

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA,  
SARANA PRASARANA, MOTIVASI KERJA KARYAWAN,  
GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN ETOS KERJA  
ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BMT BERINGHARJO  
YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Strata Satu  
dalam Ilmu Ekonomi Islam**

**Oleh:**

**RAISA ROSHIFAH MAHIROH**  
**NIM: 12820001**

**Dosen Pembimbing:**

**Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si**

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

**2016**

## Abstrak

Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat tenaga kerja Indonesia akan bersaing ketat dengan tenaga kerja asing. MEA ini akan lebih dibanjiri oleh tenaga kerja yang terampil. Untuk bersaing di kancah bisnis, perusahaan akan melakukan upaya untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang mendukung bisnisnya sehingga sangat tidak mungkin suatu perusahaan bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen persahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta dengan menggunakan uji regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta sebesar 78,4% sedangkan sisanya 21,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Uji F telah membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja Islami secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta ( $F$  hitung (27,663) >  $F$  tabel (2,46) pada signifikansi  $0,0000 < 0,05$ ). Selain itu, uji t secara parsial menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, dan etos kerja Islami berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo. Sebaliknya variabel independen seperti sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

**Kata Kunci:** budaya organisasi, etos kerja Islami, gaya kepemimpinan, kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja karyawan, dan sarana prasarana.

## Abstract

The implementation of the ASEAN Economic Community (AEC) has caused Indonesian labors compete with foreign labors. Because of the AEC agreement, the industry will be filled with highly skilled labors. To compete in the business industry, companies will make efforts to optimize human resources that support its business. It is impossible to a company to reach its maximum performance without support from its employees performance. Therefore, the company management needs to determine the factors that affect employees performance. This research discusses about the influence of quality of human resources, infrastructure, employees motivation, leadership styles, organizational culture and work ethic in Islam towards employees performance at BMT Beringharjo Yogyakarta. This study applies multiple linear regression test, F test and t test.

Based on this research, it can be concluded that the independent variables significantly influence employees performance at BMT Beringharjo Yogyakarta for 78.4%, while the remaining 21.6% is influenced by other factors that are not mentioned in this study. The F test has proved that quality of human resources, infrastructure, employees motivation, leadership styles, organizational culture and work ethic in Islam have positive and significant influence towards employees performance at BMT Beringharjo Yogyakarta ( $F_{\text{count}} = 27.663 > F_{\text{table}} = 2.46$  on significance of  $0.0000 < 0.05$ ). In addition, the t test has partially indicated that quality of human resources, organizational culture and work ethic in Islam have significant influence towards employees performance at BMT Beringharjo Yogyakarta. On the contrary, the other independent variables such as infrastructure, employees motivation and leadership styles do not have significant influence towards employee performances at BMT Beringharjo Yogyakarta.

**Keywords:** employees motivation, infrastructure, leadership styles, organizational culture, quality of human resources, work ethic in Islam



### SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Raisa Roshifah Mahiroh  
Lamp : 1

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

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Raisa Roshifah Mahiroh

NIM : 12820001

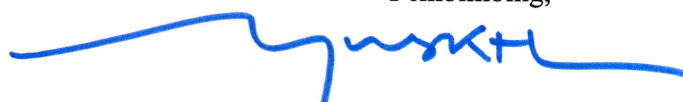
Judul Skripsi : Pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta

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

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 31 Mei 2016  
Pembimbing,



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

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**  
**Nomor: B-772.5/Un.02/DEB/PP.05.3/06/2016**

Skripsi / tugas akhir dengan judul:

**Pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta**


Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Raisa Roshifah Mahiroh  
NIM : 12820001  
Telah dimunaqasyahkan pada : 16 Juni 2016  
Nilai : A/B

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

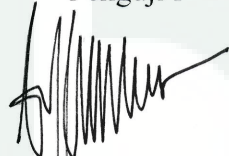
**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang



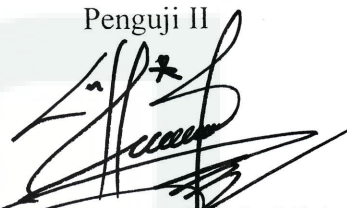
Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
NIP. 19661119 199203 1 002

Penguji I



Joko Setyono, S.E., M.Si.  
NIP. 1973072 200212 1 003

Penguji II



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

Yogyakarta, 16 Juni 2016

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



Dr. Ibnu Qizam, S.E., M.Si., Ak. CA.

NIP. 19680102 199403 1 002

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raisa Roshifah Mahiroh  
NIM : 12820001  
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat di maklumi.

Yogyakarta, 2 Ramadhan 1437 H.  
7 Juni 2016 M.

Penyusun



**Raisa Roshifah Mahiroh**  
NIM. 1282001

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Raisa Roshifah Mahiroh  
NIM : 12820001  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 31 Mei 2016

Yang menyatakan



(Raisa Roshifah Mahiroh)

## MOTTO

**LET' S BREAK THE LIMIT!**

(Budi Waluyo)

Membacalah, maka duniamu akan terbaca.

Menulislah, maka dunia akan menulismu.

(KH. Drs. Muchtar Adam)





## PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan untuk:

Abi dan Umi, Ir. H. Muhammad Haitami dan Hj. Anna Rosdiana, S.Ag

Kakakku, Muthiah Hanifah dan Syifa Nadzifa

Adikku, Zaky, Bilqis dan Zaura

Seluruh keluarga besar SWAG online, kak Sehan, kak Misbah, kak Rindi, kak Miikha, kak Yusni, kak Dicky, kak Jevri, kak Yuli, kak Rika, kak Bintang, dan kak Afriani

Seluruh keluarga besar Komunitas Fotografi BINGKAI UIN Sunan Kalijaga

Seluruh keluarga besar KSPM FEBI UIN Sunan Kalijaga

Teman-teman KKN '86 Pantog Wetan Kalibawang

Teman-teman yang membantuku, Irsa, Mahdiyah, Tatik, Nikmah, Lita, dan Leilia

dan

Teman-teman Prodi Perbankan Syariah 2012

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah, segala puji kehadiran Allah SWT, atas berkat limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarga dan sahabat-sahabatnya.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak yang turut membantu dalam penyelesaiannya. Skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa petunjuk, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang tersebut di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. KH Yudian Wahyudi Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
2. Bapak Dr. Ibnu Qizam, S.E., M.Si., Ak.,CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta;
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Akademik dan Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang selalu memberi semangat dan membantu menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan perkuliahan maupun saat pembuatan skripsi ini;
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan sehingga terselesaikannya skripsi ini;
5. Bapak Bey Arifin, S.IP., MM., selaku staff Bering Campus BMT Beringharjo Yogyakarta yang dengan penuh kesabaran membantu dalam penelitian sehingga terselesaikannya skripsi ini;

6. Untuk Abi dan Umi, Ir. H. Muhammad Haitami dan Hj. Anna Rosdiana, S.Ag atas segala kasih sayang, dukungan, motivasi dan doa yang selalu dipanjatkan dan tanpa lelah berjuang demi masa depan kami;
7. Kakakku, Muthiah Hanifah dan Syifa Nadzifa yang selalu memberi semangat;
8. Adikku, Zaky, Bilqis, dan Zaura yang selalu menghibur di saat lelah;
9. Seluruh keluarga besar SWAG online, kak Sehan, kak Misbah, kak Rindi, kak Miikha, kak Yusni, kak Dicky, kak Jevri, kak Yuli, kak Rika, kak Bintang, dan kak Afriani yang menemani hari senang dan sedihku;
10. Seluruh keluarga besar Komunitas Fotografi BINGKAI UIN Sunan Kalijaga yang selalu berbagi ilmu dan pengalaman;
11. Seluruh keluarga besar KSPM FEBI UIN Sunan Kalijaga;
12. Teman-teman KKN '86 Pantog Wetan Kalibawang, Putri, Ali, Irfan, Minarsih, Ikhlas, Rembakayasa, Septri, Suhad, dan Juparno atas pertemanan yang luar biasa;
13. Teman-teman yang membantuku, Irsa, Mahdiyah, Tatik, Nikmah, Lita, dan Leilia;
14. Teman-teman Prodi Perbankan Syariah 2012 atas perjuangan dari awal sampai akhir; dan
15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan seluruh pihak yang tersebut di atas. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Namun dengan kerendahan hati penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk seluruh pihak.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 28 Mei 2016

Penyusun



**Raisa Roshifah Mahiroh**

**12820001**

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

### I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭā'	ḍ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ṭ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	ẓ	koma terbalik di atas
غ	Gain	‘	ge
ف	Fā'	g	ef
ق	Qāf	f	qi
ك	Kāf	q	ka
ل	Lām	k	el
م	Mīm	l	em
ن	Nūn	m	en
و	Wāwu	n	w
هـ	Hā'	w	ha
ء	Hamzah	h	apostrof
ي	Yā'	‘	Ye
		Y	

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

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

## III. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *shalat*, *zakat*, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā'</i>

#### IV. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----◌-----	Fathah	ditulis	<i>A</i>
-----◌-----	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
-----◌-----	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فعل	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكر	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يذهب	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

#### V. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنسى	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	<i>ī</i>
كريم	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
فروض	ditulis	<i>furūd</i>

## VI. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بينكم	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fatḥah + wāwu mati قول	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

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

أنتم	ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## VIII. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

## IX. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## X. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

- a. Kosa kata Arab yang lazim dalam Bahasa Indonesia dan terdapat dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, misalnya: al-Qur'an, hadis, mazhab, syariat, lafaz.
- b. Judul buku yang menggunakan kata Arab, namun sudah dilatinkan oleh penerbit, seperti judul buku *al-Hijab*.
- c. Nama pengarang yang menggunakan nama Arab, tapi berasal dari negara yang menggunakan huruf latin, misalnya Quraish Shihab, Ahmad Syukri Soleh.
- d. Nama penerbit di Indonesia yang menggunakan kata Arab, misalnya Toko Hidayah, Mizan.



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI</b> .....	<b>vii</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xx</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xxii</b>
<b>BAB I: PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
1.3.1. Tujuan Penelitian .....	7
1.3.2. Manfaat Penelitian .....	7
1.4. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II: LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Telaah Pustaka .....	10
2.2. Kerangka Teori .....	12
2.2.1. Baitul Mal Wat Tamwil .....	12
2.2.2. Kinerja Karyawan .....	12
2.2.3. Kualitas Sumber Daya Manusia .....	14
2.2.4. Sarana Prasarana .....	15
2.2.5. Motivasi Kerja Karyawan .....	16
2.2.6. Gaya Kepemimpinan.....	20
2.2.7. Budaya Organisasi .....	22
2.2.8. Etos Kerja Islami.....	23
2.3. Model Penelitian .....	28
2.4. Hipotesis.....	28
2.4.1. Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja.....	28
2.4.2. Sarana Prasarana Terhadap Kinerja .....	29
2.4.3. Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja .....	30
2.4.4. Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja.....	30
2.4.5. Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	31
2.4.6. Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja.....	32

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

3.1. Sampel dan Populasi .....	33
3.2. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	35
3.3.1. Variabel Dependen.....	36
3.3.2. Variabel Independen .....	36
3.4. Intrumen Penelitian .....	38
3.5. Teknik Analisis Data.....	38
3.5.1. Uji Instrumen .....	38
3.5.1.1. Uji Validitas .....	38
3.5.1.2. Uji Reliabilitas .....	39
3.6. Uji Asumsi Klasik .....	40
3.6.1. Uji Normalitas .....	40
3.6.2. Uji Multikolinieritas.....	40
3.6.3. Uji Heteroskedastisitas .....	41
3.7. Analisis Regresi .....	42
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda .....	42
3.7.2. Uji Persamaan Regresi .....	42
3.7.2.1. Uji Koefisien Determinasi .....	42
3.7.2.2. Uji F (Uji Secara Bersama-sama) .....	43
3.7.2.3. Uji T (Uji Parsial) .....	44

### **BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1. Analisis Deskriptif .....	45
4.1.1. Hasil Penyebaran Kuesioner .....	45
4.1.2. Karakteristik Responden .....	45
4.1.2.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
4.1.2.2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
4.1.2.3. Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
4.1.2.4. Responden Berdasarkan Usia Saat Ini .....	48
4.2. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	48
4.2.1. Uji Validitas .....	48
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	51
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	52
4.3.1. Uji Normalitas .....	52
4.3.2. Uji Multikolinearitas .....	54
4.3.3. Uji Heteroskedastisitas .....	55
4.4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
4.5. Uji Persamaan Regresi .....	58
4.5.1. Uji Koefisien Determinasi .....	58
4.5.2. Uji F .....	59
4.5.3. Uji T .....	60
4.6. Analisis Hasil Penelitian .....	63
4.6.1. Pembahasan Hasil Penelitian Secara Simultan .....	63
4.6.2. Pembahasan Hasil Penelitian Secara Parsial.....	64
4.6.2.1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja .....	64
4.6.2.2. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
4.6.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.....	66

4.6.2.4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
4.6.2.5. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.6.2.6. Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan .....	71

**BAB V: PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	73
5.2. Saran.....	74

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>76</b>
-----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	10
Tabel 2.2.8. Perbedaan Etos Kerja non-agama dan Etos Kerja Islami .....	24
Tabel 4.1.1. Jumlah Populasi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	45
Tabel 4.1.2. Lokasi Penyebaran Kuesioner.....	46
Tabel 4.1.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.1.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	47
Tabel 4.1.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	47
Tabel 4.1.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Saat Ini .....	48
Tabel 4.2.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel Terikat (Y).....	49
Tabel 4.2.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel Bebas (X).....	49
Tabel 4.2.2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Bebas dan Terikat.....	51
Tabel 4.3.1. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) .....	53
Tabel 4.3.2. Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4.3.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	55
Tabel 4.4. Hasil Uji Linier Berganda.....	56
Tabel 4.5.1. Hasil Koefisien Determinasi .....	58
Tabel 4.5.2. Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.5.3. Hasil Uji T.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2.5. Maslow's Need Hierarchy.....	17
Gambar 2.3. Model Penelitian .....	28
Gambar 4.3.1.1. Hasil Uji Normalitas (Normal Probability Plot) .....	52
Gambar 4.3.1.2. Hasil Uji Normalitas (Grafik Histogram).....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Terjemahan Ayat Al Qur'an .....	I
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	II
Lampiran 3 Pedoman Wawancara .....	VII
Lampiran 4 Rata-rata Skor Kuesioner.....	VIII
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas .....	XII
Lampiran 6 Hasil Uji Relibilitas .....	XVIII
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	XXIII
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	XXIV
Lampiran 9 Hasil Uji Persamaan Regresi .....	XXV
Lampiran 10 Skor Variabel .....	XXVI
Lampiran 11 Gambaran Umum BMT Beringharjo.....	XXXIII
Lampiran 12 Dokumentasi .....	XXXVI
Lampiran 13 Curriculum Vitae .....	XXXVII
Lampiran 14 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	XXXVIII
Lampiran 15 Tabel-tabel .....	XXXIX

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Negara-negara anggota ASEAN bersepakat untuk mempertajam kerja samanya dibidang ekonomi dan disepakati dengan apa yang disebut Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang efektif akan dioperasionalkan mulai pertengahan Desember 2015, dari yang semula direncanakan tahun 2020. Dengan diberlakukannya MEA, maka bisnis barang dan jasa dari masing-masing anggota ASEAN bebas untuk dilakukan. Salah satu jasa yang dikomoditikan dalam MEA ini adalah profesi tenaga kerja yang profesional dibidang kerjanya. Mereka berusaha menyalurkan tenaga kerja yang keluar negeri dalam rangka mencari devisa dan mengurangi pengangguran dalam negerinya (Wibowo, 2015: 14).

Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuat tenaga kerja Indonesia akan bersaing ketat dengan tenaga kerja asing. MEA ini akan lebih dibanjiri oleh tenaga kerja yang terampil. Bagi perusahaan untuk bersaing di kancah bisnis mereka akan berusaha mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang mendukung bisnisnya. Pilihan untuk tenaga kerja itu tidak harus mengambil dari lokal. Bisa saja diambil dari Negara lain, asalkan memenuhi kriteria kebutuhan korporasi (jawapos,2016). Sehingga sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada

dukungan dari kinerja karyawan. Seorang manajer dituntut mampu mempergunakan ilmu dan seni dengan mendorong para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Fahmi, 2011:39-40).

Keadaan ketenagakerjaan di Indonesia pada Februari 2015 sebanyak 128,3 juta orang, bertambah sebanyak 6,4 juta orang dibanding Agustus 2014 atau sebanyak 3,0 juta orang dibanding Februari 2014. Pada Februari 2015, penduduk bekerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD ke bawah sebesar 45,19 persen, sementara penduduk bekerja dengan pendidikan Sarjana ke atas hanya sebesar 8,29 persen (Berita Resmi Statistik Badan Pusat Statistik, 2015:1).

Baitul Maal wat Tamwil merupakan salah satu koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah yang saat ini berkembang sangat signifikan. Hal ini tidak lepas dari perkembangan kinerja dari BMT secara nasional di tahun ini telah mencapai aset sebesar Rp 4,7 triliun dan jumlah pembiayaan sebesar Rp 3,6 triliun. Menurut Setyo Heriyanto, Deputi Bidang Kelembagaan dan UKM Kementerian Koperasi dan UKM, BMT akan sangat berperan sebagai lembaga keuangan mikro yang mampu menggerakkan sektor riil di masyarakat. Meski sudah fantastis dalam perkembangannya tapi kendala-kendala pengembangan BMT terus dilakukan, apalagi tak semua BMT di Indonesia memiliki nasib yang bagus. Untuk itu Kemenkop dan UKM terus membina dan memberi pengawasan terhadap mereka. Apalagi kendala-kendala klasik dalam pengembangan BMT masih ada saat ini,



seperti kualitas sumber daya insani (SDI), teknologi, inovasi produk, pemasaran, pembiayaan dan regulasi (Alamsyah, 2015).

Nilai aset yang dimiliki Baitul Maal wat Tamwil (BMT) alias koperasi syariah di kota Yogyakarta terus tumbuh secara signifikan hingga mencapai Rp 900 miliar pada tahun ini (Nugraha, 2015). Salah satu BMT Nasional di Yogyakarta yaitu BMT Beringharjo. Kini BMT Beringharjo sudah memiliki 12 kantor cabang yang tersebar di Yogyakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, dan Jakarta dengan aset per Desember 2012 mencapai 70 M dan 30.000 mitra yang tersebar di 12 cabang tersebut (BMT Beringharjo:1). Pakar ekonomi syariah, Muhammad Syafii Antonio mengapresiasi lembaga keuangan dengan sistem syariah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang dibangun Mursida Rambe untuk mencegah para pedagang di Pasar Beringharjo, Yogya terlibat utang kepada rentenir (Dewanti, 2015).

Dengan profit dan bagi hasil yang besar, Mursida akhirnya mendirikan lembaga keuangan mikro Baitul Maal wat Tamwil (BMT) dalam bentuk koperasi syariah bernama BMT Pasar Beringharjo. Saat ini anggotanya 47 ribu orang dan kalau dihitung dengan anggota keluarga, anggotanya mencapai 200 ribuan, dengan modal yang dikelola total Rp105 miliar (Dewanti, 2015).

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang

karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Haq, 2015:1).

Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari banyak faktor diantaranya kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja Islami. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Afrizal, 2014:5).

Manajemen sarana dan prasarana sebagai faktor lain juga merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Manajemen sarana dan prasarana merupakan salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang berdampak pada kinerja lembaga (Ikhsan, 2013:3).

Motivasi kerja mempunyai dampak yang cukup besar terhadap prestasi kerja karyawan. Seorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan

organisasi dimana dia bekerja. seseorang yang tidak termotivasi , yaitu orang yang hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja (Novitasari, 2014:tanpa halaman).

Atmojo (2003) menjelaskan bahwa faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang ada umunya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial (Tampubolon, 2007: tanpa halaman).

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja (Sutrisno, 2010:21).

Faktor terakhir adalah faktor etos kerja Islami. Raharjo (2001) menjelaskan bahwa Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian kesadaran atau nilai-nilai budaya yang dianut oleh manusia sangat menentukan langkah-langkah perilaku manusia (Sutono dan Budiman 2009:13).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Etos**

**Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta**". Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah pada penelitian ini objek penelitian serta variabel yang digunakan berbeda dengan penelitian sebelumnya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?
6. Bagaimana pengaruh etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta?

### **1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.
6. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana etos kerja Islami berpengaruh terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

#### 1.3.2.1. Teoritik

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah kepustakaan dalam dunia pendidikan khususnya prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi calon karyawan yang akan bekerja.

#### 1.3.2.2. Praktis

1. Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan wawasan bagi penyusun mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi penelitian-penelitian yang relevan di masa yang akan datang.
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam merekrut karyawan baru demi kinerja karyawan yang baik.

#### 1.4. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Penyusunan skripsi ini akan disajikan dalam sistematika pembahasan yang terdiri dari 5 (lima) bab, yaitu:

Bab *pertama* Pendahuluan yang berisi penjelasan yang bersifat umum, yaitu mengenai latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab *kedua* Landasan Teori dan Hipotesis yang terdiri dari tinjauan teoritis tentang informasi mengenai variabel-variabel yang diteliti, telah pustaka, kerangka berfikir dan hubungan antar variabel, dan hipotesis.

Bab *ketiga* Metodologi Penelitian, bab ini berisi dari penjelasan tentang jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan teknik analisis data.

Bab *keempat* Analisis Data dan Pembahasan, bab ini terdiri dari hasil analisis dari pengolahan data, baik pengolahan data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Selanjutnya dilakukan pembahasan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang diteliti.

Bab *kelima* Penutup, bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Besarnya  $t$  hitung kualitas sumber daya manusia adalah 2,122 dan  $t$  tabel 2,022. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,122 > 2,022$ ) maka  $H_1$  diterima. Jadi variabel kualitas sumber daya manusia terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.
2. Besarnya  $t$  hitung sarana prasarana adalah 1,745 dan  $t$  tabel 2,022. Karena  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,745 < 2,022$ ) maka  $H_2$  ditolak. Jadi variabel sarana prasarana tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.
3. Besarnya  $t$  hitung motivasi kerja karyawan adalah 1,419 dan  $t$  tabel 2,022. Karena  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $1,419 < 2,022$ ) maka  $H_3$  ditolak. Jadi variabel motivasi kerja karyawan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.
4. Besarnya  $t$  hitung gaya kepemimpinan adalah 0,350 dan  $t$  tabel 2,022. Karena  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel ( $0,350 < 2,022$ ) maka  $H_4$  ditolak. Jadi variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.



5. Besarnya  $t$  hitung budaya organisasi adalah 2,110 dan  $t$  tabel 2,022. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,110 > 2,022$ ) maka  $H_5$  diterima. Jadi variabel budaya organisasi terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.
6. Besarnya  $t$  hitung etos kerja Islami adalah 2,308 dan  $t$  tabel 2,022. Karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2,308 > 2,022$ ) maka  $H_6$  diterima. Jadi variabel etos kerja Islami terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Beringharjo.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta, sebagai berikut:

1. Bagi BMT Beringharjo Yogyakarta
  - a. Perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik dalam bentuk pelatihan-pelatihan ataupun merekrut sumber daya baru dengan latar belakang yang sesuai sehingga BMT Beringharjo mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
  - b. Perlu memperhatikan sarana prasarana yang dibutuhkan karyawan sehingga sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja.
  - c. Memperhatikan apa penyebab kurangnya motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan baik secara internal maupun eksternal sehingga karyawan memiliki dorongan yang kuat untuk memajukan BMT Beringharjo.

- d. Perlu meningkatkan efektivitas pemimpin untuk mempengaruhi para karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan dapat mencapai tujuan perusahaan.
  - e. Mempertahankan budaya organisasi yang ada agar karyawan tetap memiliki komitmen yang tinggi sehingga tujuan BMT Beringharjo dapat terwujud.
  - f. Mempertahankan dan etos kerja Islami yang ada agar karyawan tetap memiliki budaya kerja yang melekat sehingga tujuan BMT Beringharjo dapat terwujud.
2. Bagi peneliti

Dalam penelitian ini masih banyak kekurangan, baik dari segi proses maupun penulisannya. Obyek yang diteliti hanya karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta, hal ini belum dapat mewakili kinerja karyawan BMT Beringharjo yang berada di luar Yogyakarta. Peneliti berharap agar penelitian mendatang yang terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mendapatkan hasil yang lebih signifikan dan dapat memperluas populasi yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Asifudin, Ahmad Janan. (2004). Etos Kerja Islami. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Fahmi, Irham. (2011). Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2009). Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Syamsul dan Widyarini. (2006). Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi & Keuangan. Yogyakarta: Ekonisia.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Noor, Juliansyah. (2013). Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis. Jakarta: Kencana.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanusi, Anwar. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2011). Research Methods For Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma. (2013). Research Methods For Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Soemitra, Andri. (2009). Bank dan Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Kencana.
- Sudarsono, Heri. (2013). Bank dan Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Ilustrasi Edisi 4. Yogyakarta: Ekonisia.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharso, Puguh. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis: Pendekatan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Indeks.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: Amus Yogyakarta & Aditya Media Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Widi, Restu Kartiko. (2010). *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah Demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

### **Jurnal**

- Brahmasari dan Suprayetno. (September 2008). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahawan*, Vol.10, No.2.
- Hartono, Didi. (2014). Pengaruh Sarana Prasarana dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Banjarbaru. *KINDAI*, Volume 10, Nomor 2.
- Ikhsan, Muhamad Chaerul. (2013). Pengaruh Manajemen Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah BANDIKLATDA Provinsi Jawa Barat. Universitas Pendidikan Indonesia.

- Satyawati dan Suartana. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* 6.1.
- Suharto, Agus Ali. (Desember 2012). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, Vol 1, Nomor 3.
- Sujana,Hana. (2015). Pengaruh Profesionalisme dan Sarana Prasarana Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Dinas Bima Marga Kabupaten Sukabumi.
- Sutono dan Budiman, Fuad Ali. (Desember 2009). Pengaruh Kepemimpinan dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil di Kecamatan Rembang. *Analisis Manajemen*, Vol.4 No.1.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. (2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standarisasi*, Vol 9, No.3.
- Wibowo, Bambang Kristanto. (Oktober 2015). Peranan Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Penarikan (Rekrutment) di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). *Jurnal STIE Semarang*, Vol 7, No 3.

### **Skripsi dan Tesis**

- Afrizal,Haris. (2014). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, dan Motivasi kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Amri, Khaerul. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Haq, Hanifah Muhibbatul. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahmudah, Siti. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Novitasari, Dwi. (2014). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan KUD Margorejo Kabupaten Pati Tahun 2014. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Zahra, Annidjatuz. (2015). Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Sidiq Manajemen Yogyakarta. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

### **Wawancara**

Arifin, Bey. (22 April 2016 dan 20 Mei 2016). Personal Interview.

Yuyun. (21 April 2016 dan 20 Mei 2016). Personal Interview.

### **Sumber lain**

\_\_\_\_\_. (2 Maret 2016). MEA, Persaingan Antara Tenaga Kerja Lokal dengan TKA. diunduh dari <http://www.jawapos.com/read/2016/03/02/19681/mea-persaingan-antara-tenaga-kerja-lokal-dengan-tka> pada tanggal 10 Maret 2016.

\_\_\_\_\_. Sambutan Direktur KJKS BMT Beringharjo. diunduh dari <http://bmtberingharjo.com/pages-1-welcome.html> pada tanggal 28 Maret 2016.

Alamsyah, Ichsan Emerald. (22 Maret 2015). Aset BMT Indonesia Capai Rp 47 Triliun diunduh dari <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/15/03/22/nlmh1b-aset-bmt-indonesia-capai-rp-47-triliun> pada tanggal 7 Maret 2016.

Badan Pusat Statistik No.47/05/Th.XVIII, 5 Mei 2015 tentang Berita Resmi Statistik Keadaan Ketenagakerjaan Februari 2015.

Dewanti. (2 Juli 2015). Pakar Syariah Apresiasi Kesuksesan BMT Beringharjo Atasi Rentenir. diunduh dari <http://www.antaraneews.com/berita/504867/pakar-syariah-apresiasi-kesuksesan-bmt-beringharjo-atasi-rentenir> pada tanggal 8 Maret 2016.

Nugraha, Singgih Wahyu. (11 November 2015). Aset BMT di Yogya Tumbuh Hingga Rp 900 Miliar. diunduh dari <http://jogja.tribunnews.com/2015/11/11/aset-bmt-di-yogya-tumbuh-hingga-rp-900-miliar> pada tanggal 7 Maret 2016.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pemerintah Daerah.

## Lampiran 1

### Lampiran Terjemahan Ayat Al Qur'an

No.	Hlm.	Terjemahan
1	27	Artinya: “Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”. (QS. Al Jumuah [62]:10)
2	27	Artinya: “Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain” (QS. Al Insyirah [94]:7)



**Kuesioner Penelitian**

Hari/Tanggal :.....

No. Kuisisioner :.....

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat,

Kuisisioner ini ditunjukkan untuk keperluan skripsi mengenai **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta”**. Studi kasus kepada karyawan BMT Beringharjo di Yogyakarta. Sehubungan dengan hal tersebut, saya mengharap bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuisisioner ini dengan penilaian secara objektif. Data yang Bapak/Ibu/Saudara/i isikan ini akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Atas bantuan dan partisipasinya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

**Raisa Roshifah Mahiroh**

(lanjutan)

## BAGIAN PERTAMA

Pertanyaan ini berkaitan dengan data diri responden.

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

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Pendidikan terakhir : a. SMU b. D3  
c. S1 d. S2
4. Masa kerja : a. 1-5 tahun b. 6-10 tahun  
c. 11-15 tahun d. > 15 tahun
5. Usia saat ini : a. < 25 tahun b. 25-35 tahun  
c. 36-45 tahun d. >45 tahun

## PETUNJUK PENGISIAN:

Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang sesuai dengan pandangan Bapak/Ibu/Sdr/i paling sesuai pada bagian kedua sampai dengan bagian kedelapan. Keterangan kuesioner:

SS	S	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

## BAGIAN KEDUA

Kuesioner berikut mengukur Kualitas Sumber Daya Manusia

Item	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan				
2	Saya mengetahui visi dan misi perusahaan				
3	Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi				

4	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah				
5	Saya memiliki kesehatan jasmani dan rohani dalam menjalani pekerjaan saya				
6	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan				
7	Saya mampu menjalankan tugas demi tercapainya penghasilan yang maksimal				

### BAGIAN KETIGA

Kuesioner berikut mengukur Sarana Prasarana

Item	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Tempat kerja saya telah memadai dan kondisi bangunan sangat baik				
2	Kondisi tempat saya bekerja dapat menggugah rasa semangat dalam menjalankan pekerjaan				
3	Peralatan dan perlengkapan kantor sesuai dengan kebutuhan				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan peralatan dan perlengkapan kantor yang sesuai dengan bidang saya				
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas kantor				
6	Tata ruang di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja				
7	Fasilitas tempat saya bekerja sudah lengkap				

### BAGIAN KEEMPAT

Kuesioner berikut mengukur Motivasi Kerja Karyawan

Item	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja untuk mendapat ridho Allah SWT.				
2	Saya bekerja karena anjuran Al Qur'an dan Hadis				
3	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan				
4	Setiap hasil kerja yang saya laksanakan layak mendapat penghargaan				
5	Saya bekerja agar dapat menumbuhkan kemampuan saya				
6	Saya bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan				

	pokok sehari-hari				
7	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu				

## BAGIAN KELIMA

Kuesioner berikut mengukur Gaya Kepemimpinan

Item	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan perusahaan memiliki hubungan baik dengan karyawannya				
2	Pimpinan perusahaan memberikan motivasi bekerja dan inspirasi kepada karyawannya				
3	Pimpinan perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawannya				
4	Pimpinan perusahaan menanamkan rasa percaya diri terhadap karyawannya				
5	Pimpinan perusahaan membangkitkan semangat kerjasama tim, antusiasme, dan optimisme diantara rekan tim				
6	Pimpinan perusahaan mengekspresikan tujuan penting perusahaan dengan cara sederhana				
7	Pimpinan perusahaan hanya menggunakan kekuasaannya bila perlu				

## BAGIAN KEENAM

Kuesioner berikut mengukur Budaya Organisasi

Item	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas				
2	Perusahaan berani mengambil risiko dan mencoba ide-ide baru				
3	Perusahaan memberi kesempatan diskusi jika berbeda pendapat				
4	Saya mampu beradaptasi di lingkungan kerja				
5	Tingkat aktivitas pekerjaan diatur dalam tim				
6	Saya ikut secara aktif program-program training yang dijalankan perusahaan				
7	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan				

(lanjutan)

## BAGIAN KETUJUH

Kuesioner berikut mengukur Etos Kerja Islami

Item	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah SWT.				
2	Saya bekerja dengan motivasi ibadah untuk mencapai surgawi kelak				
3	Saya mampu bekerja di bidang yang saya kuasai				
4	Saya mampu mengembangkan sikap disiplin dan profesional.				
5	Saya mampu membedakan tujuan yang baik atau buruk				
6	Saya bekerja dengan mengedepankan efisien dan efektivitas				
7	Saya selalu bertawakkal kepada Allah SWT.				

## BAGIAN KEDELAPAN

Kuesioner berikut mengukur Kinerja Karyawan

Item	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja dengan cekatan sesuai kemampuan yang saya miliki				
2	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain				
3	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya				
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal				
5	Saya bekerja sesuai target yang ditentukan				
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu				
7	Saya mampu menjaga nama baik baik perusahaan				

**Pedoman wawancara**

1. Apa visi dan misi BMT Beringharjo?
2. Bagaimana keadaan ruang kerja dan fasilitas kantor menurut anda?
3. Apa yang membuat anda memutuskan untuk bekerja?
4. Bagaimana hubungan pemimpin dengan anda dan karyawan lainnya?
5. Apakah pimpinan perusahaan selalu memberikan motivasi dalam menjalankan pekerjaan?
6. Bagaimana rutinitas/agenda sehari-hari di tempat anda bekerja?
7. Apakah tempat anda bekerja selalu mengadakan program-program training?
8. Apakah jabatan anda sesuai dengan bidang yang anda kuasai?
9. Apakah anda bekerja sesuai prosedur dan jadwal?
10. setelah tugas selesai, apakah karyawan di evaluasi? Siapa yang mengevaluasi karyawan?

## Rata-Rata Skor Kuesioner

## Kualitas Sumber Daya Manusia

No	Item	Tanggapan responden				Rata-rata
		SS	S	TS	STS	
1	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dan pekerjaan	6	34	5	0	3,02
2	Saya mengetahui visi dan misi perusahaan	5	37	3	0	3,04
3	Saya memiliki keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi	5	36	4	0	3,02
4	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah	5	39	1	0	3,09
5	Saya memiliki kesehatan jasmani dan rohani dalam menjalani pekerjaan saya	4	41	0	0	3,09
6	Saya bersedia untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam tugas-tugas jabatan	5	34	6	0	2,98
7	Saya mampu menjalankan tugas demi tercapainya penghasilan yang maksimal	5	34	6	0	2,98

## Sarana Prasarana

No	Item	Tanggapan responden				Rata-rata
		SS	S	TS	STS	
1	Tempat saya bekerja telah memadai dan kondisi bangunan baik	7	30	7	1	2,96
2	Kondisi tempat saya bekerja dapat menggugah rasa semangat dalam menjalankan pekerjaan	8	37	0	0	3,18
3	Peralatan dan perlengkapan kantor sesuai dengan kebutuhan	5	38	2	0	3,07
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan peralatan dan perlengkapan kantor yang sesuai dengan bidang saya	4	37	4	0	3,00
5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan fasilitas kantor	6	38	1	0	3,11
6	Tata ruang di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja	3	38	4	0	2,98
7	Fasilitas tempat saya bekerja sudah lengkap	8	33	4	0	3,09

(Lanjutan)

### Motivasi Kerja Karyawan

No	Item	Tanggapan responden				Rata-rata
		SS	S	TS	STS	
1	Saya bekerja untuk mendapat ridho Allah SWT.	20	25	0	0	3,44
2	Saya bekerja karena anjuran Al Qur'an dan Hadis	17	26	2	0	3,33
3	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan	4	32	9	0	2,89
4	Setiap hasil kerja yang saya laksanakan layak mendapat penghargaan	2	27	16	0	2,69
5	Saya bekerja agar dapat menumbuhkan kemampuan saya	3	39	3	0	3,00
6	Saya bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari	8	32	5	0	3,07
7	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu	10	19	16	0	2,87

### Gaya Kepemimpinan

No	Item	Tanggapan responden				Rata-rata
		SS	S	TS	STS	
1	Pimpinan perusahaan memiliki hubungan baik dengan karyawannya	9	36	0	0	3,20
2	Pimpinan perusahaan memberikan motivasi bekerja dan inspirasi kepada karyawannya	3	31	11	0	2,82
3	Pimpinan perusahaan memperhatikan kebutuhan karyawannya	4	37	4	0	3,00
4	Pimpinan perusahaan menanamkan rasa percaya diri terhadap karyawannya	4	40	1	0	3,07
5	Pimpinan perusahaan membangkitkan semangat kerjasama tim, antusiasme, dan optimisme diantara rekan tim	3	38	4	0	2,98
6	Pimpinan perusahaan mengekspresikan tujuan penting perusahaan dengan cara sederhana	3	40	2	0	3,02
7	Pimpinan perusahaan hanya menggunakan kekuasaannya bila perlu	7	35	3	0	3,09



(lanjutan)

### Budaya Organisasi

No	Item	Tanggapan responden				Rata-rata
		SS	S	TS	STS	
1	Perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas	4	39	2	0	3,04
2	Perusahaan berani mengambil risiko dan mencoba ide-ide baru	5	36	4	0	3,02
3	Perusahaan memberi kesempatan diskusi jika berbeda pendapat	3	38	4	0	2,98
4	Saya mampu beradaptasi di lingkungan kerja	3	38	4	0	2,98
5	Tingkat aktivitas pekerjaan diatur dalam tim	4	37	4	0	3,00
6	Saya ikut secara aktif program-program training yang dijalankan perusahaan	3	35	7	0	2,91
7	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi lebih bagi perusahaan	6	13	24	2	2,51

### Etos Kerja Islami

No	Item	Tanggapan responden				Rata-rata
		SS	S	TS	STS	
1	Saya selalu memulai pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah SWT.	17	28	0	0	3,38
2	Saya bekerja dengan motivasi ibadah untuk mencapai surgawi kelak	16	29	0	0	3,36
3	Saya mampu bekerja di bidang yang saya kuasai	8	37	0	0	3,18
4	Saya mampu mengembangkan sikap disiplin dan profesional	13	30	2	0	3,24
5	Saya mampu membedakan tujuan yang baik atau buruk	15	28	2	0	3,29
6	Saya bekerja dengan mengedepankan efisien dan efektivitas	16	28	1	0	3,33
7	Saya selalu bertawakkal kepada Allah SWT.	15	28	2	0	3,29

(lanjutan)

### Kinerja

No	Item	Tanggapan responden				Rata-rata
		SS	S	TS	STS	
1	Saya bekerja dengan cekatan sesuai kemampuan yang saya miliki	6	37	2	0	3,09
2	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain	7	38	0	0	3,16
3	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan kepada saya	8	37	0	0	3,18
4	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	7	36	2	0	3,11
5	Saya bekerja sesuai target yang ditentukan	7	33	5	0	3,04
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	5	37	3	0	3,04
7	Saya mampu menjaga nama baik baik perusahaan	10	34	1	0	3,20

## Hasil Uji Validitas

### Hasil uji validitas kinerja

		Correlations							
		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	totaly
y1	Pearson Correlation	1	,800**	,746**	,816**	,820**	,749**	,739**	,927**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
y2	Pearson Correlation	,800**	1	,923**	,739**	,678**	,686**	,759**	,901**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
y3	Pearson Correlation	,746**	,923**	1	,820**	,751**	,644**	,694**	,903**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
y4	Pearson Correlation	,816**	,739**	,820**	1	,875**	,707**	,681**	,925**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
y5	Pearson Correlation	,820**	,678**	,751**	,875**	1	,609**	,535**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
y6	Pearson Correlation	,749**	,686**	,644**	,707**	,609**	1	,539**	,802**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
y7	Pearson Correlation	,739**	,759**	,694**	,681**	,535**	,539**	1	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	,927**	,901**	,903**	,925**	,869**	,802**	,805**	1
y	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

(lanjutan)

### Hasil uji validitas kualitas sumber daya manusia

		Correlations							
		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	x1.7	totalx1
x1.1	Pearson Correlation	1	,532**	,401**	,370*	,460**	,549**	,457**	,686**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,012	,001	,000	,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.2	Pearson Correlation	,532**	1	,707**	,722**	,712**	,649**	,541**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.3	Pearson Correlation	,401**	,707**	1	,690**	,684**	,607**	,707**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.4	Pearson Correlation	,370*	,722**	,690**	1	,804**	,519**	,519**	,783**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.5	Pearson Correlation	,460**	,712**	,684**	,804**	1	,488**	,488**	,781**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,001	,001	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.6	Pearson Correlation	,549**	,649**	,607**	,519**	,488**	1	,909**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001		,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x1.7	Pearson Correlation	,457**	,541**	,707**	,519**	,488**	,909**	1	,844**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,001	,000		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	,686**	,847**	,841**	,783**	,781**	,862**	,844**	1
x1	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

### Hasil uji validitas sarana prasarana

		Correlations							
		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	totalx2
x2.1	Pearson Correlation	1	,401**	,375*	,418**	,393**	,443**	,220	,667**
	Sig. (2-tailed)		,006	,011	,004	,008	,002	,146	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

x2.2	Pearson Correlation	<b>,401**</b>	<b>1</b>	<b>,518**</b>	<b>,551**</b>	<b>,631**</b>	<b>,469**</b>	<b>,490**</b>	<b>,754**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,006</b>		<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,001</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
x2.3	Pearson Correlation	<b>,375*</b>	<b>,518**</b>	<b>1</b>	<b>,678**</b>	<b>,554**</b>	<b>,445**</b>	<b>,420**</b>	<b>,738**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,011</b>	<b>,000</b>		<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,002</b>	<b>,004</b>	<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
x2.4	Pearson Correlation	<b>,418**</b>	<b>,551**</b>	<b>,678**</b>	<b>1</b>	<b>,696**</b>	<b>,535**</b>	<b>,622**</b>	<b>,843**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,004</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>		<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
x2.5	Pearson Correlation	<b>,393**</b>	<b>,631**</b>	<b>,554**</b>	<b>,696**</b>	<b>1</b>	<b>,613**</b>	<b>,641**</b>	<b>,841**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,008</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>		<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
x2.6	Pearson Correlation	<b>,443**</b>	<b>,469**</b>	<b>,445**</b>	<b>,535**</b>	<b>,613**</b>	<b>1</b>	<b>,343*</b>	<b>,717**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,002</b>	<b>,001</b>	<b>,002</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>		<b>,021</b>	<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
x2.7	Pearson Correlation	<b>,220</b>	<b>,490**</b>	<b>,420**</b>	<b>,622**</b>	<b>,641**</b>	<b>,343*</b>	<b>1</b>	<b>,708**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,146</b>	<b>,001</b>	<b>,004</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,021</b>		<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
total	Pearson Correlation	<b>,667**</b>	<b>,754**</b>	<b>,738**</b>	<b>,843**</b>	<b>,841**</b>	<b>,717**</b>	<b>,708**</b>	<b>1</b>
x2	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>	
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>

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

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

## Hasil uji validitas motivasi kerja karyawan

		Correlations							
		x3.1	x3.2	x3.3	x3.4	x3.5	x3.6	x3.7	totalx3
x3.1	Pearson Correlation	<b>1</b>	<b>,748**</b>	<b>,359*</b>	<b>,018</b>	<b>,367*</b>	<b>,307*</b>	<b>-,199</b>	<b>,522**</b>
	Sig. (2-tailed)		<b>,000</b>	<b>,015</b>	<b>,906</b>	<b>,013</b>	<b>,040</b>	<b>,190</b>	<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
x3.2	Pearson Correlation	<b>,748**</b>	<b>1</b>	<b>,505**</b>	<b>,121</b>	<b>,436**</b>	<b>,374*</b>	<b>,000</b>	<b>,670**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,000</b>		<b>,000</b>	<b>,430</b>	<b>,003</b>	<b>,011</b>	<b>1,000</b>	<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
x3.3	Pearson Correlation	<b>,359*</b>	<b>,505**</b>	<b>1</b>	<b>,495**</b>	<b>,347*</b>	<b>,264</b>	<b>,471**</b>	<b>,777**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,015</b>	<b>,000</b>		<b>,001</b>	<b>,019</b>	<b>,080</b>	<b>,001</b>	<b>,000</b>
	N	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>	<b>45</b>
x3.4	Pearson Correlation	<b>,018</b>	<b>,121</b>	<b>,495**</b>	<b>1</b>	<b>,442**</b>	<b>,298*</b>	<b>,546**</b>	<b>,668**</b>
	Sig. (2-tailed)	<b>,906</b>	<b>,430</b>	<b>,001</b>		<b>,002</b>	<b>,047</b>	<b>,000</b>	<b>,000</b>

	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.5	Pearson Correlation	,367*	,436**	,347*	,442**	1	,571**	,163	,679**
	Sig. (2-tailed)	,013	,003	,019	,002		,000	,286	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.6	Pearson Correlation	,307*	,374*	,264	,298*	,571**	1	,189	,640**
	Sig. (2-tailed)	,040	,011	,080	,047	,000		,213	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x3.7	Pearson Correlation	-,199	,000	,471**	,546**	,163	,189	1	,562**
	Sig. (2-tailed)	,190	1,000	,001	,000	,286	,213		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	,522**	,670**	,777**	,668**	,679**	,640**	,562**	1
x3	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Hasil uji validitas gaya kepemimpinan

		Correlations							
		x4.1	x4.2	x4.3	x4.4	x4.5	x4.6	x4.7	totalx4
x4.1	Pearson Correlation	1	,483**	,395**	,578**	,451**	,468**	,264	,728**
	Sig. (2-tailed)		,001	,007	,000	,002	,001	,080	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x4.2	Pearson Correlation	,483**	1	,698**	,455**	,621**	,149	,155	,760**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000	,002	,000	,329	,308	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x4.3	Pearson Correlation	,395**	,698**	1	,484**	,803**	,158	,114	,759**
	Sig. (2-tailed)	,007	,000		,001	,000	,298	,456	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x4.4	Pearson Correlation	,578**	,455**	,484**	1	,530**	,396**	,402**	,759**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,001		,000	,007	,006	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x4.5	Pearson Correlation	,451**	,621**	,803**	,530**	1	,173	,377*	,817**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,255	,011	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x4.6	Pearson Correlation	,468**	,149	,158	,396**	,173	1	,420**	,525**
	Sig. (2-tailed)	,001	,329	,298	,007	,255		,004	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x4.7	Pearson Correlation	,264	,155	,114	,402**	,377*	,420**	1	,555**

Sig. (2-tailed)	,080	,308	,456	,006	,011	,004		,000
N	45	45	45	45	45	45	45	45
totalx4 Pearson Correlation	,728**	,760**	,759**	,759**	,817**	,525**	,555**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Hasil uji validitas budaya organisasi

		Correlations							
		x5.1	x5.2	x5.3	x5.4	x5.5	x5.6	x5.7	totalx5
x5.1	Pearson Correlation	1	,818**	,474**	,474**	,291	,288	,392**	,740**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,001	,053	,055	,008	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x5.2	Pearson Correlation	,818**	1	,382**	,382**	,236	,224	,415**	,699**
	Sig. (2-tailed)	,000		,010	,010	,119	,138	,005	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x5.3	Pearson Correlation	,474**	,382**	1	,427**	,268	,355*	,400**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010		,003	,075	,017	,007	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x5.4	Pearson Correlation	,474**	,382**	,427**	1	,535**	,477**	,400**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,001	,010	,003		,000	,001	,007	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x5.5	Pearson Correlation	,291	,236	,268	,535**	1	,569**	,271	,633**
	Sig. (2-tailed)	,053	,119	,075	,000		,000	,072	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x5.6	Pearson Correlation	,288	,224	,355*	,477**	,569**	1	,188	,615**
	Sig. (2-tailed)	,055	,138	,017	,001	,000		,217	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x5.7	Pearson Correlation	,392**	,415**	,400**	,400**	,271	,188	1	,722**
	Sig. (2-tailed)	,008	,005	,007	,007	,072	,217		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	,740**	,699**	,664**	,740**	,633**	,615**	,722**	1
x5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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

## Hasil uji validitas etos kerja islami

### Correlations

		x6.1	x6.2	x6.3	x6.4	x6.5	x6.6	x6.7	totalx6
x6.1	Pearson Correlation	1	,858**	,597**	,337*	,514**	,473**	,599**	,802**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,024	,000	,001	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x6.2	Pearson Correlation	,858**	1	,626**	,452**	,546**	,599**	,546**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x6.3	Pearson Correlation	,597**	,626**	1	,449**	,609**	,600**	,609**	,813**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,000	,000	,000	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x6.4	Pearson Correlation	,337*	,452**	,449**	1	,613**	,439**	,299*	,670**
	Sig. (2-tailed)	,024	,002	,002		,000	,003	,046	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x6.5	Pearson Correlation	,514**	,546**	,609**	,613**	1	,687**	,320*	,797**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,032	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x6.6	Pearson Correlation	,473**	,599**	,600**	,439**	,687**	1	,449**	,787**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,003	,000		,002	,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
x6.7	Pearson Correlation	,599**	,546**	,609**	,299*	,320*	,449**	1	,706**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,046	,032	,002		,000
	N	45	45	45	45	45	45	45	45
total	Pearson Correlation	,802**	,848**	,813**	,670**	,797**	,787**	,706**	1
x6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	45	45	45	45	45	45	45	45

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

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



## Hasil Uji Reliabilitas

### Hasil Uji Reliabilitas Kualitas Sumber Daya Manusia

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,903</b>	<b>7</b>

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1	18,20	4,527	,552	,910
x1.2	18,18	4,377	,785	,881
x1.3	18,20	4,300	,772	,882
x1.4	18,13	4,709	,715	,890
x1.5	18,13	4,936	,727	,894
x1.6	18,24	4,098	,792	,880
x1.7	18,24	4,143	,765	,883

### Hasil Uji Reliabilitas Sarana Prasarana

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,855</b>	<b>7</b>

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
x2.1	<b>18,42</b>	<b>3,886</b>	<b>,467</b>	<b>,874</b>
x2.2	<b>18,20</b>	<b>4,255</b>	<b>,667</b>	<b>,830</b>
x2.3	<b>18,31</b>	<b>4,265</b>	<b>,646</b>	<b>,832</b>
x2.4	<b>18,38</b>	<b>3,968</b>	<b>,776</b>	<b>,813</b>
x2.5	<b>18,27</b>	<b>4,109</b>	<b>,781</b>	<b>,816</b>
x2.6	<b>18,40</b>	<b>4,291</b>	<b>,617</b>	<b>,835</b>
x2.7	<b>18,29</b>	<b>4,028</b>	<b>,569</b>	<b>,843</b>

## Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja Karyawan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	<b>45</b>	<b>100,0</b>
	Excluded <sup>a</sup>	<b>0</b>	<b>,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,745</b>	<b>7</b>

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
x3.1	<b>17,84</b>	<b>4,953</b>	<b>,348</b>	<b>,737</b>
x3.2	<b>17,96</b>	<b>4,453</b>	<b>,509</b>	<b>,703</b>
x3.3	<b>18,40</b>	<b>4,245</b>	<b>,664</b>	<b>,668</b>
x3.4	<b>18,60</b>	<b>4,473</b>	<b>,509</b>	<b>,703</b>
x3.5	<b>18,29</b>	<b>4,892</b>	<b>,584</b>	<b>,703</b>

x3.6	18,22	4,586	,479	,710
x3.7	18,42	4,477	,291	,774

## Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,820	7

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
x4.1	17,98	3,113	,611	,788
x4.2	18,36	2,780	,608	,792
x4.3	18,18	3,013	,645	,782
x4.4	18,11	3,237	,676	,784
x4.5	18,20	2,982	,734	,768
x4.6	18,16	3,543	,389	,821
x4.7	18,09	3,310	,364	,833

## Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	45	100,0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,788</b>	<b>7</b>

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
x5.1	<b>17,40</b>	<b>4,064</b>	<b>,652</b>	<b>,745</b>
x5.2	<b>17,42</b>	<b>3,931</b>	<b>,573</b>	<b>,751</b>
x5.3	<b>17,47</b>	<b>4,118</b>	<b>,547</b>	<b>,758</b>
x5.4	<b>17,47</b>	<b>3,982</b>	<b>,643</b>	<b>,743</b>
x5.5	<b>17,44</b>	<b>4,116</b>	<b>,499</b>	<b>,764</b>
x5.6	<b>17,53</b>	<b>4,073</b>	<b>,460</b>	<b>,771</b>
x5.7	<b>17,93</b>	<b>3,200</b>	<b>,477</b>	<b>,804</b>

## Hasil Uji Reliabilitas Etos Kerja Islami

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	<b>45</b>	<b>100,0</b>
	Excluded <sup>a</sup>	<b>0</b>	<b>,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,884</b>	<b>7</b>

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
x6.1	<b>19,69</b>	<b>5,446</b>	<b>,721</b>	<b>,861</b>
x6.2	<b>19,71</b>	<b>5,346</b>	<b>,784</b>	<b>,853</b>
x6.3	<b>19,89</b>	<b>5,783</b>	<b>,755</b>	<b>,862</b>
x6.4	<b>19,82</b>	<b>5,695</b>	<b>,539</b>	<b>,884</b>
x6.5	<b>19,78</b>	<b>5,268</b>	<b>,702</b>	<b>,863</b>
x6.6	<b>19,73</b>	<b>5,382</b>	<b>,694</b>	<b>,864</b>
x6.7	<b>19,78</b>	<b>5,540</b>	<b>,579</b>	<b>,880</b>

## Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	<b>45</b>	<b>100,0</b>
	Excluded <sup>a</sup>	<b>0</b>	<b>,0</b>
	Total	<b>45</b>	<b>100,0</b>

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
<b>,946</b>	<b>7</b>

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item	Scale Variance if	Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha if
	Deleted	Item Deleted	Correlation	Item Deleted
y1	<b>18,73</b>	<b>5,064</b>	<b>,898</b>	<b>,931</b>
y2	<b>18,67</b>	<b>5,318</b>	<b>,869</b>	<b>,935</b>
y3	<b>18,64</b>	<b>5,234</b>	<b>,870</b>	<b>,934</b>
y4	<b>18,71</b>	<b>4,983</b>	<b>,893</b>	<b>,931</b>
y5	<b>18,78</b>	<b>4,813</b>	<b>,805</b>	<b>,941</b>
y6	<b>18,78</b>	<b>5,313</b>	<b>,731</b>	<b>,945</b>
y7	<b>18,62</b>	<b>5,195</b>	<b>,728</b>	<b>,946</b>

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,13559501
Most Extreme Differences	Absolute	,120
	Positive	,120
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,805
Asymp. Sig. (2-tailed)		,535

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

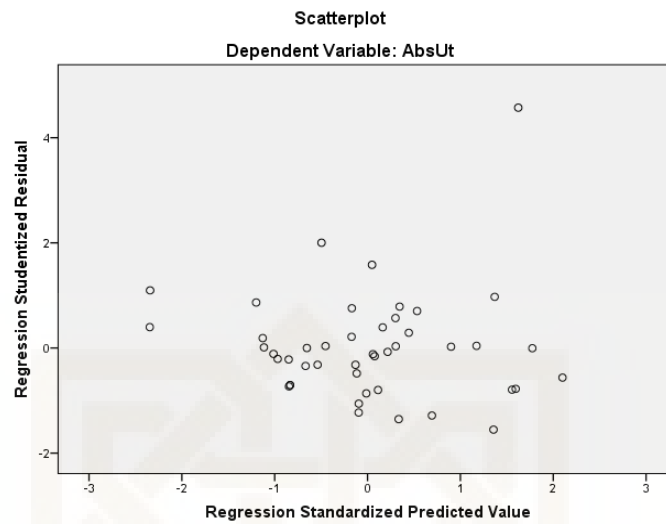
### Hasil Uji Multikolinieritas

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients					Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3,963	2,133		-1,858	,071		
	kualitas sdm	,298	,140	,276	2,122	,040	,289	3,461
	sarana prasarana	,211	,121	,187	1,745	,089	,425	2,351
	motivasi kerja karyawan	,160	,113	,149	1,419	,164	,445	2,247
	gaya kepemimpinan	,055	,156	,042	,350	,728	,335	2,987
	budaya organisasi	,267	,126	,230	2,110	,041	,412	2,429
	etos kerja islami	,214	,093	,220	2,308	,027	,540	1,853

a. Dependent Variable: kinerja

## Hasil Uji Heteroskedastisitas



## Lampiran 8

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients				
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	<b>-3,963</b>	<b>2,133</b>		<b>-1,858</b>	<b>,071</b>
kualitas sdm	<b>,298</b>	<b>,140</b>	<b>,276</b>	<b>2,122</b>	<b>,040</b>
sarana prasarana	<b>,211</b>	<b>,121</b>	<b>,187</b>	<b>1,745</b>	<b>,089</b>
motivasi kerja karyawan	<b>,160</b>	<b>,113</b>	<b>,149</b>	<b>1,419</b>	<b>,164</b>
gaya kepemimpinan	<b>,055</b>	<b>,156</b>	<b>,042</b>	<b>,350</b>	<b>,728</b>
budaya organisasi	<b>,267</b>	<b>,126</b>	<b>,230</b>	<b>2,110</b>	<b>,041</b>
etos kerja islami	<b>,214</b>	<b>,093</b>	<b>,220</b>	<b>2,308</b>	<b>,027</b>

a. Dependent Variable: kinerja

## Hasil Uji Persamaan Regresi

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,902<sup>a</sup></b>	<b>,814</b>	<b>,784</b>	<b>1,222</b>

a. Predictors: (Constant), etos kerja islami, budaya organisasi, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, kualitas sdm

b. Dependent Variable: kinerja

### Hasil Uji F

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	<b>247,836</b>	<b>6</b>	<b>41,306</b>	<b>27,663</b>	<b>,000<sup>b</sup></b>
	Residual	<b>56,741</b>	<b>38</b>	<b>1,493</b>		
	Total	<b>304,578</b>	<b>44</b>			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), etos kerja islami, budaya organisasi, sarana prasarana, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan, kualitas sdm

### Hasil Uji T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients				
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	<b>-3,963</b>	<b>2,133</b>		<b>-1,858</b>	<b>,071</b>
	kualitas sdm	<b>,298</b>	<b>,140</b>	<b>,276</b>	<b>2,122</b>	<b>,040</b>
	sarana prasarana	<b>,211</b>	<b>,121</b>	<b>,187</b>	<b>1,745</b>	<b>,089</b>
	motivasi kerja karyawan	<b>,160</b>	<b>,113</b>	<b>,149</b>	<b>1,419</b>	<b>,164</b>
	gaya kepemimpinan	<b>,055</b>	<b>,156</b>	<b>,042</b>	<b>,350</b>	<b>,728</b>
	budaya organisasi	<b>,267</b>	<b>,126</b>	<b>,230</b>	<b>2,110</b>	<b>,041</b>
	etos kerja islami	<b>,214</b>	<b>,093</b>	<b>,220</b>	<b>2,308</b>	<b>,027</b>

a. Dependent Variable: kinerja



Lampiran 10

Skor Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

no.	jenis kelamin	pendidikan	masa kerja	usia saat ini	kualitas SDM							X1
					X1 <sub>1</sub>	X1 <sub>2</sub>	X1 <sub>3</sub>	X1 <sub>4</sub>	X1 <sub>5</sub>	X1 <sub>6</sub>	X1 <sub>7</sub>	
1	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
2	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
3	Perempuan	D3	>15 TAHUN	>45 TAHUN	4	4	4	4	4	3	3	26
4	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
5	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
6	Laki-laki	S2	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
7	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
8	Perempuan	SMU	1-5 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
9	Perempuan	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
10	Perempuan	S2	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
11	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	4	4	23
12	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	2	2	3	3	3	3	19
13	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	2	3	3	2	2	18
14	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
15	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	2	3	3	3	2	19
16	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
17	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
18	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
19	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
20	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	2	3	3	3	3	3	3	20
21	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	2	3	3	3	20
22	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
23	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
24	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
25	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	2	3	2	3	3	2	2	17
26	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
27	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
28	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	2	3	3	3	3	2	2	18
29	Laki-laki	D3	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
30	Perempuan	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	4	4	4	4	4	4	27
31	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	25-35 TAHUN	2	2	3	3	3	2	3	18
32	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	4	4	4	3	4	4	26
33	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	2	2	3	3	3	2	2	17
34	Laki-laki	SMU	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	2	2	19
35	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
36	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
37	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
38	Laki-laki	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
39	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
40	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
41	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
42	Perempuan	D3	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
43	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
44	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
45	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21

(lanjutan)

### Skor Variabel Sarana Prasarana

no.	jenis kelamin	pendidikan	masa kerja	usia saat ini	sarana prasarana							X2
					X2 <sub>1</sub>	X2 <sub>2</sub>	X2 <sub>3</sub>	X2 <sub>4</sub>	X2 <sub>5</sub>	X2 <sub>6</sub>	X2 <sub>7</sub>	
1	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
2	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
3	Perempuan	D3	>15 TAHUN	>45 TAHUN	3	4	4	4	4	3	4	26
4	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
5	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
6	Laki-laki	S2	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
7	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
8	Perempuan	SMU	1-5 TAHUN	36-45 TAHUN	2	3	2	2	3	3	3	18
9	Perempuan	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	2	3	3	3	3	3	3	20
10	Perempuan	S2	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
11	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	2	3	3	2	19
12	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
13	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
14	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
15	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
16	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
17	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	4	3	3	3	3	3	22
18	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
19	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	4	3	3	22
20	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
21	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	3	3	3	2	21
22	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
23	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	4	3	3	3	3	22
24	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	4	4	3	3	3	3	3	23
25	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
26	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	2	3	3	3	3	20
27	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
28	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	2	3	3	3	3	3	3	20
29	Laki-laki	D3	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	4	3	3	4	3	4	24
30	Perempuan	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	2	3	3	3	3	3	3	20
31	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
32	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
33	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	2	3	3	2	2	2	2	16
34	Laki-laki	SMU	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	1	3	3	3	3	3	3	19
35	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	2	3	3	3	20
36	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
37	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
38	Laki-laki	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	4	3	3	3	3	3	22
39	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	2	3	3	3	3	3	3	20
40	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
41	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	2	3	3	3	3	2	3	19
42	Perempuan	D3	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
43	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
44	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	2	3	20
45	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	2	4	21

(lanjutan)

### Skor Variabel Motivasi Kerja Karyawan

no.	jenis kelamin	pendidikan	masa kerja	usia saat ini	motivasi kerja karyawan							X3
					X3 <sub>1</sub>	X3 <sub>2</sub>	X3 <sub>3</sub>	X3 <sub>4</sub>	X3 <sub>5</sub>	X3 <sub>6</sub>	X3 <sub>7</sub>	
1	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
2	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	3	4	4	3	26
3	Perempuan	D3	>15 TAHUN	>45 TAHUN	4	4	4	3	3	3	3	24
4	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
5	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
6	Laki-laki	S2	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	2	3	3	2	19
7	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	2	2	3	3	3	19
8	Perempuan	SMU	1-5 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	2	2	3	3	2	19
9	Perempuan	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	2	3	3	2	21
10	Perempuan	S2	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	3	3	3	3	23
11	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	4	3	2	3	3	3	2	20
12	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	2	2	3	2	2	17
13	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	4	2	2	3	4	2	20
14	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	3	3	3	4	2	23
15	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	2	3	3	2	21
16	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	3	3	3	3	2	22
17	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	3	3	3	3	23
18	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	2	3	3	3	3	20
19	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	2	2	2	3	18
20	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	3	4	4	3	25
21	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	2	3	3	2	21
22	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
23	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
24	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
25	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
26	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
27	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
28	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
29	Laki-laki	D3	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	2	3	2	2	20
30	Perempuan	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	3	3	4	4	26
31	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	2	3	20
32	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	3	3	3	4	24
33	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	2	2	2	2	3	2	16
34	Laki-laki	SMU	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	2	2	2	3	3	2	17
35	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	4	4	23
36	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	2	2	2	3	18
37	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	3	3	3	3	3	23
38	Laki-laki	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	2	3	4	3	23
39	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
40	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
41	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	2	3	3	2	20
42	Perempuan	D3	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	2	2	3	3	2	18
43	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
44	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	4	3	3	2	21
45	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21

(lanjutan)

### Skor Variabel Gaya Kepemimpinan

no.	jenis kelamin	pendidikan	masa kerja	usia saat ini	gaya kepemimpinan							X4
					X4 <sub>1</sub>	X4 <sub>2</sub>	X4 <sub>3</sub>	X4 <sub>4</sub>	X4 <sub>5</sub>	X4 <sub>6</sub>	X4 <sub>7</sub>	
1	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
2	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	3	4	27
3	Perempuan	D3	>15 TAHUN	>45 TAHUN	4	4	4	4	4	3	3	26
4	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	2	3	3	3	3	3	20
5	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
6	Laki-laki	S2	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
7	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	3	3	3	3	4	3	23
8	Perempuan	SMU	1-5 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
9	Perempuan	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	2	3	3	3	3	3	20
10	Perempuan	S2	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
11	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	4	3	3	3	2	21
12	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	2	2	3	2	3	3	18
13	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
14	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
15	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
16	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	2	2	3	3	3	3	19
17	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
18	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	2	3	20
19	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
20	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
21	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	2	3	3	3	3	4	21
22	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
23	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	2	3	3	3	3	3	20
24	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
25	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	2	2	3	2	3	3	18
26	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	2	3	3	3	3	3	20
27	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
28	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	2	2	3	2	3	3	18
29	Laki-laki	D3	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	4	3	3	3	23
30	Perempuan	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
31	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
32	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
33	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	2	3	2	2	18
34	Laki-laki	SMU	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	2	3	3	3	3	3	20
35	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
36	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
37	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	3	3	3	3	4	4	24
38	Laki-laki	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
39	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
40	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
41	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
42	Perempuan	D3	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	2	3	2	19
43	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
44	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	2	3	3	3	3	3	20
45	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21

(lanjutan)

### Skor Variabel Budaya Organisasi

no.	jenis kelamin	pendidikan	masa kerja	usia saat ini	budaya organisasi							X5
					X5 <sub>1</sub>	X5 <sub>2</sub>	X5 <sub>3</sub>	X5 <sub>4</sub>	X5 <sub>5</sub>	X5 <sub>6</sub>	X5 <sub>7</sub>	
1	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
2	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
3	Perempuan	D3	>15 TAHUN	>45 TAHUN	4	4	3	3	3	3	3	23
4	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	2	3	20
5	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	4	4	3	3	4	26
6	Laki-laki	S2	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	2	3	3	2	19
7	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	2	2	19
8	Perempuan	SMU	1-5 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	2	3	2	19
9	Perempuan	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	2	3	3	2	19
10	Perempuan	S2	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
11	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	4	3	2	21
12	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	2	2	3	3	3	3	2	18
13	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	2	3	3	3	2	19
14	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	2	3	3	3	3	20
15	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	2	3	3	3	1	18
16	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	2	4	21
17	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
18	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
19	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
20	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
21	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	1	19
22	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
23	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
24	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	2	2	2	2	17
25	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
26	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
27	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	2	2	2	2	17
28	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
29	Laki-laki	D3	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
30	Perempuan	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	3	27
31	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
32	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
33	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	2	2	3	3	3	3	2	18
34	Laki-laki	SMU	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	2	3	3	3	3	2	19
35	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
36	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
37	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	4	3	3	3	3	4	23
38	Laki-laki	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	2	3	3	3	3	3	20
39	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
40	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	4	4	4	24
41	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20
42	Perempuan	D3	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	2	3	3	2	2	18
43	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	2	3	3	20
44	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	2	3	20
45	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	2	20

(lanjutan)

## Skor Variabel Etos Kerja Islami

no.	jenis kelamin	pendidikan	masa kerja	usia saat ini	etos kerja islami							X6
					X6 <sub>1</sub>	X6 <sub>2</sub>	X6 <sub>3</sub>	X6 <sub>4</sub>	X6 <sub>5</sub>	X6 <sub>6</sub>	X6 <sub>7</sub>	
1	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
2	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
3	Perempuan	D3	>15 TAHUN	>45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
4	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	3	3	3	3	23
5	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
6	Laki-laki	S2	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
7	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	3	4	4	4	3	26
8	Perempuan	SMU	1-5 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
9	Perempuan	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	2	4	4	4	26
10	Perempuan	S2	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
11	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
12	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
13	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
14	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	4	3	3	3	3	3	3	22
15	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
16	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	3	3	2	2	4	22
17	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	3	3	4	4	25
18	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
19	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
20	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
21	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
22	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
23	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
24	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
25	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
26	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
27	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
28	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
29	Laki-laki	D3	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	3	3	4	4	25
30	Perempuan	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	4	4	4	4	25
31	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
32	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
33	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
34	Laki-laki	SMU	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
35	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
36	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
37	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	3	3	4	4	4	26
38	Laki-laki	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	4	3	3	3	4	3	4	24
39	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
40	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	4	3	4	3	23
41	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	3	4	4	3	2	24
42	Perempuan	D3	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	4	3	4	4	4	3	25
43	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	2	3	4	21
44	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	2	3	4	2	20
45	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	4	4	3	3	23

(lanjutan)

## Skor Variabel Kinerja

no.	jenis kelamin	pendidikan	masa kerja	usia saat ini	kinerja karyawan							Y
					Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	
1	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
2	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
3	Perempuan	D3	>15 TAHUN	>45 TAHUN	4	4	4	4	4	3	4	27
4	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
5	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
6	Laki-laki	S2	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
7	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	2	3	4	21
8	Perempuan	SMU	1-5 TAHUN	36-45 TAHUN	2	3	3	3	2	3	3	19
9	Perempuan	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
10	Perempuan	S2	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
11	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	2	4	21
12	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
13	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
14	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
15	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
16	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
17	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
18	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
19	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
20	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	4	4	4	3	3	24
21	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
22	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
23	Laki-laki	S1	>15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
24	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
25	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	2	2	3	3	19
26	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
27	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
28	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
29	Laki-laki	D3	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	4	4	3	3	3	4	24
30	Perempuan	S1	>15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
31	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
32	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
33	Laki-laki	SMU	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	2	3	3	2	2	2	2	16
34	Laki-laki	SMU	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	2	3	3	20
35	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
36	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
37	Laki-laki	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	4	4	4	4	4	4	4	28
38	Laki-laki	D3	6-10 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	4	22
39	Perempuan	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
40	Perempuan	S1	1-5 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
41	Perempuan	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
42	Perempuan	D3	1-5 TAHUN	<25 TAHUN	3	3	3	3	3	2	3	20
43	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	36-45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
44	Laki-laki	S1	6-10 TAHUN	25-35 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21
45	Laki-laki	S1	11-15 TAHUN	>45 TAHUN	3	3	3	3	3	3	3	21

## **Gambaran Umum BMT Beringharjo**

Berdirinya *Baitul Maal wat Tamwil* Beringharjo (BMT BDB) bermula dari digelarnya Pendidikan dan Latihan (Diklat) Manajemen Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS) dan Ekonomi Syariah di BPRS Amanah Ummah di Leuwiliang, Bogor, Jawa Barat pada tanggal 1-5 September 1994. Dari diklat tersebut pada tanggal 2-6 November 1994 di Semarang digelar pula Diklat yang sama sekaligus sebagai tonggak awal terbentuknya Forum Ekonomi Syariah (FES) dimana kedua Diklat tersebut diprakarsai oleh Dompot Dhuafa (DD) Republika dan Asosiasi Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) se-Indonesia (ASBISINDO). Diklat ketiga diadakan di Yogyakarta pada tanggal 5-11 Januari 1995. Dari ketiga Diklat tersebut beberapa peserta kemudian ikut magang dan diberi kesempatan untuk mendirikan BMT yang dimodali oleh Dompot Dhuafa Republika.

Dra. Mursida Rambe dan Ninawati, SH adalah dua orang peserta yang mengikuti ketiga Diklat tersebut. Seusai keduanya mengikuti Diklat mereka kemudian mengikuti magang di BPR Syariah Margi Rizki Bahagia di Bilangan Bantul, Yogyakarta. Selepas magang kedua orang aktivis ini mulai melakukan *survey* pasar, lokasi, *lobby-lobby* dan persiapan lainnya untuk mendirikan BMT yang pada waktu itu baru pertama kali ada di Yogyakarta. Dengan keteguhan hati kedua akhwat tersebut dan di-*support* oleh Dompot Dhuafa Republika, berjalanlah proses pematangan BMT Bina Dhuafa Beringharjo. Bermodalkan niat baik untuk melakukan perubahan bagi para kaum dhuafa dan semangat yang pantang menyerah, akhirnya Dra. Mursida Rambe dan Ninawati, SH berhasil mendirikan BMT Beringharjo pada tanggal 31 Desember 1994 di serambi Masjid Muttaqien Pasar Beringharjo. Dengan bermodalkan Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah)



keduanya mulai membangun BMT dengan keikhlasan dan keterbatasan. Keduanya sadar bahwa membangun kepercayaan dari masyarakat dengan prinsip kejujuran dan komitmen untuk tetap bisa membantu masyarakat kecil akan semakin meneguhkan keberadaan BMT di hati masyarakat.

Pada saat itu, semuanya serba terbatas kalau tidak ingin dikatakan serba darurat. Untuk keperluan administrasi kantor mereka harus meminjam mesin ketik seorang teman kos selama 1 (satu) tahun. Tidak hanya sekedar meminjam mesin ketik, meja dan kursi pun mereka pinjam dari ruangan takmir Masjid Muttaqien. Bahkan fasilitas telpon mereka pinjam dari seorang sahabat. Pada bulan ketiga pendirian BMT mereka sempat kaget karena mereka mendapat honor sebesar Rp 20.000,- (dua puluh ribu rupiah). Mereka tidak menyangka kalau akhirnya mereka mendapat honor, sesuatu yang sebelumnya tidak pernah mereka pikirkan.

BMT Beringharjo secara informal berdiri pada 31 Desember 1994 dan secara resmi didirikan bersamaan dengan 17 BMT lainnya di Indonesia pada tanggal 21 April 1995 di Yogyakarta oleh Menristek kala itu yaitu Bapak Prof. DR. Ing. BJ. Habibie. Kantor pertama BMT Beringharjo berada di pelataran Masjid Muttaqien Pasar Beringharjo Yogyakarta. Akhirnya pada tahun 1997 BMT Bina Dhuafa Beringharjo memiliki badan hukum Koperasi dengan nomor 157/BH/KWK-12/V/1997. Sejak saat itu hubungan kerja sama dengan Dompot Dhuafa Republika terus terjalin dengan erat, terlebih setelah adanya *Memorandum of Understanding* (MoU) kedua pada tanggal 10 Maret 2001. Pada saat itu Dompot Dhuafa Republika menyertakan modalnya pada BMT Bina Dhuafa Beringharjo

## **VISI**

“Bmt Terkemuka Mitra Bisnis Terpercaya Berbasis Syari’ah”

### **VISI dicapai melalui :**

1. SDM yang visioner, kompeten, dan profesional serta memiliki komitmen nilai-nilai syari’ah
2. Pertumbuhan & perkembangan usaha yang profitable
3. Penerapan Sistem Manajemen berbasis nilai (value base management) & proses bisnis yang accountable
4. Produk Syari’ah yang Inovatif

## **MISI**

1. Pelayanan terbaik untuk anggota (*Community Cervices*)
2. Pemberdayaan berkelanjutan untuk anggota (*Community Development*)
3. Relasi yang memberikan banyak manfaat untuk anggota (*Community Relation*)

## **STRATEGI UNGGULAN**

1. Mengembangkan ekonomi syari'ah
2. Membangun pemberdayaan umat
3. Menekan sistem ekonomi ribawi

Dokumentasi



## Curriculum Vitae

### Data Pribadi:

Nama Lengkap : Raisa Roshifah Mahiroh  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bandung, 13 Agustus 1993  
No Telp : 085624010580  
e-mail : raisa.roshifah@gmail.com  
Alamat Lengkap : Kp. Lebaksiuh rt 05/01 Ciburial Indah Dago Atas  
Bandung Jawa Barat  
Nama Ayah : Ir. H. Muhammad Haitami  
Nama Ibu : Hj. Anna Rosdiana, S.ag

### Pendidikan Formal:

1. SD Plus Al Qur'an Babussalam Bandung dari tahun 2001 sampai tahun 2006
2. MTs Sunan Pandan Aran Yogyakarta dari tahun 2006 sampai tahun 2009
3. SMA Plus Al Qur'an Babussalam Bandung dari tahun 2009 sampai tahun 2012
4. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta dari tahun 2012 sampai sekarang

### Pengalaman Organisasi:

1. Divisi Informasi Komunikasi HTT Sunan Pandan Aran Yogyakarta tahun 2007-2008
2. Bendahara OSIS SMA Plus Al Qur'an Babussalam Bandung tahun 2010-2011
3. Bendahara Komunitas Fotografi BINGKAI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2014-2016
4. Bendahara Kelompok Studi Pasar Modal (KSPM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 2015-2016



# BERING CAMPUS

Kantor Bering Campus - Kantor Pusat BMT Beringharjo Jl. Ringroad Barat, Gamping, Sleman, Yogyakarta  
Tlp. (0274) 549152/549157 ext. 117 www.bmtberingharjo.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 017/B/Bering Campus/KSPPS BMT-BERINGHARJO/V/2016

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Bey Arifin, S.IP.,MM.  
Jabatan : Staff Bering Campus  
Alamat : Ringroad Barat RT 08 RW 15 Desa Kaliabu, Kelurahan  
Banyuraden, Kecamatan Gamping, Kabupaten Sleman,  
Daerah Istimewa Yogyakarta.  
HP : 081215626364  
Telp. : (0274)549152,549157  
Fax. : (0274)549164

Menerangkan bahwa mahasiswa yang tercantum di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Raisa Roshifah Mahiroh  
NIM : 12820001  
Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Syari'ah  
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Judul Skripsi : **"Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana,  
Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya  
Organisasi, Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan  
BMT Beringharjo Yogyakarta"**

Telah melakukan penelitian di KSPPS BMT Beringharjo Yogyakarta. Penelitian dimulai tanggal 26 Maret 2016 dan diakhiri tanggal 28 Mei 2016.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

وَالسَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Dikeluarkan di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 28 Mei 2016



Bey Arifin, S.IP.,MM  
NIK.50070104

BERING CAMPUS