

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**DISUSUN OLEH:
NADHILA AL-FILDZA AQMAR**

NIM: 12390021

DOSEN PEMBIMBING:

- 1. JOKO SETYONO, SE., M.Si**
- 2. DIAN NURIYAH SOLISSA, SHI., M.Si**

**KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI, GAYA
KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BMT BINA IHSANUL FIKRI**



SKRIPSI

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

DISUSUN OLEH:

NADHILA AL-FILDZA AQMAR

NIM: 12390021

PEMBIMBING:

- 1. JOKO SETIYONO, SE., M.Si**
- 2. DIAN NURIYAH SOLISSA, SHL., M.Si**

**KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2016

ABSTRAK

Untuk mengelola manajemen diperlukan sebuah kualitas kehidupan kerja yang sesuai standar kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang baik. Pentingnya peran manajer untuk memberikan apa yang dibutuhkan karyawan untuk itu perlunya komunikasi yang baik antara pemimpin dan karyawan agar saling memberikan feedback.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Sampel penelitian ini adalah karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri yang berjumlah 56, pengujian hipotesis menggunakan analisis linier sederhana, teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*.

Hasil penelitian yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004 sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,600 kemudian gaya kepemimpinan dan komunikasi internal juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan masing masing tingkat signifikansi yaitu 0,801 dan 0,333. Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi internal memiliki pengaruh sebesar 30,2% sisanya 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Required for the management of an appropriate quality of work life standards of work, motivation, leadership style and good internal communication. The importance of the role of manager to provide what is needed employees to the need for good communication between leaders and employees to give each other feedback.

The purpose of this study was to determine the effect of the quality of working life, motivation, leadership style and internal communications to employees performance BMT Bina Ihsanul Fikri. Samples were employees of BMT Bina Ihsanul Fikri with the number 56, hypothesis testing using simple linear analysis, sampling technique used was purposive sampling.

Research results obtained in this study indicate that the hypothesis is accepted that there are significant quality of work life on employee performance BMT Bina Ihsanul Fikri with a significance level of 0.004, while the motivation does not affect the performance with a significance level of 0.600 then the style of leadership and internal communication is also not affect the performance of each employee with a significance level is 0.801 and 0.333. Statistical analysis of the results showed that the quality of working life, motivation, leadership style and internal communication have an impact of 30.2% remaining 70.8% influenced by other factors.

Key words: Quality of work life, Motivation, Leadership Style, Internal Communication, and Employee Performance



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nadhila Al-Fildza Aqmar

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Nadhila Al-Fildza Aqmar

NIM : 12390021

Judul Skripsi : **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Keuangan Syariah.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, Juni 2016
Pembimbing I

Joko Setyono, SE., M.Si
NIP. 19730702 200212 1 003



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nadhila Al-Fildza Aqmar

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Nadhila Al-Fildza Aqmar
NIM : 12390021
Judul Skripsi : **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Keuangan syariah.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Juni 2016

Pembimbing II

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



PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-823. 13/Un.02/DEB/PP.05.3/06/2016

Skripsi/Tugas akhir dengan judul:

Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri

Yang dipersiapkan dan disusun oleh,

Nama : Nadhila Al-Fildza Aqmar

NIM : 12390021

Telah dimunaqasyahkan pada : 24 Juni 2016

Nilai Munaqasyah : A/B

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Syari'ah dan Hukum Jurusan Keuangan Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Munaqasyah:

Ketua Sidang,

Joko Setiyono, SE., M.Si
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji I

M. Ghofur Wibowo, S.E., M.Sc.
NIP. 19800314 200312 1 003

Penguji II

Dr. Abdul Haris, M.Ag
NIP. 19710423 199903 1 001

Yogyakarta, 24 Juni 2016

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



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

NIP. 19680102 199403 1 002

SURAT PERNYATAAN



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Nadhila Al-Fildza Aqmar
NIM : 12390021
Jurusan/Prodi : Keuangan Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Juni 2016

Penyusun



NADHILA AL-FILDZA AQMAR

NIM. 12390021

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nadhila Al-Fildza Aqmar
NIM : 12390021
Program Studi : Keuangan Syari'ah
Departemen : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

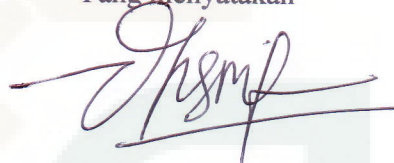
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Internal Terhadap kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga berhak menyimpan, mengalih media/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 seksama.

Yogyakarta, 1 Juni 2016
Yang menyatakan



Nadhila Al-Fildza Aqmar
NIM: 12390021

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

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

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

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. *Tā' 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>Hikmah</i>
------	---------	---------------

عَلَّة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	karāmah al-aulyā'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----	Fatḥah	ditulis	A
-----	Kasrah	ditulis	i
-----	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fatḥah	ditulis	fa'ala
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	ẓakira
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	yaẓhabu

E. Vokal Panjang

1. fatḥah + alif	ditulis	Ā
جاهليَّة	ditulis	jāhiliyyah
2. fatḥah + yā' mati	ditulis	ā
تَنَسَّى	ditulis	tansā
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	ī
كَرِيم	ditulis	karīm
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
فُرُوض	ditulis	furūd

F. 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>

G. 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>

H. 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

السماء	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشمس	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

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

MOTTO

*“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu,
maka dia berada di jalan Allah”*

(HR, Tirmidzi)

*“Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah.
Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah,
Melainkan orang-orang yang kufur”*

(Q.S. Yusuf: 87)

*“Jika tidak bisa menjadi yang terbaik,
maka jadilah orang yang baik”*

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

Kedua Orang Tuaku Tercinta

Adik-adikku dan Keluargaku tersayang

Yang sudah memberikan support dan doa tiada henti

Sehingga skripsi ini diselesaikan dengan baik

KATA PENGANTAR-



Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya kepemimpinan, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, dan umatnya hingga akhir zaman.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Ibnu Qizam, SE., Akt, M. Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. Muhammad Yazid Affandi, M.Ag. selaku Kaprodi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

4. Bapak Joko Setiyono, SE., M.Si dan Ibu Dian Nuriyah Solissa., SHI., M.Si selaku pembimbing 1 dan 2 yang sudah membantu dan membimbing saya dalam penyelesaian skripsi ini dengan maksimal.
5. Seluruh Dosen beserta staf dan karyawan Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan pengetahuan selama saya menempuh pendidikan.
6. Karyawan dan staf BMT Bina Ihsanul Fikri yang telah membantu dan memberikan saran kepada saya dalam proses penelitian
7. Kedua orang tua tercinta, ibu saya Martati dan ayah saya Sumarjono yang sudah mensupport saya berupa kasih sayang, doa, motivasi, materiil dan yang lainnya yang tidak bisa terbalaskan sampai kapanpun.
8. Almh. Mbah saya Sumirah yang selalu memberikan doa semasa hidupnya, yang memberikan nasehat dan juga motivasi.
9. Kedua adik saya Aqil Zahid Al-Shabir dan Nadhifa Al-Fildza Nurin yang telah memberikan semangat dan doa serta menghibur saya.
10. Sahabat-sahabat SMA saya Caca, Saras, Papsa, Galih Andyan, Fikri, Ari, Alim, Rangga yang telah membantu saya, mensupport saya dan juga hiburan bagi saya.
11. Sahabat-sahabat kuliah seperjuangan Alifa Muthia, Anissa Mega Sari, Elyn Herlina, Ria Kurnia, Achmad Balya Alhakim, Muhammad Rizka, Agung Sugiyanto, Aji Tejo Baskoro. 4 tahun suka duka dilalui selama menempuh pendidikan, yang selalu memberikan saran, motivasi dan sebagainya kepada saya, semoga apa yang menjadi cita-cita kita tercapai.

12. Teman-teman KKN 86 Desa Blimbing, Gunung Kidul, Sisil, Virda, Auzar, Thohir, Tsabit, Dika, Lukman, Heri dan Faris yang telah menjadi bagian dari keluarga saya.
13. Teman-teman KUI angkatan 2012 yang sama sama berjuang menuntut ilmu sampai akhir studi.
14. Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini

Semoga kebaikan dan jasa-jasa kalian dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 8 Juni 2016

Penyusun ,



Nadhila Al-Fildza Aqmar
NIM. 12390021

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI	vi
SURAT PERNYATAAN SKRIPSI	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
HALAMAN MOTTO	xii
HALAMAN PERSEMBAHAN	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat penelitian	8
1.5. Sistematika pembahasan	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
2.1. Telaah Pustaka	10
2.2. Landasan teori.....	15
2.2.1. Perilaku organisasi	15
2.2.2. Kinerja Karyawan	16
2.2.2.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	16
2.2.2.2. Ukuran Penilaian Kinerja	17
2.2.2.3. Kinerja Dalam Pandangan Islam	18
2.2.3. Kualitas Kehidupan Kerja	20
2.2.3.1. Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja	20

2.2.3.2. Faktor-Faktor Kualitas Kehidupan Kerja	21
2.2.3.2.1. Lingkungan Kerja	21
2.2.3.2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja	21
2.2.3.2.1.2. Lingkungan Kerja Dalam Islam	23
2.2.3.2.2. Pengawasan.....	24
2.2.3.2.2.1. Pengertian Pengawasan.....	24
2.2.3.2.2.2. Tipe-Tipe Pengawasan	25
2.2.3.2.2.3. Pengawasan Dalam Islam	26
2.2.3.2.3. Kompensasi.....	27
2.2.3.2.3.1. Pengertian Kompensasi.....	27
2.2.3.2.3.2. Komponen-Komponen Kompensasi	28
2.2.3.2.3.3. Kompensasi Dalam Pandangan Islam.....	30
2.2.4. Motivasi.....	31
2.2.4.1. Pengertian Motivasi	31
2.2.4.2. Motivasi Dalam Pandangan Islam	34
2.2.5. Gaya Kepemimpinan.....	36
2.2.5.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	36
2.2.5.2. Teori Perilaku dan Gaya Kepemimpinan.....	37
2.2.5.3. Kepemimpinan Dalam Islam	41
2.2.6. Komunikasi Internal	42
2.2.6.1. Pengertian Komunikasi Internal	42
2.2.6.2. Komunikasi Dalam Pandangan Islam.....	44
2.3. Hipotesis	47
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	50
3.1. Jenis dan Sumber Data.....	50
3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.3. Populasi dan Sampel	51
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	52
3.4.1. Kuesioner	52
3.4.2. Wawancara.....	52

3.5. Definisi Operasional Variabel.....	53
3.6. Instrumen Pengumpulan Data.....	57
3.7. Pengujian Instrumen Penelitian	58
3.7.1. Uji reliabilitas.....	58
3.7.2. Uji Validitas	58
3.8. Metode Analisis Data.....	59
3.8.1. Analisis Deskriptif Kuantitatif.....	59
3.8.2. Uji Asumsi Klasik.....	59
3.8.2.1. Uji Regresi Linear Berganda.....	60
3.8.2.2. Uji Normalitas	61
3.8.2.3. Uji Multikolonieritas	61
3.8.2.4. Uji Heteroskedastisitas	61
3.9. Pengujian Hipotesis	62
3.9.1. Uji F	62
3.9.2. Uji t	62
3.9.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	63
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	64
4.1. Karakteristik Responden.....	64
4.1.1. Jenis Kelamin.....	65
4.1.2. Usia	66
4.1.3. Pendidikan Terakhir.....	66
4.1.4. Jabatan.....	66
4.1.5. Gaji.....	67
4.1.6. Lama Kerja.....	67
4.2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	68
4.2.1. Uji Validitas	68
4.2.2. Uji Reliabilitas	70
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	71
4.3.1. Uji Multikolonearitas.....	71
4.3.2. Uji Heterskedastisitas.....	72

4.3.4. Uji Normalitas.....	73
4.4. Analisis Linier Regresi Berganda	74
4.5. Uji Hipotesis	76
4.5.1. Uji F	76
4.5.2. Uji Koefisien Determinasi	77
4.5.3. Uji t	78
4.6. Pembahasan.....	80
BAB V PENUTUP.....	87
5.1. Kesimpulan	87
5.2. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	UMK Yogyakarta.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	13
Tabel 2.2	Kerangka Teori	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden.....	64
Tabel 4.2	hasil uji validitas	68
Tabel 4.3	hasil uji reliabilitas	70
Tabel 4.4	hasil uji multikolinearitas.....	71
Tabel 4.5	hasil uji heteroskedastisitas	72
Tabel 4.6	hasil uji normalitas	73
Tabel 4.7	hasil uji regresi linear berganda	74
Tabel 4.8	hasil uji F.....	77
Tabel 4.9	hasil uji koefisien determinasi.....	78
Tabel 4.10	hasil uji t.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Terjemahan Al Qur'an.....	I
Lampiran 2	Kuesioner.....	IV
Lampiran 3	Data Variabel Penelitian.....	VIII
Lampiran 4	Statistik Deskriptive Variabel Penelitian.....	XVII
Lampiran 5	hasil uji validitas.....	XVIII
Lampiran 6	hasil uji reliabilitas.....	XXIII
Lampiran 7	hasil uji asumsi klasik.....	XXIV
Lampiran 8	hasil analisis regresi linear berganda.....	XXVI
Lampiran 9	hasil wawancara.....	XXVIII
Lampiran 10	Sejarah BMT Bina Ihsanul Fikri.....	XXXII
Lampiran 11	Visi dan Misi BMT Bina Ihsanul Fikri.....	XXXIII
Lampiran 12	Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	XXXIV
Lampiran 13	Curriculum Vitae.....	XXXV

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan BMT (*Baitul Mal Wat Tamwil*) di Indonesia saat ini tampil sebagai pendorong intermediasi usaha riil mikro. Hal ini dibuktikan dengan jumlah BMT, berdasarkan data statistik Kementerian Dalam Negeri hingga saat ini jumlah desa di Indonesia sekitar 73.067 desa. Sementara BMT yang sudah ada jumlahnya kurang lebih 4000 BMT yang tersebar Indonesia (kompasiana.com, 2016, p,5).

Artinya BMT memiliki peran penting bagi golongan masyarakat golongan menengah maupun bawah dalam merintis usaha. Salah satu kunci dari perkembangan BMT tersebut adalah soal kemudahan dalam pelayanan yang diberikan oleh hampir semua BMT.

Dilihat dari perkembangannya BMT di Yogyakarta mengalami pertumbuhan secara signifikan hingga mencapai Rp 900 miliar pada tahun 2015 lalu dan terdapat 40 BMT di Yogyakarta yang aktif. Nilai aset keseluruhan BMT tersebut menurutnya sudah jauh lebih tinggi dibanding kondisi pada tahun 2011 yang hanya di kisaran yaitu Rp 400 miliar (jogja.tribunnews.com, 2015, p.4).

Dari artikel yang diperoleh bahwa terdapat peningkatan aset yang signifikan dari tahun 2011 sampai 2015, besarnya aset BMT terbukti tentunya tidak lepas dari kualitas kinerja dari para karyawan nya yang mampu mengelola secara profesional sehingga dapat menyatukan persepsi karyawan dan pimpinan

organisasi, dengan begitu adanya kenaikan aset tersebut menambah kepercayaan anggota terhadap keberadaan BMT.

Fokus pada penilaian kinerja karyawan adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan sehingga yang utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM dalam konteks organisasi agar dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan organisasi yang kemudian menjadi konsep manajemen kinerja.

Mengelola SDM tidak mudah. Seperti fenomena yang terjadi, banyak para pekerja yang mogok kerja dikarenakan kurangnya perusahaan memberikan apa yang menjadi kebutuhan pekerja, padahal tanpa SDM perusahaan tidak produktif yang kemudian akan berdampak bangkrutnya perusahaan tersebut.

Dari hasil survei karir.com kepada 6530 responden, 34% diantaranya menyatakan akan mencari peluang karir baru setelah dua tahun berkarir di perusahaan yang sama, ini dikarenakan menurut hasil survei 28% atau sebanyak 1.828 responden puas akan gajinya sedangkan 2351 responden tidak puas akan gajinya dan sisanya biasa saja (tribunnews.com, 2016, p.5).

Padahal kebutuhan utama dari seorang karyawan adalah gaji, sehingga ini menjadi ancaman bagi perusahaan yang mana bila tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan tidak betah dan mengundurkan diri. Di Indonesia sendiri kompensasi atau upah masih menjadi permasalahan ekonomi.

Menurut presiden KSPI Said Iqbal bahwa tingkat upah Indonesia masih rendah, jauh di bawah Thailand, Malaysia, Singapura, dan Filipina. Menurutnya

bagaimana produktivitas bisa tinggi kalau upahnya murah (ekbis.sindonews.com, 2015, P.2) .

Seperti yang dilansir media online, anggota dewan pengupahan Sarman Simanjorang mengatakan bahwa jika buruh mogok kerja maka menunjukkan kualitas buruh sangat rendah. Pabrik itu tempat mereka mencari nafkah, jika mereka berhenti maka pengusaha rugi, pendapatan turun (liputan6.com, 2014. p.3)

Tabel 1.1

UMK Yogyakarta

Daerah	UMK 2015	UMK 2016
● UMK Kota Jogja	Rp 1.302.500	Rp 1.452.287
● UMK Kabupaten Sleman	Rp 1.200.000	Rp 1.338.000
● UMK Kabupaten Bantul	Rp 1.163.800	Rp 1.297.637
● UMK Kabupaten Kulonprogo	Rp 1.138.000	Rp 1.268.870
● UMK Kabupaten Gunungkidul	Rp 1.108.249	Rp 1.235.697

GRAFIS: HERPRI KARTUN/RADAR JOGJA

Dikutip dari: <http://www.radarjogja.co.id/blog/2015/11/03/buruh-dan-pengusaha-menolak-umk-2016/>

Dari tabel diatas UMK provinsi DIY mengalami kenaikan, dengan kenaikan yang tidak cukup banyak mengakibatkan banyak buruh yang melakukan penolakan jumlah kenaikan UMK tersebut. Tidak hanya pada kompensasi atau upah saja. Dalam temuan karir.com selanjutnya, hasil menunjukkan bahwa suasana kerja dan kejelasan jenjang karir memiliki peran besar dalam menentukan seseorang untuk memilih bertahan atau mencari peluang karir baru (tribunnews.com, 2016, p.25).

Dari artikel yang didapat bahwa produktivitas karyawan tinggi atau bahkan tidak akan melakukan *resign* apabila dihargai oleh perusahaan nya. Pada praktik manajemen kinerja, perusahaan mempunyai tugas memberikan kualitas kehidupan kerja yang baik, kualitas kehidupan kerja atau biasa disebut *quality of worklife* (QWL) merupakan pelaksanaan kebijakan dan praktek-praktek *human resource management* dirancang untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kesejahteraan (Raymond, 2005: 168).

Karyawan yang bekerja di lembaga keuangan pun didituntut selalu ramah dan loyal kepada nasaba, hal ini dapat berjalan lancar jika diimbangi dengan kondisi kehidupan kerja yang baik pula. Faktor-faktor internal yang dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja misalnya adalah pengawasan, kompensasi, komunikasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lain-lain.

Sementara contoh faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik komunikasi dan non fisik perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi (Lewis *et.el*, 2001:34) hal ini merujuk pada pemikiran bahwa kualitas kehidupan kerja dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta karyawan terhadap organisasi.

Peningkatan kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja perusahaan sehingga pemimpin perusahaan perlu mengetahui apa yang menjadi kebutuhan karyawan dalam bekerja. Sebuah organisasi tidak lepas adanya peran seorang pemimpin. Sehingga bisa dikatakan suksesnya suatu organisasi tergantung seberapa kapasitas seorang pemimpinnya.

Organisasi akan berkembang jika seorang pemimpin mampu mewujudkan tujuan organisasi menjadi kenyataan.

Pemimpin juga harus memperhatikan aspek lingkungan kerja agar para karyawan merasa nyaman dan betah saat melaksanakan tugas kemudian perlunya pemimpin melakukan pengawasan yang bertujuan untuk mengontrol suatu kegiatan dan sesuai dengan hasil yang ingin dicapai. Pengawasan ini akan berdampak kepada karyawan yang mana dapat mengevaluasi hasil dari kerja mereka supaya lebih baik lagi sehingga perusahaan akan membuat kebijakan dan perencanaan untuk dimasa akan datang.

Selain itu dalam organisasi bukan hanya komunikasi yang membuat tujuan organisasi tercapai tapi perlunya kebutuhan bagi karyawan dari segi kompensasi atau berupa *reward*. Untuk menarik karyawan supaya masuk bekerja tepat waktu, memotivasi karyawan supaya bekerja lebih giat, disiplin dan mengembangkan kompetensinya maka organisasi perlu memberikan *reward* pada karyawan yang telah mengorbankan waktu, tenaga, kemampuan dan ketrampilan sehingga karyawan merasa puas dan dihargai.

Hal itu disebabkan suka atau tidak suka, uang ataupun hadiah lainnya yang merupakan bagian dari bentuk kompensasi adalah faktor penting dalam kehidupan kerja yang dapat meningkatkan motivasi. Pemberian kompensasi yang dapat mencegah karyawan meninggalkan perusahaan tentulah pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan jasa yang dikorbankan oleh para karyawan dan sebanding dengan kompensasi yang diberikan oleh organisasi luar lainnya dengan jenis pekerjaan yang sama.

Begitupun pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang melayani masyarakat umum yang ingin melakukan kegiatan perbankan dengan biaya terjangkau yaitu BMT. Salah satu BMT di Yogyakarta yang saat ini sedang berkembang adalah BMT Bina Ihsanul Fikri.

Penelitian ini memilih BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta sebagai objek penelitian karena lembaga keuangan yang cukup lama berdiri yaitu tahun 1996 dan sekarang telah memiliki 11 kantor cabang dengan jumlah karyawan 100 orang (bmt-bif.co.id), selain itu BMT BIF dianggap *representative* sebagai lembaga keuangan syariah yang semakin berkembang dari segi *asset* ataupun jumlah anggota, terbukti dengan perkembangan tabungan di BMT BIF yang dalam 1 tahun terakhir telah mencapai 44,78 miliar (Majalah peluang, nomor edisi Desember 2014).

Kesiapan dari sumber daya manusia merupakan faktor yang utama bagi sebuah perusahaan, karyawan yang bekerja disuatu BMT harus memiliki kompetensi karena untuk mendukung ketercapaian tujuan perusahaan. Namun terkadang dalam pekerjaannya kerap kali karyawan mengalami kejenuhan dengan aktivitas di perusahaan tersebut sehingga perlunya program QWL agar dapat mempertahankan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan keinginan karyawan.

Mengacu dari penjelasan permasalahan diatas kinerja karyawan dapat meningkat jika faktor-faktor yang sesuai dengan kebutuhan pekerja dipenuhi sehingga karyawan akan merasa nyaman dan perusahaan pun dapat mempertahankan karyawan tersebut untuk itu kualitas kehidupan kerja perlu

diperhatikan pada sebuah perusahaan. Permasalahan inilah yang mendorong penulis untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri?
3. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri?
4. Apakah ada pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri.

2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Diharapkan bagi penelitian ini bermanfaat yang mana dijadikan sebagai pertimbangan manajer atau pemimpin perusahaan agar kinerja karyawan lebih baik lagi sehingga mampu mendongkrak kinerja perusahaan juga.

2. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia selain itu sebagai sarana untuk menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan

3. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan wawasan kepada organisasi mengenai pentingnya kualitas kehidupan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi.

1.5. Sistematika Pembahasan

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

Bab pertama pendahuluan, pada bab ini dibahas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika pembahasan yang menjado acuan untuk menyusun landasan teori, metodologi penelitian dan analisis data serta pengujian hipotesis.

Bab kedua landasan teori, pada bab ini dibahas landasan teori yang berisi tentang telaah pustaka, kerangka teoritik, dan hipotesis. Landasan teori dijadikan pedoman untuk menentukan metode penelitian yang dilakukan.

Bab tiga metodologi penelitian, pada bab ini memuat tentang metode penelitian dan variabel penelitian yang hasilnya dianalisis dan dibahas pada bab empat.

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

Bab lima penutup, pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari seluruh bab sebelumnya, saran untuk penelitian selanjutnya dan dilengkapi dengan bibliografi.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Fasilitas berupa fisik dan non fisik sudah maksimal diberikan untuk kebutuhan karyawan, sehingga apabila semakin baiknya kualitas kehidupan kerja yang diterapkan BMT BIF maka semakin baik pula kinerja karyawannya.
2. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa secara parsial motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Menurut jawaban para responden motivasi bukan hanya dari diri sendiri tetapi perlunya juga motivasi dari pemimpin guna mendukung kinerja mereka.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri. Ini dikarenakan persepsi, asumsi setiap karyawan berbeda-beda untuk menilai pemimpinnya. Hasil wawancara menyimpulkan bahwa setiap pemimpin memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing

serta mengatur manajemen dengan caranya sendiri sehingga tidak terlalu berpengaruh kepada kinerja para karyawan.

4. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri, ini dikarenakan kebanyakan karyawan khususnya marketing bekerja dilapangan sehingga intensitas waktu untuk berkomunikasi didalam organisasi perusahaan tidak terlalu sering. Hal wajar terjadi *miss communication* ketika dalam perusahaan walaupun pemberian informasi dari atasan sampai ke bawah runtut tetapi terkadang penyampaian berbeda.
5. Dari hasil analisis, bahwa kualitas kehidupan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh sebesar 30, 2% terhadap kinerja karyawan sisanya 70,8% dipengaruhi oleh faktor lain, hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yang dihasilkan.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian yaitu:

5.2.1. Bagi perusahaan

Disarankan agar pihak manajemen BMT Bina Ihsanul Fikri untuk mengarahkan gaya kepemimpinan sesuai dengan visi dan misi

perusahaan, sehingga dapat memotivasi karyawan yang mana akan meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi.

Perlunya sebuah komunikasi yang lebih diluar jam kerja, semisal mengadakan sesuatu kegiatan untuk lebih mengakrabkan karyawan seperti *outbond* atau *gathering* ataupun kegiatan yang lainnya.

5.2.2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-peneitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang mana akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arifin. 1999. *Empat Dimensi Quality of Work life Diterapkan Oleh Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat

Argenti, Paul A. 2010. *Komunikasi Korporat*. Jakarta: Salemba Humanika.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Bittel, Lester R., dan Newstorm. John W. 1994. *Pedoman Bagi Penyelia I*. Jakarta: Pustaka Binaman Ressindo.

Dessler, Gerry. 1997. *Manajemen Personalia*, alih bahasa: Darma. Jakarta: Erlangga

Dharmawan, Cecep. 2006. *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah (Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-Nilai Ilahiyah)*. Bandung: Khazanah Intelektual.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Univ. Diponegoro.

Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Kaswan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Bandung: Graha Ilmu.

Mahmud. 2011. *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Muhammad, Arni. 1989. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mustofa, Bisri. 2009. *Pedoman Menulis Proposal Penelitian Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Panji Pustaka.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghaila Indonesia
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2009. *Perilaku Organisasi, alih bahasa: Diana Angelica*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Stone, Raymond. 2005. *Human Resource Managemen*. Fifth edition. John Wiley & Sons Australia. Ltd 42 Mcdougall street. Milton. Australia.
- Sukanto Reksohadiprodjo dan Hani Handoko. 2001. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.
- Sugiyono. 2012. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Toha, Miftah. 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Toha, Muharto. 2013. *Perilaku Organisasi*. Banten: Universitas Terbuka.

Terry, George. 2012. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung: P.T. ALUMNI Bandung 2012

Wibowo. 2010. *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Widyarini. 2012. *Manajemen Bisnis dengan Pendekatan Islam*. Yogyakarta: Ekonisia.

Jurnal

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudhiarta Utama. 2012. “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*”. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol.6. No.2.

Darmawati, Tri. 2015. “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Havraco Jaya Palembang*”. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol.12. No.3.

- Ida Ayu Brahmawati dan Agus Suprayetno. 2008. "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia)*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol.10. No.2.
- Lewis, dkk. 2001. "*Narrative Styles Of Managers and Workers*". Journal of Applied Behavioral Science 36 (2) : 210-228
- Nurmatias, Faizal. 201. "*Pengaruh Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai*". Jurnal Tamaddun Ummah. Vol.01. No.1
- O. Posuma, Cristalia. 2013. "*Kompetensi, Kompensasi, dan Kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ratumbusyang Manado*". Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi. Vol.1. No.4.
- Potu, Aurelia. 2013. "*Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado*". Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Akuntansi. Vol.1. No.4.
- Yuni Ambarwati dan Nanik Suryani. 2014. "*Pengaruh Komunikasi Internal, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Wonosobo Kabupaten Temanggung*". Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi. Vol. 3. No.2.

Riyadi, Slamet. 2011. “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 13. No.1.

Umi Widyastuti dan Dedi Purwana. 2012. “*Analisis Faktor-Faktor dalam Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta*”. *Jurnal Ekonomi*. Vol 10. No.1.

Internet

Achmad Dwi Afriyadi. “*Terus Demo, Pengusaha sebut Kualitas Buruh Masih Rendah*”. 28 November 2014.
<http://bisnis.liputan6.com/read/2139961/terus-demo-pengusaha-sebut-kualitas-buruh-ri-masih-rendah>.

Admin Radar Jogja. “*Buruh dan Pengusaha Menolak UMK 2016*”. 3 November 2015.
<http://www.radarjogja.co.id/blog/2015/11/03/buruh-dan-pengusaha-menolak-umk-2016/>

Singgih Wahyu Nugraha. “*Aset BMT di Yogya Tumbuh hingga Rp 900 miliar*”. 19 Januari 2016. <http://jogja.tribunnews.com/2015/11/11/aset-bmt-di-yogya-tumbuh-hingga-rp-900-miliar?page.1>.

Hermansyah Khahir. “*BMT Sebagai Inklusi Keuangan*”. 21 Maret 2016.
http://www.kompasiana.com/hermansyahkhahir/bmt-sebagai-inklusi-kuangan_54f90a49a3331162158b4cf9.

BMT Bina Ihsanul Fikri. “ *Sejarah singkat dan Visi Misi*”. 26 Juni 2016.
[.http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related](http://bmt-bif.co.id/index.php?menu=profileb&view=related).

Yanuar Riezqi Novanda. “*Penyebab Poduktivitas Buruh di Indonesia*”. 1 Juni 2016.
<http://ekbis.sindonews.com/read/1072141/34/penyebab-produktivitas-buruh-di-indonesia-rendah-1450996996>.

Tribun News. “*Karyawan Resign Setelah 2 Tahun Apakah Anda Salah Satunya*”. 1 Juni 2016. <http://www.tribunnews.com/lifestyle/2016/01/20/34-karyawan-resign-setelah-2-tahun-apakah-anda-salah-satunya>.

Skripsi dan Thesis

Guntur Sukoco. 2013. “*Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Etos Kerja (Survey pada Organisasi Saka Bahari Kwartir Cabang Kota Yogyakarta Masa Jabatan 2011-2013 dalam Merealisasikan Program Kerja)*”. Skripsi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga: Tidak diterbitkan.

Nevi Lailia Khasanah. 2014. “*Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta*”. Skripsi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga: Tidak diterbitkan.

Rini Rosmiyati. 2013. “*pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967*”. Thesis mahasiswa Universitas Gadjah Mada Yogyakarta: tidak diterbitkan.

Widyaningsih Saputro. 2012. “*Pengaruh Quality of Work life Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*”. Skripsi mahasiswa UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: tidak diterbitkan.



Terjemah

Al-Qur'an

NO	HLM	SURAT/HADIS	TERJEMAHAN
1	18	Q.S. Al-An'am: 135	<i>"Katakanlah, "Wahai kaumku! Berbuatlah menurut keadaan kamu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat nanti. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung."</i>
2	19	Q.S. At-Thariq: 16	<i>"Dan Akupun membuat rencana (pula) dengan sebenar-benarnya."</i>
3	24	Q.S. Al-Mujadalah: 11	<i>"Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majelis", maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."</i>
4	26	Q.S. Al-Mujadalah: 7	<i>"Tidakkah kamu perhatikan, bahwa sesungguhnya Allah mengetahui apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi? Tiada pembicaraan rahasia antara tiga orang, melainkan Dia-lah yang keempatnya. Dan tiada (pembicaraan antara) lima orang, melainkan Dia-lah yang keenamnya. Dan tiada (pula) pembicaraan antara (jumlah) yang kurang dari itu atau lebih banyak, melainkan Dia ada bersama mereka di mana pun mereka berada. Kemudian Dia akan memberitakan kepada mereka pada hari kiamat apa yang telah mereka kerjakan. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui segala sesuatu"</i>
5	27	Q.S. Qaf: 18	<i>"tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di</i>

			<i>dekatnya Malaikat Pengawas yang selalu hadir”</i>
6	30	Q.S. Al-Mulk: 15	<i>“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.”</i>
7	42	Q.S. Al-Maidah: 57	<i>“Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengambil jadi pemimpinmu, orang-orang yang membuat agamamu jadi buah ejekan dan permainan, yaitu di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelumnya dan orang-orang yang kafir.”</i>
8	45	Q.S. An-Nisa’: 58	<i>“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya.”</i>



KUESIONER

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMUNIKASI INTERNAL, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA

Yth,

Bapak/Ibu karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri

Di Yogyakarta

Demi tercapainya penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan dari Bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi angket yang telah disediakan (terlampir berikut ini). Penyusunan skripsi dibuat dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan pendidikan Strata satu (S1) pada program Studi Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Untuk itu diharapkan para responden dimohon dapat memberikan jawaban yang sebenar-benarnya demi membantu penelitian ini yang akhirnya dapat memberikan masukan bagi BMT Bina Ihsanul Fikri. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Peneliti,

Nadhila Al-Fildza Aqmar

NIM: 12390021

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. NAMA:
2. JENIS KELAMIN:
 - a. PRIA
 - b. WANITA
3. USIA:.....Tahun
4. PENDIDIKAN TERAKHIR:
5. JABATAN:
6. GAJI:
 - a. <2.000.000
 - b. 2.000.000-<3.500.000
 - c. 3.500.000-5.000.000
 - d. >5.000.000
7. LAMA KERJA:
 - a. 1 Tahun
 - b. >1 - 3 Tahun
 - c. >3 - 5 Tahun
 - d. >5 Tahun

II. PETUNJUK PENELITIAN

Untuk pertanyaan di bawah ini pilihlah salah satu jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara yang paling tepat dengan cara menyilang (X) huruf pilihan yang tersedia, isilah jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

KETERANGAN:

- SS :Sangat Setuju
- S :Setuju
- TS :Tidak Setuju
- STS :Sangat Tidak Setuju

III. DATA PERTANYAAN VARIABEL

KINERJA KARYAWAN					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan				
2	Saya mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan				
3	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki dapat mempercepat waktu penyelesaian pekerjaan				
4	Saya hadir tepat waktu sesuai jam kerja				

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA					
A.Lingkungan Kerja					
NO.	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Kelembaban di tempat kerja mempengaruhi suhu tubuh saya saat bekerja				
2	Hubungan dengan sesama karyawan dapat membantu pada pekerjaan				
3	Ruang kerja yang bersih membuat nyaman saat bekerja				
4	Hubungan dengan pimpinan dapat membantu pada pekerjaan				
B.Kompensasi					
5	Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
6	Selain gaji, saya mendapat tunjangan dan bonus				
7	Dengan adanya bonus, maka meningkatkan semangat dalam bekerja				
8	Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah memadai (adil)				
C. Pengawasan					
9	Pengawasan menyebabkan efektivitas kerja karyawan				
10	Perusahaan melakukan evaluasi dari pelaksanaan pengawasan				
11	Pengawasan membuat anda bekerja lebih baik dari sebelumnya				
12	Pengawasan dapat memberikan umpan balik terhadap kebijakan, perencanaan, dan pelaksanaan yang akan datang				

MOTIVASI					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari				
2	Bekerja di perusahaan ini membuat saya merasa berguna di masyarakat				
3	Saya bekerja untuk mengembangkan kemampuan yang saya miliki				
4	Saya bekerja supaya mendapat kesempatan untuk belajar hal-hal baru				
5	Saya bekerja di perusahaan ini karena kompensasi yang diberikan sudah mencukupi				

GAYA KEPEMIMPINAN					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan				
2	Pimpinan memberikan kesempatan untuk karyawan dalam memberikan pendapat				
3	Pimpinan memberikan bimbingan, saran dan dorongan kepada karyawan				
4	Pimpinan dapat menciptakan suasana kondusif				
5	Pimpinan memberikan reward bagi karyawan yang memiliki kinerja baik				

KOMUNIKASI INTERNAL					
NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan melakukan pola komunikasi dua arah dengan karyawan				
2	Pimpinan dan karyawan bertanggung jawab bersama dalam keputusan dan pekerjaan				
3	Pimpinan sering memberikan kritik atau saran atas hasil kerja anda				
4	Pimpinan menerima pendapat karyawan tentang keputusan yang diambil				
5	Proses komunikasi pada perusahaan dapat menciptakan hasil maksimal dalam menyelesaikan tugas				
6	Saya memberikan dukungan kepada rekan karyawan lain				

DATA VARIABEL PENELITIAN

VARIABEL KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	43
2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	43
3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	40
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	40
5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	39
6	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	39
7	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	41
8	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	41
9	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3	35
10	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	2	37
11	3	4	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	31
12	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	41
13	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	39
14	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	38
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	46
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
19	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	40
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
21	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	43
23	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	34
24	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	34
25	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	36
26	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
28	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
29	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	40
30	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	44
31	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
32	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	40
33	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	42
34	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	35
35	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44
36	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	44

37	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	41
38	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	2	3	42
39	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	33
40	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	44
41	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	43
42	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	38
43	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	34
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
45	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	39
46	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	38
47	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	37
48	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	46
50	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	2	39
51	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	40
52	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	41
53	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	35
54	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	4	40
55	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	4	3	39
56	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	45

VARIABEL MOTIVASI

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
4	3	4	4	4	19
3	4	3	4	4	18
3	2	2	2	3	12
4	3	4	4	3	18
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	3	16
3	4	4	4	2	17
3	3	4	4	3	17
4	3	3	3	4	17
4	3	4	4	3	18
3	3	2	3	2	13
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
2	2	2	2	2	10
2	3	2	3	2	12
3	4	3	2	2	14

3	4	3	3	2	15
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	4	17
3	4	3	3	3	16
4	4	4	4	3	19
4	4	3	3	3	17
3	4	3	3	3	16
3	4	3	3	2	15
3	4	3	3	3	16
4	3	4	4	3	18
4	4	3	2	2	15
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	3	2	3	2	14
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	2	2	13
4	3	3	3	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	3	18
3	3	3	4	2	15
3	3	3	3	2	14
3	2	3	4	2	14
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
4	4	4	4	3	19
4	2	2	2	2	12
3	3	3	3	3	15
4	4	2	4	2	16

VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
1	4	4	4	4	3	19
2	4	3	3	3	3	16

3	3	3	3	3	4	16
4	3	4	3	3	3	16
5	3	3	3	3	4	16
6	3	3	3	3	2	14
7	3	4	3	3	4	17
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	4	4	2	16
10	3	3	3	3	4	16
11	2	2	2	3	4	13
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	2	14
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	4	20
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	4	4	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	4	4	4	4	3	19
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	2	3	2	13
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	15
27	3	4	4	4	4	19
28	4	4	4	3	3	18
29	3	3	3	4	4	17
30	3	4	4	4	4	19
31	3	3	3	4	3	16
32	2	3	4	2	2	13
33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	4	3	19
37	3	3	3	3	3	15
38	4	4	4	3	3	18
39	3	3	3	3	2	14
40	4	4	4	4	4	20
41	3	4	4	3	3	17
42	3	3	4	4	4	18
43	3	3	3	3	3	15

44	3	3	3	3	3	15
45	3	4	4	4	4	19
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	4	4	3	3	4	18
49	3	4	3	4	3	17
50	4	3	4	3	3	17
51	4	3	3	4	3	17
52	3	4	4	3	4	18
53	4	3	4	3	3	17
54	3	3	4	3	4	17
55	3	3	4	2	3	15
56	4	3	3	2	3	15

VARIABEL KOMUNIKASI INTERNAL

NO	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	TOTAL
1	4	4	3	3	4	4	22
2	4	4	3	3	4	4	22
3	3	3	4	3	3	3	19
4	3	3	4	3	3	3	19
5	3	4	4	3	3	3	20
6	3	3	3	3	3	3	18
7	3	3	3	3	3	3	18
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	4	2	3	4	3	19
10	3	3	2	2	3	4	17
11	3	3	3	2	3	3	17
12	3	2	3	3	3	3	17
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	3	4	19
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	4	3	4	4	4	23
18	3	3	3	3	3	3	18
19	3	3	3	3	4	3	19
20	4	4	4	4	4	4	24
21	3	3	3	3	3	3	18
22	4	4	4	4	4	4	24
23	3	3	3	3	3	3	18
24	3	3	2	2	3	3	16

25	3	3	2	3	3	3	17
26	3	3	3	3	3	3	18
27	4	4	3	3	3	3	20
28	3	4	3	4	4	4	22
29	3	3	3	4	4	4	21
30	3	4	3	3	3	3	19
31	3	4	3	4	4	4	22
32	2	3	3	3	3	4	18
33	4	3	3	3	3	3	19
34	3	3	3	3	3	4	19
35	4	4	3	4	4	3	22
36	4	4	3	4	4	4	23
37	3	3	3	3	3	4	19
38	3	4	3	3	4	4	21
39	3	3	3	3	3	3	18
40	4	4	4	4	3	3	22
41	3	4	4	3	4	3	21
42	4	4	3	4	4	4	23
43	3	3	3	3	3	3	18
44	3	3	3	3	3	3	18
45	3	3	3	3	3	4	19
46	3	3	3	3	3	3	18
47	3	3	3	3	3	3	18
48	3	3	3	3	3	3	18
49	4	3	4	3	4	3	21
50	3	2	3	4	3	2	17
51	3	4	3	3	4	3	20
52	4	3	4	3	3	3	20
53	4	4	3	3	3	2	19
54	3	3	4	4	3	3	20
55	3	3	3	4	4	4	21
56	4	3	4	4	3	3	21

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
1	3	3	3	4	13
2	4	3	4	4	15
3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	12
5	4	3	3	3	13

6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	3	3	4	4	14
10	3	3	4	3	13
11	3	3	3	3	12
12	4	4	3	3	14
13	3	3	3	4	13
14	4	4	4	3	15
15	3	3	3	3	12
16	4	3	3	3	13
17	4	4	4	4	16
18	3	3	3	3	12
19	3	3	3	3	12
20	4	3	4	4	15
21	3	3	3	4	13
22	4	3	3	3	13
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	2	11
25	3	3	3	3	12
26	4	3	3	3	13
27	3	3	3	3	12
28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	3	3	3	4	13
31	4	3	3	3	13
32	3	3	4	4	14
33	3	3	4	4	14
34	3	3	3	4	13
35	4	3	4	4	15
36	4	3	4	4	15
37	4	3	3	3	13
38	4	4	4	4	16
39	3	3	3	3	12
40	3	4	4	3	14
41	4	3	3	4	14
42	3	3	3	3	12
43	3	3	3	3	12
44	3	3	3	3	12
45	4	3	4	4	15
46	3	3	3	4	13

47	4	3	3	4	14
48	3	3	3	3	12
49	4	4	4	4	16
50	3	3	4	4	14
51	4	3	4	3	14
52	4	4	4	4	16
53	4	3	4	3	14
54	4	4	4	3	15
55	3	3	3	3	12
56	4	4	3	3	14

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
1	3	3	3	4	13
2	4	3	4	4	15
3	3	3	3	3	12
4	3	3	3	3	12
5	4	3	3	3	13
6	3	3	3	3	12
7	3	3	3	3	12
8	3	3	3	3	12
9	3	3	4	4	14
10	3	3	4	3	13
11	3	3	3	3	12
12	4	4	3	3	14
13	3	3	3	4	13
14	4	4	4	3	15
15	3	3	3	3	12
16	4	3	3	3	13
17	4	4	4	4	16
18	3	3	3	3	12
19	3	3	3	3	12
20	4	3	4	4	15
21	3	3	3	4	13
22	4	3	3	3	13
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	2	11
25	3	3	3	3	12
26	4	3	3	3	13
27	3	3	3	3	12

28	3	3	3	3	12
29	3	3	3	3	12
30	3	3	3	4	13
31	4	3	3	3	13
32	3	3	4	4	14
33	3	3	4	4	14
34	3	3	3	4	13
35	4	3	4	4	15
36	4	3	4	4	15
37	4	3	3	3	13
38	4	4	4	4	16
39	3	3	3	3	12
40	3	4	4	3	14
41	4	3	3	4	14
42	3	3	3	3	12
43	3	3	3	3	12
44	3	3	3	3	12
45	4	3	4	4	15
46	3	3	3	4	13
47	4	3	3	4	14
48	3	3	3	3	12
49	4	4	4	4	16
50	3	3	4	4	14
51	4	3	4	3	14
52	4	4	4	4	16
53	4	3	4	3	14
54	4	4	4	3	15
55	3	3	3	3	12
56	4	4	3	3	14

STATISTIK DESKRIPTIVE VARIABEL PENELITIAN

STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	56	3	4	3.29	.305
X2	52	2	4	3.12	.416
X3	56	3	4	3.26	.381
X4	56	3	4	3.25	.331
Y	56	3	4	3.34	.334
Valid N (listwise)	52				

HASIL UJI VALIDITAS

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.216	.284*	.394**	.040	.152	.020	.243	.291*	.300*	-.005	.093	.480**
	Sig. (2-tailed)		.111	.034	.003	.770	.263	.886	.071	.030	.025	.970	.494	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.2	Pearson Correlation	.216	1	.313*	.338*	.253	.124	.142	.106	.029	.054	-.055	.034	.382**
	Sig. (2-tailed)	.111		.019	.011	.060	.363	.297	.437	.831	.692	.685	.802	.004
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.3	Pearson Correlation	.284*	.313*	1	.354**	-.032	.306*	.168	.148	.232	.364**	.027	.120	.502**
	Sig. (2-tailed)	.034	.019		.008	.812	.022	.216	.277	.085	.006	.845	.379	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.4	Pearson Correlation	.394**	.338*	.354**	1	.259	.253	.043	.330*	.344**	.410**	.117	.062	.605**
	Sig. (2-tailed)	.003	.011	.008		.054	.060	.752	.013	.009	.002	.392	.652	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.5	Pearson Correlation	.040	.253	-.032	.259	1	.157	.116	.472**	.136	.084	.191	.240	.453**
	Sig. (2-tailed)	.770	.060	.812	.054		.247	.395	.000	.318	.538	.159	.075	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.6	Pearson Correlation	.152	.124	.306*	.253	.157	1	.239	.448**	.363**	.298*	.169	.093	.554**
	Sig. (2-tailed)	.263	.363	.022	.060	.247		.077	.001	.006	.025	.214	.496	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.7	Pearson Correlation	.020	.142	.168	.043	.116	.239	1	.201	.109	.184	.003	.138	.351**
	Sig. (2-tailed)	.886	.297	.216	.752	.395	.077		.138	.422	.176	.982	.311	.008
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.8	Pearson Correlation	.243	.106	.148	.330*	.472**	.448**	.201	1	.275*	.180	.382**	.418**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.071	.437	.277	.013	.000	.001	.138		.040	.185	.004	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.9	Pearson Correlation	.291*	.029	.232	.344**	.136	.363**	.109	.275*	1	.663**	.384**	.390**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.030	.831	.085	.009	.318	.006	.422	.040		.000	.003	.003	.000

	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.10	Pearson Correlation	.300*	.054	.364**	.410**	.084	.298*	.184	.180	.663**	1	.381**	.176	.649**
	Sig. (2-tailed)	.025	.692	.006	.002	.538	.025	.176	.185	.000		.004	.194	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.11	Pearson Correlation	-.005	-.055	.027	.117	.191	.169	.003	.382**	.384**	.381**	1	.474**	.508**
	Sig. (2-tailed)	.970	.685	.845	.392	.159	.214	.982	.004	.003	.004		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1.12	Pearson Correlation	.093	.034	.120	.062	.240	.093	.138	.418**	.390**	.176	.474**	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.494	.802	.379	.652	.075	.496	.311	.001	.003	.194	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.480**	.382**	.502**	.605**	.453**	.554**	.351**	.676**	.671**	.649**	.508**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	.000	.008	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

MOTIVASI

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	-.051	.042	.156	.075	.503**
	Sig. (2-tailed)		.710	.759	.252	.583	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.2	Pearson Correlation	-.051	1	.484**	.384**	.158	.589**
	Sig. (2-tailed)	.710		.000	.004	.244	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.3	Pearson Correlation	.042	.484**	1	.390**	.237	.645**
	Sig. (2-tailed)	.759	.000		.003	.078	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X2.4	Pearson Correlation	.156	.384**	.390**	1	.231	.665**
	Sig. (2-tailed)	.252	.004	.003		.087	.000
	N	56	56	56	56	56	56

X2.5	Pearson Correlation	.075	.158	.237	.231	1	.602**
	Sig. (2-tailed)	.583	.244	.078	.087		.000
	N	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.503**	.589**	.645**	.665**	.602**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

GAYA KEPEMIMPINAN

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.507**	.433**	.333*	.143	.663**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.012	.292	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.2	Pearson Correlation	.507**	1	.610**	.474**	.333*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.012	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.3	Pearson Correlation	.433**	.610**	1	.344**	.230	.734**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.010	.088	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.4	Pearson Correlation	.333*	.474**	.344**	1	.353**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.010		.008	.000
	N	56	56	56	56	56	56
X3.5	Pearson Correlation	.143	.333*	.230	.353**	1	.615**
	Sig. (2-tailed)	.292	.012	.088	.008		.000
	N	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.663**	.815**	.734**	.709**	.615**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56

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

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

KOMUNIKASI INTERNAL

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	TOTAL
X4.1	Pearson Correlation	1	.480**	.320*	.385**	.364**	.072	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.016	.003	.006	.598	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X4.2	Pearson Correlation	.480**	1	.125	.304*	.614**	.329*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000		.357	.023	.000	.013	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X4.3	Pearson Correlation	.320*	.125	1	.389**	.057	-.068	.466**
	Sig. (2-tailed)	.016	.357		.003	.676	.620	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X4.4	Pearson Correlation	.385**	.304*	.389**	1	.480**	.255	.722**
	Sig. (2-tailed)	.003	.023	.003		.000	.058	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X4.5	Pearson Correlation	.364**	.614**	.057	.480**	1	.500**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.676	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
X4.6	Pearson Correlation	.072	.329*	-.068	.255	.500**	1	.544**
	Sig. (2-tailed)	.598	.013	.620	.058	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.662**	.735**	.466**	.722**	.769**	.544**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56

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

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

KINERJA KARYAWAN

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.425**	.398**	.196	.720**
	Sig. (2-tailed)		.001	.002	.147	.000
	N	56	56	56	56	56
Y2	Pearson Correlation	.425**	1	.405**	.074	.619**
	Sig. (2-tailed)	.001		.002	.587	.000
	N	56	56	56	56	56
Y3	Pearson Correlation	.398**	.405**	1	.455**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002		.000	.000
	N	56	56	56	56	56
Y4	Pearson Correlation	.196	.074	.455**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.147	.587	.000		.000
	N	56	56	56	56	56
TOTAL	Pearson Correlation	.720**	.619**	.808**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56

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

HASIL UJI RELIABILITAS

KUALITAS KEHIDUPAN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	12

MOTIVASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

GAYA KEPEMIMPINAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	5

KOMUNIKASI INTERNAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	6

KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.652	4

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.26919368
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.502
Asymp. Sig. (2-tailed)		.962

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. UJI MULTIKOLONIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.158	.480		2.413	.020		
	X1	.578	.190	.522	3.045	.004	.465	2.150
	X2	-.053	.100	-.066	-.528	.600	.889	1.124
	X3	-.043	.169	-.050	-.253	.801	.351	2.852
	X4	.177	.181	.179	.977	.333	.407	2.457

a. Dependent Variable: Y

3. UJI HETEROOSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.121	.262		-.463	.645
X1	.048	.103	.094	.464	.645
X2	-.015	.055	-.041	-.281	.780
X3	.143	.092	.362	1.553	.127
X4	-.074	.099	-.162	-.750	.457

a. Dependent Variable: ABS_RES

HASIL ANALISIS LINEAR BERGANDA

1. UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.047	4	.512	6.507	.000 ^a
	Residual	3.696	47	.079		
	Total	5.742	51			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

2. UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.158	.480		2.413	.020
	X1	.578	.190	.522	3.045	.004
	X2	-.053	.100	-.066	-.528	.600
	X3	-.043	.169	-.050	-.253	.801
	X4	.177	.181	.179	.977	.333

a. Dependent Variable: Y

3. R SQUARE

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 ^a	.356	.302	.280

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

HASIL WAWANCARA

Narasumber: Raditya Trahwardhani

Tanggal: 3 Mei 2016

1. Apakah fasilitas yang diberikan BMT BIF sudah maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Jawab: sudah maksimal dari segi K3, lingkungan fisik maupun non fisik.

2. Pengawasan dilakukan berapa kali dalam seminggu?

Jawab: pengawasan dilakukan sekali dalam seminggu yang biasa disebut cash flow, ini guna mengetahui perkembangan pembiayaan dan sebagainya. Sehingga dapat mengetahui pencapaian target

3. Apakah BMT BIF memberikan tunjangan seperti cuti, THR, liburan dsb?

Jawab: iya tunjangan diberikan bagi karyawan seperti THR atau lainnya, diprioritaskan cuti bagi karyawan wanita yang sedang hamil.

4. apakah pemimpin sudah melibatkan seluruh elemen anggota misal dalam membuat kebijakan?

Jawab: Sudah

5. Apakah pernah terjadi miss communication saat bekerja?

Jawab: pernah, hal wajar miss communication terjadi dalam sebuah organisasi

6. Apakah komunikasi runtut dari top manager ke middle manager lalu ke first line manager?

Jawab: Tidak runtut, sehingga terkadang terjadi kesalah pahaman walaupun tidak sering.

Narasumber	: Dian Erly
Tgl	: 10 Mei 2016

1. Apakah fasilitas yang perlu dan dibutuhkan untuk karyawan BMT BIF?

Jawab: yang dibutuhkan yaitu mesin fotocopy, karena kurang efektif fotocopy harus keluar.

2. Apakah kompensasi sudah mendukung atau belum?

Jawab: belum, sehingga masih banyak karyawan yang memiliki usaha sampingan untuk memenuhi kebutuhan.

3. Apakah ada reward untuk karyawan?

Jawab: Ada, tetapi belum maksimal terkadang bagi marketing yang telah mencapai target reward yang didapat belum sesuai dengan hasil kerja yang dijalani.
(renum)

4. Apakah pemimpin sudah maksimal dalam menjalankan tugas sebagai manager?

Jawab: Sudah, sebagai pemimpin sudah dikatakan tegas. Cuma terkadang setiap pemimpin memiliki lebih dan kurangnya sehingga tidak bisa menilai/*menjudge* lebih spesifik.

5. Apakah BMT BIF sering mengadakan gathering supaya antar karyawan ataupun atasan tidak memiliki sekat karena kedudukan jabatan?

Jawab: Ada gathering family semua karyawan BMT BIF, itu diadakan biasanya sekali dalam setahun. Tapi ada program kantor cabang sendiri-sendiri untuk mengadakan gathering karyawan. Misal jika mendapat laba lebih terkadang diadakan acara.

6. Apakah komunikasi internal sudah runtut?

Jawab: Belum, karena terkadang komunikasi dari atasan atau cabang 1 dan lainnya berbeda dalam memberikan informasi.

7. Apakah BMT BIF sudah memberikan tunjangan seperti cuti atau THR dan sebagainya?

Jawab: Untuk cuti, terdapat cuti untuk akhir tahun jika karyawan mengambil cuti tersebut maka tidak mendapat kompensasi tetapi di BMT BIF masih kurang maksimal karena ketika karyawan tidak mengambil jatah cuti tersebut mereka tidak mendapat kompensasi..

Narasumber	: Bayun
Tgl	: 14 Mei 2016

1. Adakah fasilitas yang dibutuhkan guna meningkatkan kinerja karyawan?

Jawab: Bagi seorang marketing seperti saya, yang dibutuhkan adalah kendaraan karena untuk mobilisasi ketika dilapangan.

2. Adakah punishment bagi karyawan yang melanggar peraturan?

Jawab: ada, Cuma punishment bukan potong gaji tetapi dijauhkan lokasi kantor dari tempat tinggal.

3. Apakah gaya kepemimpinan yang dilakukan pemimpin sudah mendukung dalam kinerja?

Jawab: gaya seorang pemimpin tidak dapat dinilai karena memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing dari seorang pemimpin. Mau gaya manajemen seperti apa yang diterapkan seorang pemimpin yang penting adalah pemimpin bisa mencapai targetnya.

4. Apakah sering miss communication saat bekerja?

Jawab: pasti pernah terjadi miss communication, sehingga ada kesalahpahaman.

5. apakah motivasi menurut teori kebutuhan maslow sudah tercukupi?

Jawab: hampir semua sudah hanya untuk kebutuhan penghargaan hanya saja di BMT BIF belum sepenuhnya memberikan maksimal dalam pemberian penghargaan bagi karyawan, seperti kompensasi bagi beberapa karyawan ada yang belum terpuaskan sehingga mereka memiliki usaha sampingan guna mencukupi kebutuhannya.



KOPERASI INDONESIA

KSP SYARI'AH BMT 'BINA IHSANUL FIKRI'

Badan Hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Tgl. 17 Mei 1997
Website: www.bmt-bif.co.id



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN

No : 27/SK/BMTBIF/VI/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

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

Menerangkan bahwa :

Nama : Nadhila Al-Fildza Aqmar
NIM : 12390021
Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Telah melakukan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul "***Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT BIF***" Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini , semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 17 Mei 2016



M. Ridwan, SE.M.Ag
Direktur

Sejarah BMT Bina Ihsanul Fikri

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

Munculnya ide untuk mendirikan BMT BIF ini karena melihat banyak pengusaha kecil potensial tetapi tidak terjangkau oleh bank, selain itu juga karena selama ini dakwah Islam belum mampu menyentuh kebutuhan ekonomi umat. Sehingga seringkali kebutuhan modalnya dicukupi oleh rentenir dan lintah darat yang suku bunganya sangat besar dan juga merupakan praktek riba serta sangat memberatkan masyarakat, karena masyarakat diharuskan membayar bunga tambahan dari dana yang dipinjam. Keperihatinan ini mendorong untuk berdirinya BMT BIF.

Pembentukan BMT BIF diawali dengan dibentuknya panitia kecil yang diketuai oleh Ir. Meidi Syaflan (ketua ICMI Gedong Kuning), dan beranggotakan M. Ridwan dan Irfan, panitia ini berfungsi mempersiapkan segala sesuatunya sampai BMT BIF ini dapat berdiri, salah satu tugas awalnya adalah survey tempat dan lokasi pasar Gedong Kuning sebagai bahan untuk diteliti, kemudian untuk dijadikan alternatif tempat atau lokasi BMT BIF.

Sehingga pada tanggal 1 Maret 1996 ditetapkan sebagai tanggal operasional BMT BIF, tetapi pada tanggal tersebut ternyata BMT BIF belum dapat beroperasi seperti yang telah direncanakan, karena adanya sebab tertentu.

Akhirnya BMT BIF mendeklarasikan diri berdiri dan mulai beroperasi pada tanggal 11 maret 1996, kemudian pada tanggal 15 mei 1997, lembaga keuangan syariah ini memperoleh badan hukum No. 159/BH/KWK.12/V/1997. Pada prinsipnya usaha BMT BIF dibagi menjadi dua yaitu *Baitul Maal* (usaha sosial) dan *Baitul Tamwil* (usaha bisnis). Usaha sosial ini bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infak, dan shodaqoh (ZIS) serta menstasyarufkannya kepada delapan Ashnaf. Skala prioritasnya dimaksud untuk mengentaskan kemiskinan melalui program ekonomi produktif dan meningkatkan kesadaran masyarakat tentang etika bisnis serta bantuan sosial, seperti beasiswa anak asuh, biaya bantuan kesehatan serta perlindungan kecelakaan diri dengan asuransi, karena BMT BIF mengadakan kerja sama dengan Asuransi Takaful.

Sedangkan usaha bisnisnya bergerak dalam pemberdayaan masyarakat ekonomi kelas bawah dilakukan dengan intensifikasi penarikan dan penghimpunan dana masyarakat dalam bentuk tabungan dan deposito berjangka, kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan atau kredit kepada pengusaha kecil, dengan sistem bagi hasil

Visi Dan Misi

VISI

Lembaga keuangan syariah yang sehat dan unggul dalam memberdayakan umat

MISI

1. Menerapkan nilai syariah untuk kesejahteraan bersama
2. Memberikan pelayanan yang terbaik dalam jasa keuangan mikro syariah
3. Mewujudkan kehidupan umat yang islami

TUJUAN :

1. Meningkatkan kesejahteraan anggota, pengelola dan umat
2. Turut berpartisipasi aktif dalam membumikan ekonomi umat
3. Menyediakan permodalan islami bagi usaha mikr

MOTTO

“ Adil dan menguntungkan”

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Nadhila Al-Fildza Aqmar
Tempat, Tanggal Lahir : Bandar Lampung, 13 Juni 1994
Alamat : Jalan Benowo no.263 Winong Kotagede Yogyakarta
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 085878805061
Email : Nadhilafildza@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

1998-2000 TK AL-Azhar 2 Bandar Lampung
2001-2006 SD Al-Azhar 2 Bandar Lampung
2007-2009 SMP Negeri 5 Bandar Lampung
2010-2012 SMA Negeri 5 Yogyakarta
2012-2016 Prodi Keuangan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta