

**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KOMPENSASI, KOMUNIKASI,
DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA BMT BINA UMMAH GODEAN**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**MOHAMMAD RAMADHAN
NIM. 13390005**

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

2017

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:


Nama : Mohammad Ramadhan
NIM : 13390005
Jurusan/Prodi : Manajemen Keuangan Syariah / Ekonomi dan
Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan dipulikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 28 April 2017

Deny Sun
METERAI
TEMPEL
TGL. 20
55B1AAEF461634808
6000
ENAM RIBU RUPIAH

MOHAMMAD RAMADHAN

NIM: 13390005

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Mohammad Ramadhan
NIM : 13390005
Program Studi : Manajemen Keuangan Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga 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 : 28 April 2017

Yang menyatakan



(Mohammad Ramadhan)

MOTTO

*“Waktu itu bagaikan pedang, jika kamu tidak menggunakan untuk memotong, ia akan memotongmu”
(H.R. Muslim)*

*“Ojo Rumongso Biso
Nanging Bisoo Rumongso Yen Ora Biso Opo-opo”
(Pepatah Jawa)*

*“Hidup itu seperti naik sepeda.
Untuk menjaga keseimbanganmu,
kamu harus terus mengayuh”
(Albert Einstein)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi Ini Saya Persembahkan Untuk:

Kedua Orang Tuaku Tercinta

(Ibu Siti Giyanti & Bapak Hariyadi)

Alm & Almh Adikku Tersayang

Yang sudah memberikan support serta doa tiada henti

Sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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	Ḥā'	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	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	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	ﺀ	apostrof
ي	Yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Ta'marbūtah di akhir kata

Semua *ta' marbūtah* 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>
عَلَّة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif جاهلية	ditulis	<i>ā : jāhiliyyah</i>
2. Fathah + yā' mati تَنَسَّى	ditulis	<i>ā : tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	ditulis	<i>ī : karīm</i>
4. Ḍammah + wawu mati فَرُوض	ditulis	<i>ū : furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathāh + yā' mati بينكم	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathāh + 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>
لنشكرتم	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

السَّمَاءِ	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذو بالفروض	Ditulis	<i>Ẓawī al-furūḍ</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur bagi Allah atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komunikasi, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah”**. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat dan seluruh ummatnya.

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan dan bimbingan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak H. Muhamad Yazid Afandi, M.Ag selaku ketua Prodi Manajemen Keuangan Syari'ah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Muhammad Ghafur Wibowo, SE., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa selau sabar serta ikhlas mengarahkan dan membimbing penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah ikhlas memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penulis selama masa perkuliahan.
6. Seluruh pegawai dan staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Ibu Situ Giyanti dan Bapak Hariyadi tercinta yang telah memberi semangat, dukungan, perhatian, kasih sayang yang tak henti-hentinya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, sukses dan baik.
8. Elia Safaatun Nikmah yang selalu menemani dan membantu saya, memberikan dukungan, motivasi, spirit, dan mengibur saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi saya dengan tepat waktu.
9. Sahabat sahabatku “Lima Sekawan” semenjak dibangku kuliah dari semester awal sampai semester akhir yang telah membantu, dukungan, moral dalam menyelesaikan skripsi (Januar, Faris, Gevri, Yuko).
10. Teman-teman KKN 90 kelompok 77 Dusun Temanggung, Desa Jetis, Kec Saptosari, Kab Gunung Kidul (Dini, Kharinda, Maimunah, Hanifah, Elia, Bias, Aul, Andi, dan Yoga).
11. Teman-teman seperjuangan KUI A 2013 dan seluruh teman-teman Prodi Manajemen Keuangan Syariah 2013 yang saya banggakan dan akan selalu saya tunggu kabar baiknya nanti.
12. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Keuangan Syariah yang telah memberi sprit, ide, motivasi, saran dalam menyelesaikan skripsi saya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	9
BAB II KERANGKA TEORI	11
A. Telaah Pustaka	11
B. Landasan Teori	14
1. Kinerja Karyawan	14
2. Tingkat Pendidikan	18
3. Kompensasi	20
4. Komunikasi	26
5. Fasilitas	29

C. Kerangka Berpikir	32
D. Hipotesis	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	36
A. Jenis Dan Sifat Penelitian	36
B. Populasi Dan Sampel	36
C. Metode Pengumpulan Data	37
D. Definisi Operasional Variabel	38
E. Instrumen Pengumpulan Data	40
F. Pengujian Instrumen Penelitian	41
G. Metode Analisis Data	43
H. Pengujian Hipotesis	45
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	47
A. Analisis Deskriptif	47
B. Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	54
C. Uji Asumsi Klasik	55
1. Uji Normalitas	55
2. Uji Multikolinieritas	57
3. Uji Heteroskedastisitas	58
D. Analisis Regresi Linier Berganda	59
E. Pengujian Hipotesis	61
1. Uji F	61
2. Koefisien Determinasi	62
3. Uji t	64
F. Pembahasan	65
1. Pengujian Variabel Tingkat Pendidikan	66
2. Pengujian Variabel Kompensasi	68
3. Pengujian Variabel Komunikasi	71
4. Pengujian Variabel Fasilitas	73

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
REFERENSI	78
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Data UMK Yogyakarta	3
Tabel 2	: Telaah Pustaka	13
Tabel 4.1	: Lokasi Cabang BMT Bina Ummah	47
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3	: Karakteristik Responden Menurut Usia	49
Tabel 4.4	: Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5	: Karakteristik Responden Menurut Jabatan	50
Tabel 4.6	: Karakteristik Responden Menurut Gaji	51
Tabel 4.7	: Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja	52
Tabel 4.8	: Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel 4.9	: Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.10	: Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 4.11	: Hasil Uji Multikolinearitas	58
Tabel 4.12	: Hasil Uji Heteroskedastisitas	59
Tabel 4.13	: Hasil Uji Linier Berganda	60
Tabel 4.14	: Hasil Uji F	62
Tabel 4.15	: Hasil Uji Koefisien Determinasi	63
Tabel 4.16	: Hasil Uji t	64

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2	: Kerangka Berfikir	32
Gambar 4.1	: Normal Probability Plot	57
Gambar 4.2	: Diagram Normalitas	57



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner	i
Lampiran 2 : Data Variabel Penelitian	v
Lampiran 3 : Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	xii
Lampiran 4 : Karakteristik Responden Menurut Usia	xii
Lampiran 5 : Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir..	xii
Lampiran 6 : Karakteristik Responden Menurut Jabatan	xiii
Lampiran 7 : Karakteristik Responden Menurut Gaji	xiii
Lampiran 8 : Karakteristik Responden Menurut Lama Kerja	xiv
Lampiran 9 : Hasil Uji Valisitas dan Reliabilitas	xiv
Lampiran 10 : Hasil Uji Normalitas	xvii
Lampiran 11 : Hasil Uji Multikolinearitas	xviii
Lampiran 12 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	xix
Lampiran 13 : Hasil Uji F	xix
Lampiran 14 : Hasil Uji t	xx
Lampiran 15 : Hasil Uji Koefisien Determinasi	xx
Lampiran 16 : Hasil Wawancara	xxi
Lampiran 17 : Surat Rekomendasi Puskopsyah	xxiii
Lampiran 18 : Surat Bukti Telah Melakukan Penelitian	xxiv
Lampiran 19 : Dokumentasi	xxv
Lampiran 20 : <i>Curriculum Vitae</i>	xxvii

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan pengaruh tingkat pendidikan, kompensasi, komunikasi, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Godean. Secara metodologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah 48 karyawan BMT Bina Ummah Godean, pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, teknik yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Adapun analisis data pada penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas, uji F, koefisien determinasi, dan uji T.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh tingkat pendidikan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah Godean dengan tingkat signifikan masing-masing sebesar 0,024 dan 0,025. Sedangkan kompensasi dan fasilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan masing-masing sebesar 0,814 dan 0,403. Dari hasil analisis statistik menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, kompensasi, komunikasi dan fasilitas memiliki pengaruh sebesar 19% sisanya 81% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komunikasi, Fasilitas, dan Kinerja Karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This objective of this study is to describe the effect of education level, compensation, communication, and facilities toward the employees performance of BMT Bina Ummah Godean. Methodologically, this research used quantitative approach. The sample of this research is 48 employees of BMT Bina Ummah Godean. The hypothesis testing used multiple linear regression analysis. The technique used is saturated sampling. The data analysis in this study used the validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, F test, determination coefficient, and T test.

The results of this study indicate that the hypothesis is accepted. It means that there is an influence of education level and communication toward the employees` performance of BMT Bina Ummah Godean with significant values 0.024 and 0.025. Whereas, the compensation and facilities do not affect the employees performance with significant value 0.814 and 0.403. The result of statistical analysis shown that the level of education, compensation, communication and facilities has influence on employees performance about 19%, while 81% is influenced by other factors.

Keywords: Education Level, Compensation, Communication, Facilities, and Employees Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan BMT di Indonesia saat ini tampil sebagai pendorong usaha rill mikro. Ketua Asosiasi BMT Se-Indonesia (Absindo) Aries Muftie memperkirakan ada 5.000 BMT di Indonesia. Jika tiap BMT punya empat cabang ada 20 ribu cabang BMT dan jika tiap BMT punya 100 nasabah saja, ada dua juta nasabah BMT.¹

BMT memiliki peranan penting bagi masyarakat golongan menengah maupun ke bawah dalam memulai merintis usaha. Salah satu kunci dari keberhasilan suatu BMT adalah soal kemudahan dan pelayanan yang diberikan kepada para nasabah. Jika nasabah sudah dibuat nyaman maka akan merasa puas.

Nilai aset yang dimiliki *Baitul Maal wat Tamwil* (BMT) atau koperasi syariah di Kota Yogyakarta terus tumbuh secara signifikan hingga mencapai Rp 900 miliar pada tahun ini. Ketua Asosiasi Baitul Maal Wat Tamwi se-Indonesia (Absindo) Kota Yogyakarta, Saifu Rijal mengatakan, saat ini ada sekitar 40 BMT di Kota Yogyakarta secara aktif melayani beberapa produk

¹Fuji Pratiwi, BMT Bisa Optimalkan Dana Desa, diakses dari <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/16/03/06/o3m17m368-bmt-bisa-optimalkan-dana-desa>, pada tanggal 3 Februari 2017 jam 10.17 WIB.

layanan. Nilai aset keseluruhan BMT tersebut menurutnya sudah jauh lebih tinggi dibanding kondisi pada 2011 yang hanya di kisaran Rp400 miliar.¹

Aset perkembangan BMT di Yogyakarta meningkat begitu pesat dari tahun 2011 hingga 2016. Ini merupakan sisi positif perkembangan ekonomi Islam. Hal ini tak lepas dari kinerja para karyawan yang bekerja dengan sepenuh hati serta kerja keras untuk mencapai kesuksesan sebuah BMT.

Dalam mengelola SDM tidaklah mudah. Seperti fenomena yang marak terjadi di berbagai daerah, yaitu kurangnya upah atau gaji yang mereka terima. Sehingga mereka akan melakukan mogok kerja. Jika mereka melakukan mogok kerja dalam jangka waktu yang lama, maka yang akan dirugikan adalah tempat kerja mereka. Situasi tersebut bisa mengakibatkan suatu perusahaan menjadi bangkrut.

Sebagai contoh mogok kerja yang dilakukan karyawan Hyundai. Pemogokan ini dilakukan setelah tidak bertemunya kepentingan antara serikat dan manajemen perusahaan. Para pekerja meminta kenaikan upah sebesar 7,2 persen, termasuk pemberian bonus sebesar 30 persen dari keuntungan yang diterima Hyundai tahun lalu. Selain soal upah, pemogokan itu juga dipicu oleh pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap sejumlah pekerja sejak Juli lalu. Pemogokan sepanjang hari kemarin diprediksi membuat pabrikan terbesar di Korea Selatan sekaligus terbesar kelima di dunia itu kehilangan potensi produksi 114 ribu unit kendaraan dengan nilai 2,5 triliun won atau

¹ Singgih Wahyu Nugraha, BMT Diminta Kembangkan Akad Musyarakah, diakses dari <http://jogja.tribunnews.com/2015/11/11/aset-bmt-di-yogya-tumbuh-hingga-rp-900-miliar>, pada tanggal 2 Februari 2016 jam 10.58 WIB.

setara Rp 29,48 triliun. Di hari yang sama saham Hyundai pun berakhir pada 140.500 won atau turun 1,1 persen.²

Kebutuhan utama seorang pegawai adalah gaji yang memadai. Jika gaji yang mereka terima tidak sesuai dengan harapan. Karyawan akan bekerja secara asal-asalan atau tidak teliti dan tepat. Kemudian akhirnya mengundurkan diri atau mencari pekerjaan lain merupakan opsi yang tepat bagi para pekerja. Di Indonesia sendiri masalah gaji merupakan masalah klasik yang terus terjadi tiap tahunnya. Berikut ini daftar UMK Yogyakarta tahun 2016 hingga 2017.

Tabel 1
Data UMK Yogyakarta

Daerah	UMK 2016	UMK 2017
Kota Jogja	Rp. 1.452.287	Rp. 1.572.200
Kabupaten Sleman	Rp. 1.338.000	Rp. 1.448.385
Kabupaten Bantul	Rp. 1.297.637	Rp. 1.404.760
Kabupaten Kulonprogo	Rp. 1.268.870	Rp. 1.373.600
Kabupaten Gunungkidul	Rp. 1.235.697	Rp. 1.337.650

Sumber : <http://kotajogja.com/6925/resmi-inilah-daftar-besaran-umk-yogyakarta-2017/>

Dari tabel diatas UMK provinsi DIY mengalami kenaikan, meskipun tidak signifikan. Dengan kenaikan yang tidak begitu signifikan banyak buruh yang melakukan penolakan terhadap UMK tersebut. Tak hanya soal upah atau gaji. Dalam temuannya Djajendra (2015) menjelaskan bila perusahaan

²Apinino Rio, Serikat Pekerja Hyundai Mogok Sehari Penuh, diakses dari <http://otomotif.liputan6.com/read/2612116/serikat-pekerja-hyundai-mogok-seharian-penuh>, pada tanggal 4 Februari 2016 jam 13.16 WIB.

menginginkan para karyawan selalu termotivasi dan bergairah dengan pekerjaan, maka perusahaan harus membuat suasana hati karyawan bahagia. Sebab, bila karyawan sedang bahagia bersama perusahaan, dan sedang memiliki persepsi positif tentang perusahaan, maka mereka akan sangat termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sepenuh hati dan produktif.³

Dapat ditarik kesimpulan bahwa gaji merupakan hal yang penting bagi para karyawan. Dengan terpenuhinya gaji karyawan maka karyawan akan merasa bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Sedarmayanti, 2011: 260). Fokus penelitian ini adalah dalam hal ketelitian, ketepatan, serta dapat menangkap instruksi dari atasan dengan baik. Itu semua dapat dicapai dengan pemenuhan hak yang diberikan kepada karyawan.

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang melayani masyarakat secara umum yang ingin melakukan kegiatan perbankan dengan prinsip Islami yaitu BMT Bina Ummah. Salah satu BMT di Yogyakarta yang sedang berkembang adalah BMT Bina Ummah.

Penelitian ini memilih BMT Bina Ummah Godean sebagai objek penelitian dikarenakan lembaga keuangan syariah tersebut sudah berdiri sejak

³Djanendara, Orang-Orang Bahagia Bekerja Lebih Produktif, diakses dari http://www.kompasiana.com/djajendra.com/orang-orang-bahagia-bekerja-dengan-lebih-produktif_5528c8b3f17e6143088b45a2, pada tanggal 3 Februari 2016 jam 10.43 WIB.

lama, yaitu tahun 1995. Dalam usianya yang sudah menginjak 17 tahun, BMT Bina Ummah sampai sekarang telah memiliki 5 kantor cabang dengan jumlah total karyawan sebanyak 48 orang. Selain itu BMT Bina Ummah dianggap *representative* sebagai lembaga keuangan syariah yang semakin berkembang dari segi *aset*, jumlah anggota, serta jumlah kantor cabang, terbukti dengan perkembangan kantor cabang pada tahun 2012 berjumlah 4 kantor, hingga saat ini tahun 2017 sudah menjadi 5 kantor cabang⁴.

Saat ini karyawan di berbagai lembaga keuangan syariah terutama di BMT Bina Ummah Godean dari variabel tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa “Pendidikan adalah usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental.” Hal ini didasari pada tingkat pendidikan, karyawan belum tentu bisa untuk berperan aktif dalam pekerjaannya. Pendidikan SMK umumnya lebih unggul dalam pengalaman, dikarenakan sudah ada pengalaman bekerja sebelumnya jika dibandingkan dengan sarjana. Akan tetapi para sarjana juga memiliki keunggulan dibandingkan lulusan SMK, misalnya dalam hal penguasaan teknologi, atau dalam berpikir secara logis dan jangka panjangnya. Oleh sebab itu lembaga juga harus tepat dalam menempatkan karyawan pada bidang pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Agar nantinya kinerja dari lembaga tersebut bisa berdampak positif bagi kemajuan lembaga tersebut.

⁴ www.binaummah.com

Dalam suatu pekerjaan juga harus mempertimbangkan aspek gaji atau kompensasi. Para ahli berpendapat bahwa rendahnya gaji dan kesejahteraan PNS tersebutlah yang menyebabkan mereka cenderung berusaha mencari pendapatan tambahan untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya supaya dapat hidup layak (baik yang dilakukan secara legal maupun illegal)⁵. Kompensasi sebaiknya diberikan sesuai kompetensi pekerja tersebut, atau bisa juga didasarkan pada tingkat pendidikan terakhir. Kompensasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan juga akan berdampak positif dengan peningkatan kinerja disuatu lembaga. Para karyawan akan merasa dihargai jika diberi kompensasi sesuai dengan tingkat kerjanya.

Selain itu suatu pimpinan juga harus bisa menjaga komunikasi positif diantara karyawannya. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko, 2001: 272). Dalam bekerja dalam sebuah tim, komunikasi merupakan hal pokok untuk mencapai kesuksesan. Tanpa adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan maka akan terjadi miss komunikasi di lembaga tersebut. Komunikasi juga bisa berkaitan dengan pendidikan, umumnya pendidikan yang lebih tinggi komunikasinya akan berjalan dengan baik, karena satu sama lain mengerti akan maksud yang dibicarakan.

⁵Sudrajat Untung, Kenaikan Gaji dan Kesejahteraan Pegawai, Mampukah Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, diakses dari http://www.kompasiana.com/untung_sudrajad/kenaikan-gaji-dan-kesejahteraan-pegawai-mampukah-meningkatkan-kinerja-pegawai-negeri-sipil_5528cf476ea834a3628b459c, pada tanggal 4 Februari 2016 jam 13.33 WIB.

Pemimpin suatu lembaga juga harus memperhatikan aspek fasilitas kerja. Menurut Ranupandojo dan Suad Husnan (2002: 187), “Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan”. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas atau sarana prasarana penunjang akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah lembaga. Fasilitas dibutuhkan oleh para karyawan agar bisa menunjang pekerjaan agar dapat selesai dengan cepat, sehingga bisa meningkatkan produktifitas suatu lembaga tersebut.

Dalam penelitiannya Ahmad Fauzi (2014) tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Trakindo Utama Samarinda. Hasilnya bahwa kompensasi finansial adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda. Sementara itu penelitian lain, Brahmasari dan Suprayetno (2008) menunjukkan adanya pengaruh negatif signifikan antara komunikasi ke atas terhadap kepuasan kerja. Pelaksanaan aktivitas manajerial pemimpin yang dijalankan belum tentu mempunyai dampak positif bagi organisasi.

Mengacu pada penjelasan permasalahan di atas. Kinerja karyawan dapat meningkat jika faktor-faktor yang menunjang kebutuhan pekerja dipenuhi. Sehingga karyawan akan merasa nyaman serta dapat bekerja secara teliti, tepat, bersih, dapat mengikuti instruksi dengan baik, serta sikap baik pada pegawai lain, dan perusahaan bisa beroperasi secara maksimal. Maka

penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komunikasi, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah Godean”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas dapat dirumuskan pertanyaan penelitian yaitu :

1. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Godean ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Godean ?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Godean ?
4. Apakah fasilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Godean ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menguraikan tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh tingkat pendidikan, kompensasi, komunikasi, fasilitas terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Godean.
2. Untuk mengetahui faktor manakah diantara tingkat pendidikan, kompensasi, komunikasi, fasilitas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Godean.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga :

1. Bagi BMT

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi, acuan, dan masukan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan agar kelangsungan hidup perusahaan menjadi berkesinambungan.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan dan wawasan dibidang keuangan syariah dan juga untuk menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat memberikan wawasan kepada organisasi mengenai pentingnya latar belakang pendidikan, kompensasi, komunikasi, dan fasilitas

E. Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini disajikan secara sistematis dengan tujuan untuk mempermudah para pembaca dalam menyimak isi dalam pembahasan. Untuk itu hasil penelitian disajikan dalam lima bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut.

Bagian awal, terdiri dari halaman sampul skripsi, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman keaslian, halaman motto,

dan persembahan, kata pengantar, daftarisasi, daftar table dan daftar gambar. Daftar lambang/symbol, daftar singkatan, daftar lampiran, abstrak.

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang terdiri dari empat bagian, yaitu latar belakang, rumusan masalah penelitian yang diikuti dengan pertanyaan-pertanyaan yang mendasar, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

Bab kedua merupakan tinjauan pustaka yang terdiri dari tiga bagian, yaitu landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu yang pernah melakukan penelitian sejenis, dan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Pada bab ini dibagi menjadi tujuh bagian, yaitu jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrument penelitian, metode analisis data, dan sistematika pembahasan.

Bab keempat menyajikan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini disajikan hasil analisis tingkat pendidikan, kompensasi, komunikasi, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada BMT Bina Ummah Godean.

Bab kelima adalah bagian terakhir dari penelitian ini yaitu bagian penutup. Bagian penutup ini meliputi dua bagian penting dari hasil penelitian, yaitu simpulan, implikasi, dan saran bagi penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah. Menurut jawaban responden mereka dalam bekerja sudah sesuai dengan pendidikannya sehingga efektif dalam menunjang suatu pekerjaan. Hal ini sudah sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*.
2. Dari hasil analisis, diperoleh hasil bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Ummah. Menurut jawaban responden umumnya kompensasi yang diterima masih belum bisa mencukupi kehidupan sehari-hari.
3. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja BMT Bina Ummah. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang menunjukkan bahwa komunikasi sudah terjalin runtut, meskipun masih ada *miss communication*, tetapi responden berpendapat bahwa itu wajar.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja BMT Bina Ummah. Hal ini

dibuktikan dari hasil wawancara bahwa fasilitas yang diberikan BMT Bina Ummah dirasa masih kurang untuk meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

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

1. Bagi BMT

Disarankan agar pihak manajemen BMT Bina Ummah untuk meningkatkan kompensasi atau memberikan reward tersendiri agar bisa meningkatkan kinerja karyawan untuk lebih baik. Serta perlunya penambahan fasilitas yang dirasa diperlukan oleh para karyawan, sehingga karyawan bisa bekerja secara optimal.

2. Bagi penelitian selanjutnya

Hasil uji R^2 menunjukkan masih relatif kecil dan ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian selanjutnya, hendaknya menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan yang mana akan berpengaruh baik bagi perusahaan misal, motivasi, gaya kepemimpinan, tingkat stres, dll.

Daftar Pustaka

- Ahyari, Agus. (1986). *Manajemen Produksi: perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Apinino, Rio.(2016). “Serikat Pekerja Hyundai Mogok Sehari Penuh”. <http://otomotif.liputan6.com/read/2612116/serikat-pekerja-hyundai-mogok-seharian-penuh>. Diakses tanggal 4 Februari 2016. Pukul 13.16.
- Aqmar, Nadhila Al Fildza. (2016). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, gaya Kepemimpinan, Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Insanul Fikri*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Arep, Ishak., & Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Universitas Trisakti.
- Aulia, Nisa. (2016). *Pengaruh Tindakan Dislipiner, Kompensasi Kerja, Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisns Islam. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
- Azwar, Saifudin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Brahmasari., & Suprayetno. (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 Kewirausahaan*, Vol 10,124-135.
- Danim, Sudarwan. (1995). *Transformasi Sumber daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Didin, Hafidhuddin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. 2003
- Djanendara. (2014). “Orang-Orang Bahagia Bekerja Lebih Produktif”. http://www.kompasiana.com/djajendra.com/orang-orang-bahagia-bekerja-dengan-lebih-produktif_5528c8b3f17e6143088b45a2. Diakses tanggal 3 Februari 2016. Pukul 10.43.
- Effendi, Onong Uchjana. (1985). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Karya.

- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol 2, 172-185.
- Ghazali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPF.
- Hasbullah. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hayati, Welli Fitra. (2014). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT RadioSuara Singgalang Mahimbau (Radio Sushi Fm) Padang.
- Mandey, Maya Agustin., & Lengkong, Victor P.K. (2015). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsra. *Jurnal EMBA*. Vol 3, 1383-1394.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2001. *Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka.
- Moenir, A S. 1987. *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: PT Gunung Agung.
- Muchtar, Kyai Amin. (2011). *Al-Quranulkarim: Al-Quran dan Terjemahan Dilengkapi denga Kajian Usul Fiqih*. Bandung: Syaamil Qur'an.
- Mustika Utami, Firzianah. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Gapura Omega Alpha Land, Depok).
- Nasution. (2016). *Metode Research*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Neolaka, Amos. (2014). *Metode Penelitian dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nugraha, Singgih Wahyu. (2015). "BMT Diminta Kembangkan Akad Musyarakah". <http://jogja.tribunnews.com/2015/11/11/aset-bmt-di-yogya->

- [tumbuh-hingga-rp-900-miliar](#). Diakses tanggal 2 Februari 2016. Pukul 10.58.
- Nugraha, Wisnu Antonius dan Edi Mulyantomo. Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kresnatel Indonesia Semarang
- Pratiwi. (2016). “BMT Bisa Optimalkan Dana Desa”. <http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariahekonomi/16/03/06/o3m17m368-bmt-bisa-optimalkan-dana-desa>. Diakses tanggal 3 Februari 2017. Pukul 10.17.
- Purhantara, Wahyu. (2010). *Metode Penelitian Kuitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ranupandojo., dan Husnan, Suad. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2004. *Perilaku Orgaisasi, alih bahasa: Diana Angelca*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ruliana, Poppy. 2014. *Komunikasi Organisasi Teoridan Studi Kasus*. Jakarta: Mandar Maju
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke 5)*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. (2006). *Reearch Methods or Busines*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shihab. M Quraisy. (2006). *Tafsir Al Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al Qur'an*. Jakarta: Lentera Hati.
- Singarimbun., & Effendi. (1989). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sudrajat, Untung. (2015). “Kenaikan Gaji dan Kesejahteraan Pegawai, Mampukah Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil ??”. http://www.kompasiana.com/untung_sudrajad/kenaikan-gaji-dan-kesejahteraan-pegawai-mampukah-meningkatkan-kinerja-pegawai-negeri-sipil_5528cf476ea834a3628b459c. Diakses tanggal 4 Februari 2016. Pukul 13.33.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Hadi. (1991). *Analisa Butir untuk Instrument*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Syakir, Syaikh Ahmad. (2014). *Mukhtasar Tafsir Ibnu Katsir*. Jakarta: Darus Sunnah Press.
- Veithza,l Rivai., & Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Vionita, Vevi Gusrini. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha SMK Negeri Di Kota Payakumbuh.1-14.
- Wahyono, Teguh. (2009). *25 Model Analisis Statistik dengan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Werther, William B. dan Keith Davis. (1996). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kerja Edisi 1*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widyarini. 2012. *Manajemen Bisnis Dengan Pendekatan Islam*.Yogyakarta: Ekonisia
- Winarni., & Sugiyarso. (2006). *Administrasi Gaji dan Upah*. Tangerang: PT Agromedia Puataka.

KUESIONER

Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komuniiasi, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah Godean

Yth.

Karyawan-kayawati BMT Bina Ummah Godean

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian skripsi pada progrm strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, saya:

Nama : Mohammad Ramadhan

NIM : 133900005

Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen Keuangan Syariah

Bermaksud mengadakan penelitianyang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Komuniiasi, dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummah Godean” sehubungan dengan itu, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari saudara/ihanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas ketersediaan danpartisipasi dari saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Mohammad Ramadhan
NIM. 13390005

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia : tahun.
4. Pendidikan Terakhir :
5. Jabatan :
6. Gaji :
 - a. < Rp. 2.000.000
 - b. Rp. 2.000.000 - < Rp. 3.500.000
 - c. Rp. 3.500.000 - Rp. 5.000.000
 - d. Rp. > Rp. 5.000.000
7. Lama Kerja
 - a. 1 Tahun
 - b. > 1 – 3 Tahun
 - c. > 3- 5 Tahun
 - d. > 5 Tahun

B. Petunjuk Penelitian

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

Keterangan :

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

C. Data Pertanyaan Variabel

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN (X1)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Karyawan BMT harus berpendidikan minimal S1/Sarjana				
2	Ilmu yang dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini				
3	Pengetahuan yang dimiliki karyawan efektif dalam menunjang pekerjaan				
4	BMT perlu memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan baru dan karyawan yang baru dipindah ke devisi lain				
5	Setiap karyawan sudah merasa senang dan nyaman dengan bidang pendidikan dengan tugas yang diberikan				

KOMPENSASI (X2)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan				
2	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
3	Selain gaji saya mendapat tunjangan dan bonus				
4	Dengan adanya bonus, akan meningkatkan semangat bekerja				
5	Saya mendapatkan tunjangan hari raya setiap tahun dari BMT				

KOMUNIKASI (X3)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan				
2	Pimpinan sering memberikan kritik atau saran atas hasil kerja anda				
3	Pimpinan menerima pendapat karyawan tentang pendapat yang diambil				

4	Proses komunikasi pada perusahaan dapat menciptakan hasil maksimal dalam menyelesaikan tugas				
5	Saya memberikan dukungan kepada rekan kerja lain				

FASILITAS (X4)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Fasilitas (peralatan & perlengkapan) kerja di perusahaan sudah memadai				
2	Jumlah fasilitas kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik				
3	Fasilitas kerja yang ada dapat mengoptimalkan suatu pekerjaan				
4	Penggunaan fasilitas kerja cukup aman untuk mendukung setiap pekerjaan				
5	Penempatan fasilitas kerja sudah ditata dengan benar				

KINERJA KARAWAN (Y)					
No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya latar belakang pendidikan				
2	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh besaran kompetensi				
3	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kualitas komunikasi				
4	Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kelengkapan fasilitas				

**DATA VARIABEL PENELITIAN
VARIABEL TINGKAT PENDIDIKAN**

NO	X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
1	2	3	4	3	3	15
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	4	3	17
5	3	2	3	3	3	14
6	2	3	3	3	3	14
7	3	2	4	3	2	14
8	2	2	3	4	3	14
9	3	2	3	4	2	14
10	3	3	3	3	3	15
11	2	2	2	3	3	12
12	3	3	3	3	3	15
13	2	3	3	3	3	14
14	2	2	3	2	2	11
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	2	3	2	2	12
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	4	3	3	16
21	2	3	3	3	2	13
22	3	3	3	4	3	16
23	2	2	3	3	2	12
24	3	3	3	3	3	15
25	2	3	2	3	3	13
26	2	3	3	3	3	14
27	3	3	4	3	3	16
28	3	2	3	3	3	14
29	3	2	3	3	3	14
30	3	3	2	3	3	14
31	2	2	3	2	2	11
32	2	2	3	3	3	13
33	3	3	4	3	3	16
34	3	2	3	3	2	13
35	2	3	3	3	3	14
36	2	2	2	3	3	12

37	3	2	2	3	3	13
38	3	3	3	4	3	16
39	3	2	3	3	3	14
40	3	2	3	4	3	15
41	3	2	2	3	3	13
42	2	3	2	3	3	13
43	3	3	2	3	3	14
44	2	2	3	3	3	13
45	2	2	3	3	3	13
46	3	4	4	4	3	18
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15

**DATA VARIABEL PENELITIAN
VARIABEL KOMPENSASI**

NO	X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
1	4	3	3	3	4	17
2	3	3	3	3	4	16
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	4	17
5	2	2	3	3	3	13
6	3	3	3	4	4	17
7	3	2	4	3	4	16
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	4	16
10	3	3	3	3	3	15
11	3	2	3	3	3	14
12	3	3	3	3	3	15
13	2	2	3	3	3	13
14	2	2	3	2	3	12
15	3	2	3	3	4	15
16	4	4	3	3	4	18
17	3	3	3	3	4	16
18	3	3	3	3	3	15
19	2	2	3	3	3	13
20	2	2	3	2	4	13
21	3	3	3	3	4	16
22	2	2	3	3	4	14
23	3	3	3	3	3	15

24	3	3	3	3	3	15
25	4	2	3	3	4	16
26	3	2	3	3	3	14
27	2	3	3	4	3	15
28	2	2	2	2	3	11
29	3	3	3	3	4	16
30	4	3	3	4	4	18
31	2	2	2	3	3	12
32	3	3	3	3	4	16
33	4	3	3	3	3	16
34	3	2	3	3	3	14
35	3	3	3	4	4	17
36	2	2	2	1	3	10
37	2	2	3	3	3	13
38	3	3	3	3	3	15
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	1	2	3	1	3	10
42	2	3	3	3	4	15
43	3	3	3	4	4	17
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	3	15
46	4	4	3	3	4	18
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA

**DATA VARIABEL PENELITIAN
VARIABEL KOMUNIKASI**

NO	X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
1	3	3	3	4	3	16
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	4	3	17
5	3	3	3	3	2	14
6	4	3	4	3	3	17
7	3	4	3	4	3	17
8	3	3	4	3	3	16
9	3	3	2	3	3	14
10	3	3	3	3	3	15

11	3	3	2	3	3	14
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	4	3	2	15
14	2	3	2	4	2	13
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	4	16
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	2	14
20	2	3	2	3	2	12
21	3	3	3	3	3	15
22	3	3	3	3	2	14
23	3	3	3	3	2	14
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	15
27	4	3	2	3	3	15
28	2	2	2	2	2	10
29	3	3	2	3	3	14
30	4	3	4	3	3	17
31	3	2	2	2	2	11
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	3	3	3	3	3	15
35	4	3	4	3	3	17
36	1	2	2	2	2	9
37	3	3	3	3	3	15
38	3	3	4	3	3	16
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	1	3	2	3	3	12
42	3	3	3	3	3	15
43	4	3	4	3	3	17
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	4	3	3	16
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15

DATA VARIABEL PENELITIAN
VARIABEL FASILITAS

NO	X1	X2	X3	X4	X5	JUMLAH
1	3	3	3	4	3	16
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	4	17
5	3	2	3	3	2	13
6	3	3	3	4	3	16
7	3	3	4	3	3	16
8	3	3	3	4	3	16
9	3	3	3	2	3	14
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	2	4	15
12	3	3	3	3	3	15
13	2	2	3	4	3	14
14	2	2	3	2	3	12
15	3	3	3	3	3	15
16	4	4	3	3	3	17
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	3	2	3	3	2	13
20	2	3	3	2	2	12
21	4	3	3	3	3	16
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	15
27	1	2	3	2	3	11
28	3	3	2	2	3	13
29	4	3	3	2	4	16
30	3	3	3	4	3	16
31	1	2	2	2	1	8
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	3	2	3	3	3	14
35	3	3	3	4	3	16
36	2	2	2	2	3	11
37	2	3	3	3	3	14

38	3	3	3	4	3	16
39	3	3	3	3	3	15
40	3	3	3	3	3	15
41	3	2	3	2	3	13
42	3	3	3	3	2	14
43	3	3	3	4	3	16
44	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	4	3	16
46	4	4	3	3	3	17
47	3	3	3	3	3	15
48	3	3	3	3	3	15

DATA VARIABEL PENELITIAN
VARIABEL KINERJA KARYAWAN

NO	X1	X2	X3	X4	JUMLAH
1	3	4	4	4	15
2	2	2	3	4	11
3	3	3	3	3	12
4	3	4	4	2	13
5	3	2	3	2	10
6	3	3	3	4	13
7	3	4	4	3	14
8	2	2	3	4	11
9	3	2	3	2	10
10	3	3	3	3	12
11	2	4	3	3	12
12	3	3	3	3	12
13	3	3	3	3	12
14	2	2	2	2	8
15	3	3	3	3	12
16	3	3	3	3	12
17	3	4	4	3	14
18	3	3	2	3	11
19	3	2	3	2	10
20	3	4	4	3	14
21	2	3	3	3	11
22	3	3	3	3	12
23	2	2	3	2	9
24	2	3	3	3	11

25	3	3	3	3	12
26	2	2	2	3	9
27	4	4	3	4	15
28	3	3	3	3	12
29	3	2	3	2	10
30	3	3	3	3	12
31	1	3	3	3	10
32	2	2	3	3	10
33	3	3	3	3	12
34	2	2	3	3	10
35	3	3	3	4	13
36	2	3	3	3	11
37	3	3	3	3	12
38	3	3	4	4	14
39	2	2	3	3	10
40	2	2	2	2	8
41	2	4	3	3	12
42	3	3	4	3	13
43	3	4	3	4	14
44	2	2	2	2	8
45	2	2	3	4	11
46	3	3	3	3	12
47	3	3	3	3	12
48	3	3	3	3	12

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 3
JENIS KELAMIN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	16	33,3	33,3	33,3
	Perempuan	32	66,7	66,7	100,0
Total		48	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

USIA

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	2	4,2	4,2	4,2
	21 Tahun - 40 Tahun	43	89,6	89,6	93,8
	>40 Tahun	3	6,3	6,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

PENDIDIKAN TERAKHIR

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	17	35,4	35,4	35,4
	S1	31	64,6	64,6	100,0
Total		48	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6

JABATAN

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KKC	4	8,3	8,3	8,3
	Administrasi	11	22,9	22,9	31,3
	Marketing	4	8,3	8,3	39,6
	AO	8	16,7	16,7	56,3
	CS	5	10,4	10,4	66,7
	Teller	6	12,5	12,5	79,2
	Karyawan	10	20,8	20,8	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

LAMPIRAN 7

GAJI

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<Rp. 2.000.000	33	68,8	68,8	68,8
	Rp. 2.000.000 - Rp.3.500.000	7	14,6	14,6	83,3
	Rp. 3.500.000 - Rp. 5.000.000	5	10,4	10,4	93,8
	>Rp. 5.000.000	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

LAMPIRAN 8
LAMA KERJA

Lama Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	10	20,8	20,8	20,8
	1 - 3 Tahun	14	29,2	29,2	50,0
	3 - 5 Tahun	9	18,8	18,8	68,8
	> 5 Tahun	15	31,3	31,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

LAMPIRAN 9

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Latar Belakang Pendidikan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Latar Belakang Pendidikan	11,58	1,950	,421	,610
Latar Belakang Pendidikan	11,62	1,729	,518	,560
Latar Belakang Pendidikan	11,25	1,979	,311	,668
Latar Belakang Pendidikan	11,15	2,000	,455	,597
Latar Belakang Pendidikan	11,40	2,159	,414	,619

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,664	5

2. Kompensasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi	12,04	1,871	,632	,622
Kompensasi	12,17	2,270	,550	,660
Kompensasi	11,88	2,963	,375	,728
Kompensasi	11,90	2,223	,534	,666
Kompensasi	11,44	2,592	,405	,715

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,730	5

3. Komunikasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi	11,71	2,041	,625	,669
Komunikasi	11,69	2,730	,542	,723
Komunikasi	11,71	2,041	,565	,697
Komunikasi	11,69	2,730	,542	,723
Komunikasi	11,88	2,069	,494	,733

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	5

4. Fasilitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas	11,73	1,734	,618	,590
Fasilitas	11,79	1,956	,649	,590
Fasilitas	11,65	2,489	,441	,684
Fasilitas	11,65	2,063	,318	,743
Fasilitas	11,69	2,219	,419	,680

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,710	5

5. Kinerja Karyawan

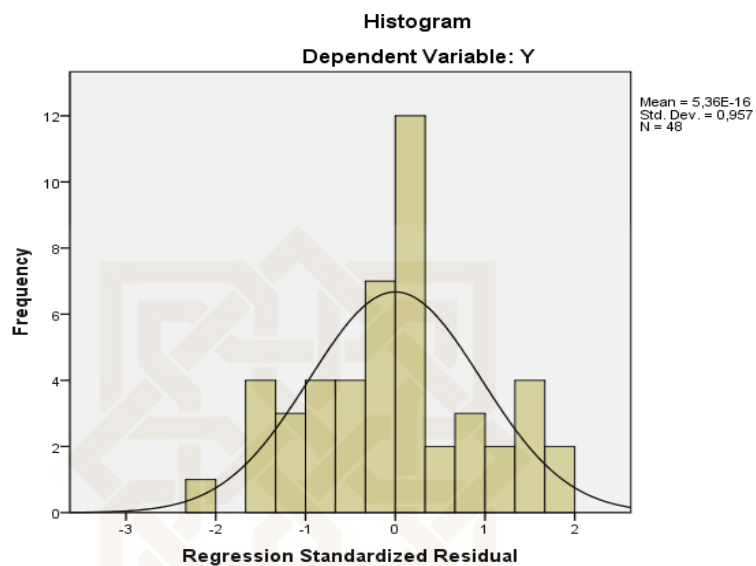
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	8,92	1,993	,389	,649
Kinerja Karyawan	8,69	1,411	,614	,484
Kinerja Karyawan	8,52	1,914	,548	,563
Kinerja Karyawan	8,56	1,996	,316	,698

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	4

DIAGRAM NORMALITAS



LAMPIRAN 11

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,59	1,694
	X2	0,323	3,096
	X3	0,687	1,456
	X4	0,462	2,163

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 12
HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,052	1,603		1,905	,064		
	X1	-,170	,097	-,332	-1,753	,087	,590	1,694
	X2	,118	,136	,222	,868	,390	,323	3,096
	X3	,019	,101	,034	,192	,849	,687	1,456
	X4	-,102	,133	-,164	-,766	,448	,462	2,163

a. Dependent Variable: AbsUt

LAMPIRAN 13
HASIL UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35,677	4	8,919	3,755	,010 ^a
	Residual	102,135	43	2,375		
	Total	137,812	47			

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

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 14

HASIL UJI t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,377	2,779		1,215	,231		
	X1	,395	,168	,401	2,344	,024	,590	1,694
	X2	-,056	,236	-,055	-,237	,814	,323	3,096
	X3	,406	,175	,367	2,315	,025	,687	1,456
	X4	-,196	,231	-,163	-,845	,403	,462	2,163

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 15

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,509 ^a	,259	,190	1,54118	2,251

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

b. Dependent Variable: Y

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 16

HASIL WAWANCARA

Responden 1

1. Apakah semua pegawai di BMT dalam bekerja sudah sesuai dengan bidang pendidikannya ?
Jawab : Sepengetahuan saya sudah.
2. Apakah kompensasi yang diterima sudah sesuai ?
Jawab : Belum, karena masih belum bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari.
3. Apakah komunikasi sudah runtut, misal komunikasi antar cabang & saat bekerja ?
Jawab : Belum, mungkin karena mobilisasi yang kurang.
4. Apakah fasilitas yang diberikan BMT sudah maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan ?
Jawab : Belum
5. Apakah pernah / sering terjadi *miss communication* saat bekerja ?
Jawab : Dalam bekerja saya kira wajar kalau ada *miss communicatin*.

Responden 2

1. Apakah BMT memberikan cuti, THR, dsb ?
Jawab : Alhamdulillah selalu ada THR.
2. Apakah fasilitas yang sekiranya diperlukan untuk karyawan BMT ?
Jawab : Mungkin mesin fotocopy mas, karena harus keluar kalau fotocopy
3. Apakah pernah / sering terjadi *miss communication* saat bekerja ?
Jawab : Pernah mas, tapi masih wajar-wajar saja.
4. Apakah komunikasi sudah runtut dari top manajer – midle manajer – first line man ?
Jawab : Belum mas, biasanya masih lompat-lompat an.
5. Apakah pimpinan sudah melibatkan seluruh karyawan dalam mengambil kebijakan ?
Jawab : Belum.

Responden 3

1. Apakah BMT sering mengadakan pelatihan kepada karyawannya ?

Jawab : Pernah.

2. Apakah BMT memberikan cuti, THR, dsb ?

Jawab : Alhamdulillah sudah.

3. Apakah fasilitas yang diberikan sudah sesuai dengan harapan anda ?

Jawab : Bagi pribadi saya sudah.

4. Jika belum, apakah fasilitas yang sekiranya dibutuhkan ?

Jawab : -

5. Apakah ada reward bagi karyawan ?

Jawab : Ada mas, tapi belum maksimal dan harus ada target.

CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Mohammad Ramadhan
Tempat, Tanggal Lahir : Bantul, 24 Februari 1994
Alamat : Bejen Baru, RT 10, Bantul, Bantul, Bantu, DIY
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor HP : 085 643 753 284
Email : mramadhan330@gmail.com

RIWAYAT PENDIDIKAN

2000 – 2001 : TK Jebugan Baru
2002 – 2007 : SDN Bantul Timur
2008 – 2010 : MTsN Bantul Kota
2011 – 2013 : SMAN 1 Imogiri
2013 – 2017 : Prodi Manajemen Keuangan Syariah UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta