2. Bahwa untuk dapat mencapai tujuan BMT JOGJATAMA, diperlukan karyawan yang amanah, berdedikasi, disiplin dan tertib didalam menjalankan tugasnya.
3. Bahwa untuk terciptanya karyawan yang berdisiplin dan tertib dipandang perlu ditetapkan keputusan tentang Peraturan Pokok Kekaryawanan BMT JOGJATAMA .

### MENINGGAT :

1. AD/ART BMT JOGJATAMA
2. Pertemuan Pengurus, Pengelola, Pimpinan Unit dan seluruh karyawan pada tanggal 5 Agustus 2005 di Hotel Nitipuran.

### MEMUTUSKAN

### MENETAPKAN :

Peraturan Pokok Kekaryawanan bagi karyawan BMT JOGJATAMA.

### BAB I PENGERTIAN UMUM Pasal 1

Didalam keputusan ini yang dimaksud dengan :

1. BMT JOGJATAMA : Koperasi Serba Usaha Syariah Baitul Maal Wat Tamwil Jogjatama
2. RAT : Adalah Rapat Anggota Tahunan.
3. Pengurus : Adalah Pengurus yang diangkat oleh RAT.
4. Manager : Adalah Pengelola BMT JOGJATAMA yang diangkat oleh Pengurus.
5. Pimpinan Unit : Adalah pimpinan di unit yang diangkat oleh Pengurus.
6. Karyawan : Adalah karyawan yang bekerja di lingkungan BMT JOGJATAMA, digaji menurut peraturan yang berlaku di BMT JOGJATAMA dan diangkat oleh Pengurus.

### BAB II KEWAJIBAN UMUM Pasal 2

1. Setiap karyawan yang bekerja di BMT JOGJATAMA harus mentaati peraturan BMT JOGJATAMA, instruksi, pengumuman, pemberitahuan, yang dikeluarkan oleh pengurus BMT JOGJATAMA dan atau Manajer BMT JOGJATAMA.
2. Didalam melaksanakan kewajibannya setiap karyawan harus dapat bekerja sama antar sesama karyawan, pimpinan, dan harus saling hormat menghormati, mengerti hak dan kewajiban.

**BAB III**  
**STATUS KEKARYAWANAN**  
**Pasal 3**

**BMT JOGJATAMA memberlakukan beberapa kriteria status karyawan yang terdiri atas :**

1. **Karyawan tetap.**  
Adalah karyawan yang melakukan hubungan kerja secara terus menerus dan berprestasi dengan BMT JOGJATAMA yang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentiannya ditetapkan oleh Ketua Pengurus dan telah melalui masa percobaan.
2. **Karyawan tidak tetap**  
Adalah karyawan yang melakukan hubungan kerja selama jangka waktu tertentu yang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentiannya ditetapkan oleh Pengurus.  
Karyawan tidak tetap terdiri dari :
  1. **Karyawan Percobaan**, yakni karyawan yang sedang menjalani masa percobaan untuk menjadi karyawan tetap. Ketentuan tentang masa percobaan ini diatur pada pasal 5 peraturan ini.
  2. **Karyawan harian** yaitu karyawan yang bekerja atas dasar prestasi dan upah harian.
  3. **Karyawan bulanan** yakni karyawan yang bekerja atas dasar prestasi dan upah bulanan.
  4. **Karyawan paruh waktu** yakni karyawan yang karena tenaga dan kemampuannya secara khusus diperlukan oleh BMT JOGJATAMA dan dipekerjakan atas dasar perjanjian dengan BMT JOGJATAMA dengan target tertentu tanpa terikat pada ketentuan jam kerja kantor.
  5. **Karyawan dalam status belajar (Magang)**, yakni karyawan yang bekerja dalam rangka belajar atau mempelajari bidang pekerjaan yang diminati. Pengangkatan karyawan ini diatur dalam surat ijin belajar dari Pengelola setelah mendapat persetujuan dari Pengurus.
  6. **Karyawan suka rela**, yakni karyawan yang atas keinginan sendiri bekerja untuk BMT JOGJATAMA dan BMT JOGJATAMA tidak berkewajiban untuk memberi upah kepada yang bersangkutan.
  7. **Karyawan kontrak** yakni karyawan yang dikontrak dengan masa tertentu dikarenakan kebutuhan BMT JOGJATAMA.

**BAB IV**  
**PENGANGKATAN KARYAWAN**  
**Pasal 4**  
**Rekrutment**

1. **Perekrutan karyawan baru** adalah untuk mengisi formasi yang tersedia di BMT JOGJATAMA.
2. **Informasi tentang adanya formasi** dilakukan secara terbuka dan transparan.
3. **Setiap orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan** mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi karyawan dan mengikuti seleksi.
4. **Pelamar yang lulus dalam proses seleksi** dapat diangkat menjadi karyawan BMT JOGJATAMA dengan status yang ditentukan oleh pengurus BMT JOGJATAMA.



**Pasal 5**  
**Masa Percobaan**

1. Bagi calon karyawan tetap diharuskan menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan dan masa kontrak maksimal selama 9 (sembilan) bulan.
2. Selama menjalani masa percobaan dan masa kontrak calon karyawan akan diberikan pengarahan dan dinilai sikap, tingkah laku, disiplin dan nilai prestasi kerjanya.
3. Satu minggu sebelum masa kontrak kerja berakhir pejabat yang ditunjuk akan mengevaluasi, menilai dan merekomendasikan pengangkatan atau pemberhentian.
4. Apabila hasil evaluasi karyawan dalam masa kontrak tersebut memenuhi persyaratan maka calon karyawan tersebut dapat diangkat sebagai karyawan tetap berdasarkan surat keputusan Pengurus.
5. Apabila hasil evaluasi menunjukkan hal yang sebaliknya, maka dilakukan pemutusan hubungan kerja dengan karyawan dalam masa percobaan atas kontrak tersebut dan BMT Jogjatama tidak berkewajiban membayar pesangon.

**Pasal 6**  
**Pengangkatan Karyawan**

1. Pengangkatan Karyawan Tetap dilakukan setelah melewati masa percobaan 3 bulan dan masa kontrak maksimal selama 9 bulan.
2. Penempatan Karyawan Tetap dalam suatu jabatan didasarkan atas penilaian hasil kerja dan memperhatikan kebutuhan BMT JOGJATAMA.
3. Pengangkatan Karyawan Tetap dilakukan oleh Pengurus.

**Pasal 7**  
**Struktur Penggolongan (grade)**

Penggolongan (grade) Karyawan BMT JOGJATAMA ditetapkan dengan surat keputusan Pengurus.

**Pasal 8**  
**Kepangkatan**  
Kepangkatan dan atau jabatan ditetapkan dengan surat keputusan Pengurus

**BAB V**  
**HAK DAN KEWAJIBAN KARYAWAN**

**Pasal 9**  
**Kewajiban Karyawan**

1. Mentaati segala peraturan BMT JOGJATAMA dan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mentaati kode etik masing-masing.
2. Memenuhi perintah atasan yang berkaitan dengan pekerjaan, dengan penuh dedikasi, kesadaran dan tanggung jawab.
3. Melaksanakan tugas yang dimaksud dalam ayat 2 pasal ini, karyawan selain melaksanakan tugas yang ditetapkan dapat pula ditugaskan untuk melaksanakan kerja lembur, perjalanan dinas, pekerjaan diluar tempat kedudukannya, mutasi dan rotasi.
4. Hadir, memulai bekerja dan mengakhiri pekerjaan pada jam yang telah ditentukan.
5. Mencatatkan kehadirannya pada absensi atau daftar hadir yang disediakan.

6. Memajukan perkembangan BMT JOGJATAMA dan menjaga rahasia BMT JOGJATAMA.
7. Memelihara hubungan kerja yang harmonis.
8. Menjaga ketertiban, keamanan, kebersihan dan keselamatan kerja ditempat kerja.
9. Menjaga dan memelihara dengan sebaik-baiknya semua peralatan yang dimiliki BMT JOGJATAMA dan hanya menggunakannya untuk kepentingan BMT JOGJATAMA.
10. Mengganti kerusakan dan atau kehilangan atas peralatan milik BMT JOGJATAMA akibat kecerobohan atau kesengajaan yang bersangkutan.
11. Mengganti kerugian yang disebabkan tindakan melawan hukum atau melalaikan kewajibannya atas tugas yang dipertanggung jawabkan kepadanya baik langsung maupun tidak langsung yang telah menimbulkan kerugian bagi BMT JOGJATAMA.
12. Berpakaian rapi atau memakai seragam yang telah ditentukan.
13. Karyawati wajib memakai busana muslimah (memakai jilbab).
14. Melaksanakan ketentuan Syariat Islam dalam kehidupan sehari – hari serta menjauhi perbuatan yang tidak sesuai dengan Syariat Islam.
15. Melaporkan kepada atasannya bila mengetahui ada tindakan karyawan yang merugikan dan membahayakan keselamatan karyawan BMT JOGJATAMA.
16. Setiap karyawan melengkapi data personalia yang diperlukan oleh BMT JOGJATAMA beserta perubahannya.
17. Memenuhi target kerja yang ditetapkan oleh BMT Jogjatama.

#### **Pasal 10 Hak Karyawan**

1. Memperoleh gaji/penghasilan yang sah sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya.
2. Cuti, libur dan izin tidak masuk kerja, hal-hal yang berkenaan dengan peraturan ini pada bab XIII.
3. Mendapatkan tunjangan, intensif, dan fasilitas dari BMT Jogjatama, hal-hal yang berkaitan dengan peraturan ini pada Bab X, Bab XI dan Bab XII.
4. Mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan diri, sesuai dengan prioritas dan ketentuan yang ada.
5. Mendapatkan penilaian dan penghargaan atas prestasi kerjanya.
6. Mengundurkan diri, hal – hal yang berkenaan dengan peraturan ini pada bab XIV pasal 43
7. Mengemukakan kritik dan saran tentang kebijakan BMT JOGJATAMA dengan cara-cara yang baik, sopan, bijaksana dan tertulis.

#### **BAB VI HAK DAN KEWAJIBAN BMT JOGJATAMA Pasal 11 Kewajiban BMT JOGJATAMA**

1. Memenuhi hak – hak karyawan sebagaimana diatur dalam pasal 10.
2. Memelihara dan menjaga rahasia data personalia dengan baik.
3. Melakukan program pengembangan SDI
4. Menciptakan komunikasi dua arah yang bebas, terbuka dan bertanggung jawab.
5. Memberikan keleluasaan dan mendukung pelaksanaan ibadah karyawan.





DEPARTEMEN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARI'AH  
Alamat : Jln Marsda Adisucipto Telp./Fax. (0274) 512840  
YOGYAKARTA

---

Kepada:  
Yth. Bapak/Ibu Karyawan  
BMT Jogjatama  
Di Tempat

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Disela-sela kesibukan Bapak/Ibu pada saat ini, perkenankanlah saya mohon pengorbanan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang berisi butir-butir pertanyaan. Angket ini semata-mata dimaksudkan dan digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi yang berjudul "*Pengaruh Penghargaan terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan BMT Jogjatama Yogyakarta*". Sebagai Syarat untuk menyelesaikan studi saya.

Angket ini bukanlah tes. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan dinilai benar salah. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dimohon Bapak/Ibu memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Semua jawaban dan identitas dari jawaban Bapak/Ibu dijamin kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket ini saya ucapkan terimakasih, semoga kebaikan Bapak/Ibu mendapatkan balasan yang berlipat dari Allah SWT.

*Wassalamu'alaikum wr. wb.*

Yogyakarta, 17 November 2006

Hormat saya

Fitri Saroh

### **Identitas Responden**

Nama :  
Umur :  
Jenis Kelamin : a). Laki-laki                      b). Perempuan  
Pendidikan :  
Nama bagian/departemen kerja anda :  
Masa Kerja :    tahun

### **Petunjuk pengisian angket**

1. Mohon dengan hormat, bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
  2. Berilah tanda ✓ pada kolom yang Bapak/Ibu pilih sesuai keadaan yang sesungguhnya.
  3. Ada empat jawaban alternatif jawaban untuk menjawab variabel Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Instrinsik dan Produktivitas Kerja.
- A. Variabel Penghargaan Ekstrinsik dan Penghargaan Instrinsik
- 5 = Sangat Setuju
  - 4 = Setuju
  - 3 = Ragu-Ragu
  - 2 = Tidak Setuju
  - 1 = Sangat Tidak Setuju
- B. Variabel Produktivitas Kerja
- 5 = Sangat Setuju
  - 4 = Setuju
  - 3 = Ragu-Ragu
  - 2 = Tidak Setuju
  - 1 = Sangat Tidak Setuju

### Variabel Independen

No.	Pernyataan Variabel Penghargaan Ekstrinsik (X)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Sistem pengupahan yang saya terima sudah sesuai dengan prestasi yang saya capai					
2	Gaji atau upah yang diberikan sudah dibayarkan tepat pada waktunya					
3	Pemberian upah yang diberikan selama ini mendorong semangat saya untuk bekerja					
4	Saya mendapatkan upah tambahan apabila bekerja lembur					
5	Menurut saya bonus yang diberikan BMT cukup memberikan semangat kerja					
6	Bonus yang saya terima sudah sesuai dengan apa yang saya kerjakan					
7	BMT tempat saya bekerja menyediakan sarana yang dapat menjamin keselamatan kerja					
8	Keamanan dan keselamatan dalam pekerjaan menurut saya sudah baik					
9	BMT tempat saya bekerja selalu memberikan santunan bagi karyawan yang mengalami musibah					
10	Tunjangan biaya sakit diberikan kepada karyawan apabila mengalami gangguan kesehatan					
11	Pemberian cuti (hamil, sakit dll) selama ini telah sesuai dengan kondisi kerja					
12	Tunjangan pemeliharaan kesehatan karyawan menambah semangat kerja					
13	BMT tempat saya bekerja selalu memberikan THR bagi karyawannya					
14	THR diberikan tepat pada waktunya					
15	THR yang diberikan kepada karyawan sangat memuaskan					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

**Variabel Independen**

No.	Pernyataan Variabel Penghargaan Instrinsik (X)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan saya menaruh perhatian terhadap bawahan yang menunjukkan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Pimpinan saya memberikan pujian terhadap bawahan yang berhasil melaksanakan tugas dengan baik					
3	Pimpinan saya memberikan kritik yang membangun terhadap hasil kerja karyawan					
4	Kondisi dilingkungan kerja saya mendukung penyelesaian tugas pekerjaan					
5	Situasi dan kondisi disekitar saya bekerja sangat menyenangkan					
6	Tata ruang ditempat saya bekerja memberikan keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Pimpinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti kursus atau seminar yang berhubungan dengan penyelesaian tugas pekerjaan					
8	Pimpinan selalu mempromosikan karyawan yang berprestasi					
9	Setiap karyawan mempunyai peluang memperoleh pengakuan atas hasil kerjanya dan mendapat kesempatan untuk berkembang					
10	Kerjasama antara saya dengan karyawan lain ditempat kerja menyenangkan					
11	Rekan kerja sekantor merupakan mitra kerja yang membantu kemajuan karir					
12	Pimpinan saya selalu menyempatkan diri ngobrol dengan karyawan di waktu senggang					
13	Saya tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab saya					
14	Pekerjaan saya sekarang sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
15	Saya senang dengan pekerjaan yang saya pegang sekarang ini karena sesuai dengan kemampuan saya					

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju



**Variabel Dependen**

No.	Pernyataan Variabel Produktivitas Kerja (Y)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	KS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya selalu datang ketempat kerj tepat pada waktunya					
2	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam-jam yang telah ditentukan					
3	Saya selalu mengenakan seragam dan identitas yang telah ditentukan pada saat hari-hari tertentu					
4	Saya merasa bersemangat dalam melaksanakan tanggung jawab saya					
5	Kemauan bekerja saya akan bertambah apabila diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam mengerjakan setiap pekerjaan					
6	Saya selalu berusaha menyelesaikan tanggung jawab saya dengan sebaik-baiknya					
7	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya jalani sekarang ini					
8	Saya tidak mempunyai keinginan untuk pindah kerja karena taraf hidup saya sudah lebih baik					
9	Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam menyelesaikan tugas					
10	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya					
11	Bimbingan atau penyuluhan yang diberikan selama ini semakin meningkatkan kerjasama kami dalam memajukan BMT					
12	Saya berusaha melakukan tindakan yang terbaik untuk kemajuan BMT					
13	Kerjasama antara karyawan dengan pimpinan sangat menyenangkan					
14	Tunjangan yang diberikan BMT kepada karyawan sudah memuaskan					
15	Hubungan kerja antar sesama karyawan terjalin dengan baik					

**Keterangan :**

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

## Reliability PENGHARGAAN EKSTRINSIK

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	15

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.26	.850	39
Item_2	4.21	.695	39
Item_3	3.54	.790	39
Item_4	3.36	.932	39
Item_5	3.51	.885	39
Item_6	3.33	.927	39
Item_7	3.21	.894	39
Item_8	3.15	.875	39
Item_9	3.87	.767	39
Item_10	3.56	.968	39
Item_11	4.00	.649	39
Item_12	3.67	.869	39
Item_13	4.15	.432	39
Item_14	4.05	.510	39
Item_15	3.08	.870	39

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	50.69	47.692	.561	.872
Item_2	49.74	50.354	.422	.878
Item_3	50.41	46.617	.719	.865
Item_4	50.59	47.248	.537	.873
Item_5	50.44	46.621	.629	.868
Item_6	50.62	44.769	.755	.862
Item_7	50.74	45.985	.678	.866
Item_8	50.79	46.852	.616	.869
Item_9	50.08	50.020	.404	.878
Item_10	50.38	48.927	.379	.882
Item_11	49.95	49.839	.517	.874
Item_12	50.28	48.892	.441	.878
Item_13	49.79	52.378	.390	.879
Item_14	49.90	51.305	.469	.877
Item_15	50.87	47.273	.582	.871

## Reliability PENGHARGAAN INSTRINSIK

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.890	15

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.95	.647	39
Item_2	4.00	.562	39
Item_3	3.92	.480	39
Item_4	3.49	.854	39
Item_5	3.69	.731	39
Item_6	3.46	.822	39
Item_7	3.69	.766	39
Item_8	3.69	.694	39
Item_9	3.77	.667	39
Item_10	4.08	.422	39
Item_11	3.95	.510	39
Item_12	3.95	.560	39
Item_13	3.77	.742	39
Item_14	3.08	.900	39
Item_15	3.51	.854	39

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	52.05	38.682	.478	.886
Item_2	52.00	38.421	.604	.882
Item_3	52.08	39.020	.616	.883
Item_4	52.51	35.362	.675	.878
Item_5	52.31	36.534	.665	.879
Item_6	52.54	35.518	.689	.877
Item_7	52.31	36.955	.580	.882
Item_8	52.31	38.219	.495	.886
Item_9	52.23	38.709	.457	.887
Item_10	51.92	39.810	.556	.885
Item_11	52.05	39.418	.510	.886
Item_12	52.05	38.839	.544	.884
Item_13	52.23	37.603	.527	.885
Item_14	52.92	37.231	.447	.890
Item_15	52.49	35.256	.686	.877

## Reliability PRODUKTIVITAS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	15

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.72	.793	39
Item_2	3.97	.628	39
Item_3	4.00	.459	39
Item_4	3.97	.537	39
Item_5	4.08	.580	39
Item_6	4.23	.427	39
Item_7	3.69	.832	39
Item_8	3.08	.984	39
Item_9	2.87	.951	39
Item_10	3.28	.857	39
Item_11	4.00	.607	39
Item_12	4.13	.469	39
Item_13	3.92	.807	39
Item_14	3.13	.923	39
Item_15	4.21	.469	39

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	52.56	39.937	.411	.888
Item_2	52.31	39.640	.588	.880
Item_3	52.28	42.471	.334	.888
Item_4	52.31	40.534	.564	.881
Item_5	52.21	40.220	.561	.881
Item_6	52.05	42.050	.442	.886
Item_7	52.59	37.301	.658	.876
Item_8	53.21	34.430	.804	.868
Item_9	53.41	36.775	.607	.879
Item_10	53.00	39.421	.421	.888
Item_11	52.28	39.997	.562	.881
Item_12	52.15	40.765	.617	.881
Item_13	52.36	38.078	.597	.879
Item_14	53.15	36.344	.673	.875
Item_15	52.08	40.547	.655	.880



## Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas	56.2821	6.68442	39
Ekstrinsik	53.9487	7.41602	39
Intrinsik	56.0000	6.55342	39

Correlations

		Produktivitas	Ekstrinsik	Intrinsik
Pearson Correlation	Produktivitas	1.000	.689	.711
	Ekstrinsik	.689	1.000	.688
	Intrinsik	.711	.688	1.000
Sig. (1-tailed)	Produktivitas	.	.000	.000
	Ekstrinsik	.000	.	.000
	Intrinsik	.000	.000	.
N	Produktivitas	39	39	39
	Ekstrinsik	39	39	39
	Intrinsik	39	39	39

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.558	4.44336

a. Predictors: (Constant), Intrinsik, Ekstrinsik

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.134	2	493.567	24.999	.000 <sup>a</sup>
	Residual	710.763	36	19.743		
	Total	1697.897	38			

a. Predictors: (Constant), Intrinsik, Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.127	6.353		1.909	.064
	Ekstrinsik	.341	.134	.379	2.548	.015
	Intrinsik	.460	.152	.451	3.032	.004

a. Dependent Variable: Produktivitas

Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	47.2520	71.7413	56.2821	5.09678	39
Std. Predicted Value	-1.772	3.033	.000	1.000	39
Standard Error of Predicted Value	.73987	2.30513	1.16589	.40450	39
Adjusted Predicted Value	46.5325	72.0143	56.2394	5.13737	39
Residual	-10.1622	12.4725	.0000	4.32485	39
Std. Residual	-2.287	2.807	.000	.973	39
Stud. Residual	-2.329	2.879	.005	1.002	39
Deleted Residual	-10.5357	13.1225	.0427	4.58973	39
Stud. Deleted Residual	-2.491	3.236	.013	1.059	39
Mahal. Distance	.079	9.253	1.949	2.191	39
Cook's Distance	.000	.190	.020	.041	39
Centered Leverage Value	.002	.243	.051	.058	39

a. Dependent Variable: Produktivitas

## Uji Normalitas

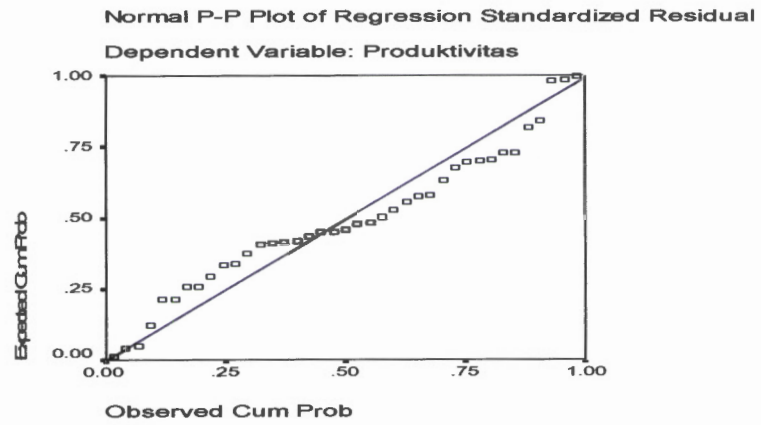
### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Ekstrinsik	Instrinsik	Produktivitas	
N	39	39	39	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	53.9487	56.0000	56.2821
	Std. Deviation	7.41602	6.55342	6.68442
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.168	.175
	Positive	.113	.168	.175
	Negative	-.066	-.150	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z	.703	1.051	1.094	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.706	.220	.182	

a. Test distribution is Normal.

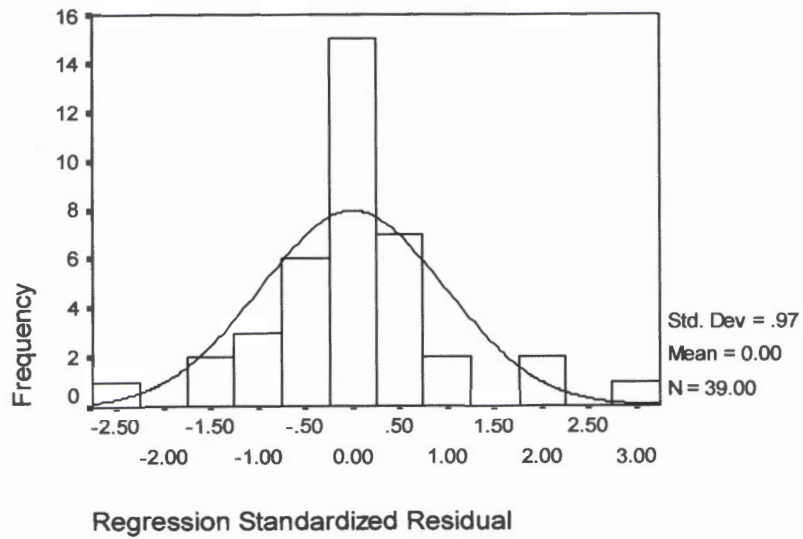
b. Calculated from data.

## Hasil Uji Normalitas Grafik Plot dan Histogram



## Histogram

Dependent Variable: Produktivitas



## Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	.581	.558	4.44336	1.944

a. Predictors: (Constant), Instrinsik, Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.134	2	493.567	24.999	.000 <sup>a</sup>
	Residual	710.763	36	19.743		
	Total	1697.897	38			

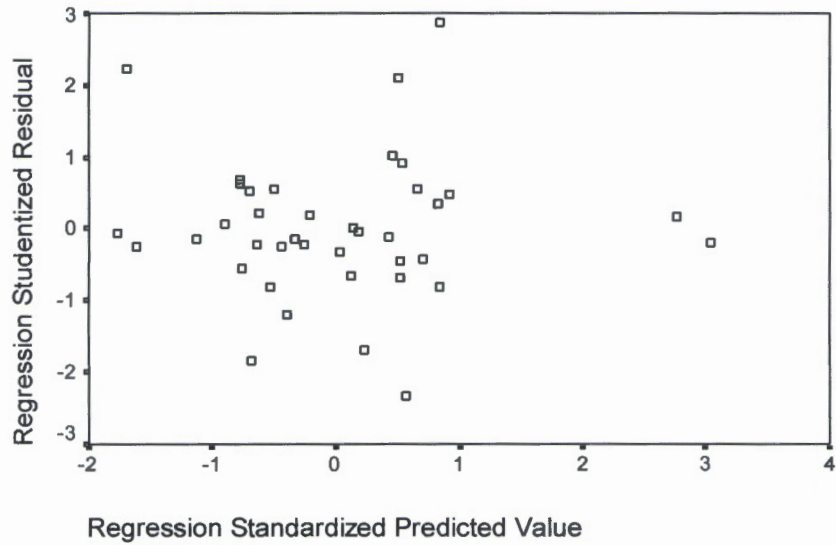
a. Predictors: (Constant), Instrinsik, Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas

## Hasil Uji Heteroskedastisitas

### Scatterplot

Dependent Variable: Produktivitas



Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.675	4.516		.371	.713
	Ekstrinsik	-.072	.095	-.172	-.756	.454
	Intrinsik	.093	.108	.195	.858	.396

a. Dependent Variable: Absolut Residual

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.871	2	3.936	.395	.677 <sup>a</sup>
	Residual	359.124	36	9.976		
	Total	366.996	38			

a. Predictors: (Constant), Intrinsik, Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Absolut Residual

## Uji Multikolinearitas

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	987.134	2	493.567	24.999	.000 <sup>a</sup>
	Residual	710.763	36	19.743		
	Total	1697.897	38			

a. Predictors: (Constant), Instrinsik, Ekstrinsik

b. Dependent Variable: Produktivitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model: 1

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.127	6.353		1.909	.064		
Ekstrinsik	.341	.134	.379	2.548	.015	.526	1.900
Instrinsik	.460	.152	.451	3.032	.004	.526	1.900

a. Dependent Variable: Produktivitas