

**PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KUALITAS
KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN FASILITAS
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT BIF
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

MUHAMMAD FARIS ABDULLAH

13390003

PROGRAM STUDI MANAJEMEN KEUANGAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

2017

ABSTRAK

This resersh aimed to know the influence of education background, work quality, interpersonal communication, and work faciilities to the official employee performance in BMT BIF Yogyakarta. The sample of the research in that 57 employees spread in the center of BMT such as Pleret branch, Parangtritis branch, Nitikan branch, Bugisan branch, and Tajem branch. The kind of data that used is primary data. The technic collecting data using kuisioner. The technic of data analysis using doubled analysis.

The result of the research shows that: 1) In partial, there are significant positive impacts of work quality and work facilities variable. Meanwhile for education background and interpersonal communication have negative impacts to the official employee performance in BMT BIF Yogyakarta. 2) In stimulant, at the variable of education background, work quality, interpersonal communication ank work facilities hace positive impacts to the employee performance in BMT BIF Yogyakarta. The result of this research is coefficient determination (adjusted R) about 0,493 that means 49,3%. The variation of the official employee can be explained by a variation of five independent variables and the balance is (100% - 49,3% = 50,7%) can be explained by another variable that cannot be included in the similarities and other factors.

Keywords: Education Background, Work Quality, Interpersonal Communication, Work Facilities and Official Employee Performance.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Pada penelitian ini peneliti bertujuan untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Sampel penelitian ini adalah 57 karyawan yang tersebar 6 cabang yaitu BMT Pusat, Cabang Pleret, Cabang Parangtritis, Cabang Nitikan, Cabang Bugisan, dan Cabang tajem. Jenis data yang digunakan adalah data primer dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data ini menggunakan analisis berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara *parsial* terdapat pengaruh positif signifikan variabel kualitas kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel latar belakang pendidikan dan komunikasi interpersonal berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. 2) Secara simultan pada variabel latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta. Hasil penelitian ini menghasilkan koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,493 yang berarti 49,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kelima variabel independen, sedangkan sisanya ($100\% - 49,3\% = 50,7\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan dan sebab sebab lainnya.

Kata kunci: Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, Fasilitas Kerja, dan Kinerja Karyawan.



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Faris Abdullah

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 : Muhammad Faris Abdullah
NIM : 13390003
Judul Skripsi : **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta”**

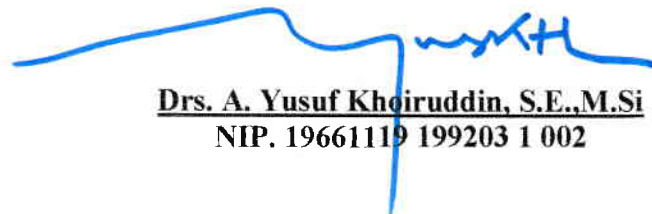
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Manajemen Keuangan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Keuangan syariah.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Mei 2017

Pembimbing I



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



PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor: B-2187/Un.02/DEB/PP.05.3/05/2017

Skripsi dengan judul:

"Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta"

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Muhammad Faris Abdullah


NIM : 13390003

Telah dimunaqasyahkan pada : 10 Mei 2017

Nilai Munaqasyah : B+

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH:
Ketua Sidang




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

Penguji I

Penguji II



Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.SI.,AK.,CA
NIP : 19710929 200003 1 001



Muh. Rudi Nugroho, S.E., M.Sc
NIP : 19820219 201503 1 002

Yogyakarta, 22 Mei 2017
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,



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

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

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

Nama : Muhammad Faris Abdullah
NIM : 13390003
Program Studi : Manajemen Keuangan Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta”

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 : 25 April 2017

Yang menyatakan



(Muhammad Faris Abdullah)

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا (٥) إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا
(٦) فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ (٧) وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ
(٨)

"Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanlah hendaknya kamu berharap"
(Q.S. Al-Insyirah: 5-8)

*"Barang siapa berjalan untuk menuntut ilmu,
maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga"*
(H.R. Muslim)

*Jadi Diri Sendiri, Cari Jati Diri, Dan Dapetin Hidup Yang Mandiri
Optimis, Karena Hidup Terus Mengalir Dan Kehidupan Terus Berputar
Sesekali Liat Ke Belakang Untuk Melanjutkan Perjalanan Yang Tiada Berujung*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, kelapangan, dan kelancaran untukku dalam mengerjakan skripsi ini, sehingga skripsi ini telah selesai dan karya ini kupersembahkan untuk:

Ibunda Tresno Rahayu dan Ayahanda Imam Sudarto tercinta dan tersayang yang telah menjadi motivator terbesar yang tiada henti memberikan doa dan dukungannya untukku.

Adikku tersayang, Hamid dan Mukhlis yang selalu dan terus menghibur dan memberikan semangat.



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	Sā'	ṣ	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	Zāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye

س	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	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	Mūm	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. *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>
علة	ditulis	' <i>illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

فَعَلَ	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif جاهلية	ditulis	<i>ā : jāhiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati تنسى	ditulis	<i>ā : tansā</i>

3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis	<i>ī : karīm</i>
4. Ḍammah + wawu mati فروض	ditulis	<i>ū : furūḍ</i>

F. Vokal Rangkap

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

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

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawī al-furūd</i>
أَهْلَ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

J. Pengecualian

Sistem transliterasi ini tidak berlaku pada:

1. Kosa kata 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.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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 Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta”**. 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 Yusuf Khoiruddin, S.E, M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa selalu 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. Ibunda Tresno Rahayu dan Ayahanda Imam Sudarto tercinta yang telah memberi semangat, dukungan, perhatian, kasih sayang yang tak henti-hentinya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar, sukses dan baik
8. Adik saya Hamid Imam Shalihin dan Mukhlisin Hidayatullah yang telah menghibur dan memberi semangat pula
9. Sahabat sahabatku Lima Sekawan semenjak dibangku kuliah dari semester awal sampai semester akhir yang telah membantu, dukungan, moral dalam menyelesaikan skripsi. (Januar, Mamad, Gevri, Yuko)
10. Wulida Salila Arifah yang selalu menemani dan membantu saya, memberikan dukungan, , tegas, motivasi, spirit, dan menghibur saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi saya dengan tepat waktu.

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.
13. Keluarga besar Majelis Sabuk Hitam LEMKARI DIY yang telah memberi semangat dan motivasinya.
14. Keluarga besar Remaja Masjid Baiturrachman Trayeman yang telah membantu dan memberi motivasi.
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan tugas akhir serta dalam menempuh studi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga semua yang telah diberikan menjadi amal saleh dan diberi balasan melebihi apa yang telah diberikan oleh Allah SWT, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya serta bagi para pembaca pada umumnya.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRACT.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
SURT PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
MOTTO.....	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
TRANSLITERASI.....	x
KATA PENGANTAR.....	xv
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL.....	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Telaah Pustaka.....	12
B. Landasan Teori.....	16

1. Latar Belakang Pendidikan	16
2. Kualitas Kerja.....	21
3. Komunikasi Interpersonal	25
4. Fasilitas Kerja.....	34
5. Kinerja Karyawan	38
C. Rerangka Teoritik dan Perumusan Hipotesis	42
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
2. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	43
3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan	44
4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	45

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	47
B. Tempat Dan Waktu Penelitian	48
C. Sifat Penelitian	48
D. Jenis Data	48
E. Metode Penentuan Sampel	49
F. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	50
1. Variabel Dependen	50
2. Variabel Independen	51
G. Teknik Pengumpulan Data	53
H. Instrumen Penelitian	54
I. Pengujian Instrumen Penelitian.....	55
1. Uji Reliabilitas.....	55
2. Uji Validitas	55
J. Metode Analisis Data	56
1. Statistik Deskriptif	57
2. Uji Asumsi Klasik	57
a. Uji Multikolonieritas	57
b. Uji Heteroskedastisitas.....	58
c. Uji Normalitas	58
3. Uji Regresi Linear Berganda.....	58
4. Uji Persamaan Regresi	59
5. Uji Hipotesis.....	60
a. Uji F	60
b. Uji t	61

c. Uji Determinasi	62
--------------------------	----

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

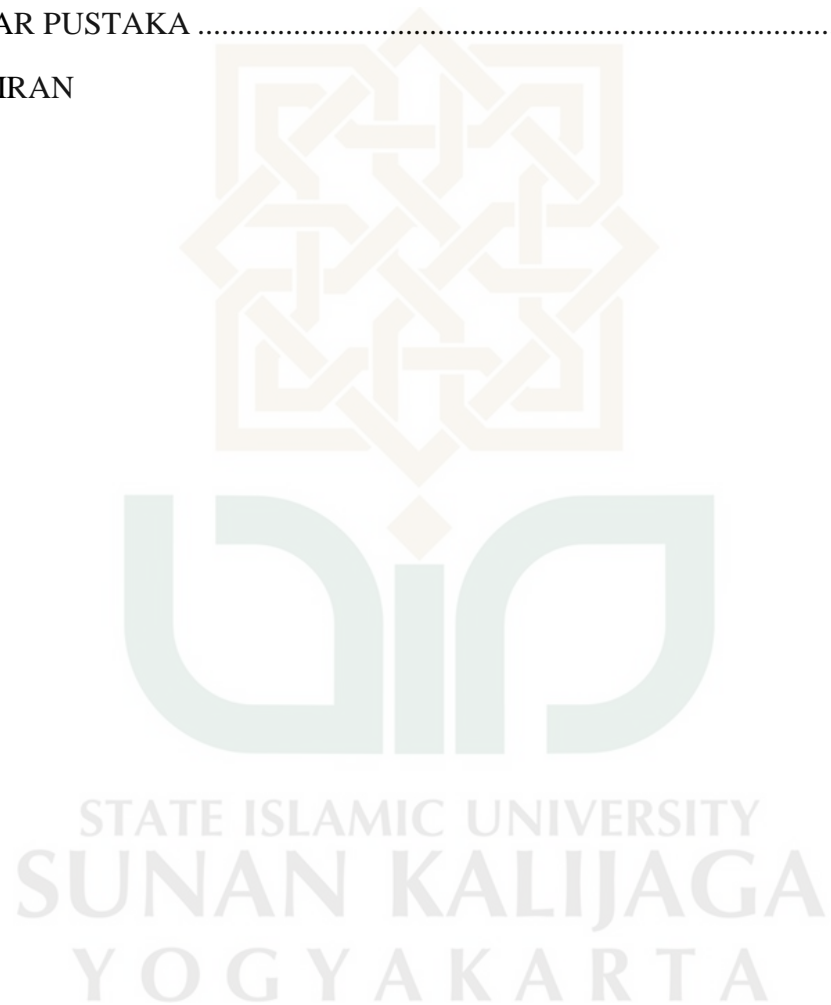
A. Analisis Deskriptif.....	63
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
2. Profil Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	64
3. Profil Responden Berdasarkan Pendapatan.....	65
4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	66
5. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	67
B. Pengujian Instrumen Penelitian.....	67
5. Uji Validitas	67
6. Uji Reabilitas.....	70
C. Uji Asumsi Klasik	71
1. Uji Multikolonieritas	71
2. Uji Heteroskedastisitas	72
3. Uji Normalitas	73
D. Analisis Regresi Linier Berganda	74
E. Uji Hipotesis.....	76
1. Uji F.....	77
2. Uji Determinasi	78
3. Uji t.....	79
F. Pembahasan Hasil Penelitian	81
1. Uji Reliabilitas.....	81
2. Uji Validitas	82
G. Hasil Pengujian Hipotesis	84
1. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan	84
2. Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	86
3. Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan	87
4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	88
5. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ...	89

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	91
B. Implikasi.....	93
C. Saran.....	94

DAFTAR PUSTAKA	95
----------------------	----

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian-Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	53
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Kelompok Usia.....	63
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendapatan.....	64
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	65
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	66
Tabel 4.6 Hasil Pengujian Validitas.....	67
Tabel 4.7 Hasil pengujian Reliabilitas.....	69
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	71
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	76
Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Normalitas <i>Probability Plot</i>	72



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	i
Lampiran 2: Hasil Kuesioner Penelitian	vi
Lampiran 3: Hasil Validitas dan Reliabilitas	viii
Lampiran 4: Hasil Uji Normalitas	xi
Lampiran 5: Hasil Uji Multikolinearitas	xi
Lampiran 6: Hasil Uji Heteroskedastisitas	xii
Lampiran 7: Hasil Uji F	xii
Lampiran 8: Hasil Uji t	xiii
Lampiran 9: Hasil Koefisien Determinasi	xiii
Lampiran 10: Curriculum Vitae	xiv

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdirinya Lembaga Keuangan Syariah sejenis Baitul Mal wa Tamwil ini merupakan jawaban terhadap tuntutan dan kebutuhan kalangan umat muslim. Hadirnya BMT ini umat islam mengharapkan Lemabaga Keuangan yang menggunakan prinsip-prinsip syariah dan bebas dari unsur riba yang di asumsikan haram. Titik tolak dari berkembangnya BMT di Indonesia di awali dari diskusi panjang oleh beberapa ulama dan kalangan. Hasil diskusi yang dilakukan ini oleh kalangan, diantara para ulama menghendaki di dirikannya Lemabaga Keuangan Syariah tahun 1991 (Ahmad Hasan Ridwan, 2013: 49).

Perkembangan perekonomian syari'ah ini di ikuti dengan keberadaan dan perkembangan Lembaga Keuangan Syari'ah (LKS), seperti Baitul Mal wat Tamlik (BMT), Asuransi Syari'ah, Pasar Modal Syari'ah dan Pegadaian Syari'ah. Di samping itu, perkembangan kelembagaan perekonomian syari'ah nasional juga di tandai berkembangnya berbagai instrumen pendukung seperti produk murabahah, musyarakah, ijarah, istishna, wakaf tunai, obligasi yang berprinsip syari'ah. Pada kedudukan Lembaga Keuangan Mikro Syari'ah (LKMS) yang seperti BPRS, BMT dan Koperasi Pesantren yang sangat vital untuk

menjangkau transaksi syariah di daerah yang tidak bisa dilayani oleh bank umum. Melihat dari pemberdayaan ekonomi dapat dilihat dari kiprah BMT yang menjadi mitra para pelaku usaha kecil telah sukses menjadi mitra BMT yang selagi mendapat pendanaan murah serta berkah (Ahmad Hasan Ridwan, 2013: 52).

Pada perkembangan BMT (Baitul Mal Wat Tamwil) di Indonesia saat ini tampil sebagai pendorong intermediasi usaha riil mikro. Selain itu BMT (Baitul Wat Tamwil) Indonesia ini menggunakan dua strategi untuk menghadapi perbankan syariah yang juga menyasar pembiayaan untuk sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Menurut Ketua Perhimpunan BMT Indonesia oleh Joelarso mengatakan bahwa, pihaknya memang memiliki sistem bagaimana memberdayakan masyarakat di level mikro. Ketika bank syariah sama-sama menyasar pembiayaan UMKM, pihaknya mengaku menerapkan dua cara. Sedangkan, aset pertumbuhan BMT dengan aset dibawah Rp 1 miliar hingga Kuartal III 2014 (Year on Year) meningkat antara 40 persen hingga 60 persen. Potensi itu juga yang membuat BMT tetap tumbuh dan di dalam 20 terakhir sudah diuji. Sementara itu BMT dengan aset diatas Rp 1 miliar hingga September 2014 tumbuh antara 30 sampai 40 persen karena usaha tersebut, sekarang ini ada 4 juta masyarakat mikro yang menjadi anggota BMT. Sementara jumlah BMT menurut data terbaru Kementerian Koperasi dan Usaha Mikro Kecil

dan Menengah (UKM) yaitu 4.500 BMT. Namun, yang menguasai total aset BMT mencapai 70 persen.¹

Nilai aset yang dimiliki Baitul Maal wat Tamwil (BMT) alias koperasi syariah di Kota Yogyakarta terus tumbuh secara signifikan hingga mencapai Rp 900 Miliar. Menurut Ketua Asosiasi Baitul Maal wat Tamwil se-Indonesia (Absindo) Kota Yogyakarta, Saiful Rijal mengatakan, bahwa saat ini ada sekitar 40 BMT di Kota Yogyakarta yang secara aktif melayani beberapa produk layanan. Dan pertumbuhan aset BMT rata-rata 40 persen per tahun dan potensinya di Yogyakarta masih cukup tinggi. Peningkatan jumlah anggota juga cukup signifikan. Menurut Bapak Saiful Rijal mengatakan “Kami targetkan aset bisa mencapai Rp 1 Triliun pada tahun 2016” pada di sela kegiatan motivasi anggota di Griya UMKM Yogyakarta.²

Sedangkan rata-rata pertumbuhan pada BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) ditahun ini mencapai 46 persen dengan aset Rp 18,6 Miliar. Menurut Bapak Muhammad Ridwan bahwa “Dari sisi pembiayaan ke depannya BMT juga akan tetap fokus ke sektor perdagangan. Sekarang BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) telah merambah hingga dari 20 pasar di Yogyakarta, terutama di Bantul”. Selain itu, pihak BMT berencana memperluas layanan dengan membuka kantor cabang di Jawa Tengah seperti di Klaten

¹Aries Mufti, 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 7 Januari 2017 jam 21.58 WIB

² Saiful Rijal, Aset BMT di Yogya Tumbuh Hingga Rp 900 Miliar, diakses dari <http://jogja.tribunnews.com/2015/11/11/aset-bmt-di-yogya-tumbuh-hingga-rp-900-miliar>, pada tanggal 7 Januari 2017 jam 21.52 WIB

atau Purworejo. Saat ini Bina Ihsanul Fikri mencatat laba Rp 168 Juta dengan jumlah anggota 13.825 yang tersebar di Bantul, Sleman, Kulonprogo dan kota Yogyakarta.³

Pada keberadaan BMT ini, sangatlah perlu di rasakan manfaatnya terutama oleh para pengusaha golongan menengah ke bawah. Akan tetapi biasanya sangat di rasakan manfaatnya pada BMT itu adalah pedagang kecil. Namun, disisi lain kehadiran BMT pun sudah memasuki kawasan di perdesaan, paling tidak pada ekonomi lokal seperti pertanian, perdagangan, kerajinan dan sektor informal lainnya berkembang lebih baik karena keberadaan BMT, selain itu juga diharapkan dengan adanya BMT sektor usaha menengah ke bawah ini yang telah mati bisa hidup lagi. Diantara faktor faktor yang menyebabkan kegagalan pengelolaan BMT adalah faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang mampu menjaga keberlangsungan BMT.

Fokus penilaian kinerja karyawan ini untuk mengetahui seberapa produktif seseorang karyawan sehingga yang utama dalam pengelolaannya manajemen sumber daya manusianya yang akan mempengaruhi konteks organisasi agar dapat menghasilkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien bagi perusahaan maupun karyawannya itu sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia ini tidaklah mudah karena banyak para pekerja sana yang masih mogok kerja dikarenakan kurangnya

³ Muhammad Ridwan, BMT Bina Ihsanul Fikri Bidik Pertumbuhan 50%, diakses dari <http://www.republika.co.id/berita/breaking-news/ekonomi/10/12/10/151304-bmt-bina-ihsanul-fikri-bidik-pertumbuhan-50->, pada tanggal 18 Januari 2017 jam 15.48 WIB

lapangan pekerjaan atau kurangnya perusahaan yang memberikan apa yang menjadi kebutuhan pekerja, padahal tanpa sumber daya manusia tidak produktif bagi perusahaan yang akan berdampak bangkrut atau rugi perusahaan tersebut.

Saat ini pada karyawan dari beberapa lembaga keuangan syariah khususnya BMT BIF dari variabel latar belakang pendidikan untuk karyawannya sendiri juga sangat berpengaruh dalam perkembangan kemajuan untuk suatu perbankan syariah atau pun dalam pelayanan pelayanan yang nantinya akan menjadi salah satu memaksimalkan dalam kinerja di BMT. Karena dengan keterbelakangan pendidikan ini karyawan biasanya belum tentu juga bisa berperan aktif dalam kerjanya dikarenakan masalah pendidikannya tersebut. Karyawan yang keterbelakangan pendidikan formalnya pendidikan terakhir SMA atau SMK tersebut tidak memastikan untuk bekerja bisa selaras atau sebanding dengan karyawan yang pendidikan terakhir gelar sarjana. Namun tidak ada kemungkinan besar pendidikan terakhir SMA atau SMK tersebut bisa melebihi dengan gelar sarjana dikarenakan mempunyai skill, kemampuan dan pengalaman diwaktu bangku sekolah. Untuk memaksimalkan dalam bekerja karyawan yang latar belakang pendidikannya yang lebih tinggi nantinya akan mendapatkan hasil yang sebanding dengan hasil kerasnya juga. Akan tetapi, gelar sarjana juga tidak mempengaruhi dalam bekerja, dikarenakan dalam mengambil pekerjaan dengan gelar sarjananya bisa tidak selaras dalam mengambil keputusan. Jadi pihak BMT harus bisa memilah

karyawan dikarenakan sangat riskan dalam latar belakang pendidikan ini yang berpengaruh dalam mengembangkan BMT-nya tersebut dan bisa mempengaruhi dalam pelayanan nasabahnya.

Kesiapan dari sumber daya manusia merupakan faktor yang utama bagi sebuah perusahaan. Karyawan yang bekerja di BMT harus memiliki kualitas kerja untuk mendukung kebangkitan dan keberhasilan dalam menjalankan tugas dan tujuan bagi perusahaan maupun pekerjanya. Namun para pekerja pastinya akan mengalami kejenuhan dalam bekerja maupun aktifitas di perusahaan.

Perilaku organisasi khususnya pemimpin harus memikirkan komunikasinya dengan karyawan yang lainnya. Karena komunikasi antar pemimpin dengan bawahan atau karyawannya sangat berpengaruh besar dalam kelangsungan kerjanya. Tanpa ada komunikasi dari pemimpin nantinya pekerjaan akan mengalami miss komunikasi antar karyawan dengan karyawan lainnya. Jadi, sangat perlu sekali dalam perilaku organisasi tersebut khususnya komunikasi interpersonal. (Budyatna & Ganiem, 2011: 18).

Dan pemimpin perusahaan juga harus memperhatikan dalam fasilitas kerjanya dikarenakan dalam teori sumber daya manusia sangat perlu fasilitas kerja untuk menunjang kerjanya dan tidak menghambat dalam pekerjaannya. Untuk itu fasilitas kerja itu dalama perusahaan haruslah ada karena fasilitas itu adalahsuatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan

karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Untuk itu tidak hanya komunikasi, pendidikan dan kuliatas kerja yang di tonjolkan namun fasilitis kerja juga penting dalam bentuk perusahaannya. (Rambat Lupiyoadi, 2008: 136).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, KUALITAS KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT BIF YOGYAKARTA”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Permasalahan yang menjadi fokus untuk diteliti lebih lanjut psikologi terhadap kinerja karyawan pada BMT adalah sebagai berikut:

- a. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta?
- b. Apakah kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta?
- c. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta?

- d. Apakah fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penyusun ini dalam menguraikan tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan Pengaruh dari Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan Pengaruh dari Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan Pengaruh dari Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan Pengaruh dari Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat lainnya dibagi menjadi manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

1. Manfaat Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pengembangan teori yang berkaitan dengan dampak latar belakang

pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerjadalam kinerja karyawan.

2. Manfaat Secara Praktis.

a. Bagi Lembaga Pendidikan sebagai sarana literatur serta acuan di dalam menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerjaterutama yang terkait dengan kinerja karyawan.

b. Bagi Lembaga Keuangan Syari'ah, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi, acuan, dan masukan bagi perusahaan untuk dapat mendukung perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk kelangsungan hidup perusahaan yang berkesinambungan

c. Bagi Peneliti lain sebagai gambaran dan acuan bagi peneliti lainyang akan melakukan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama, dampak latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja dalam kinerja karyawan.

E. SISTEMATIKA PENELTIAN

Hasil penelitian ini disajikan secara sistematis dengan tujuan untuk mempermudah para pembaca dalam menyimak isi dan pola penting 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, daftar isi, daftar table dan daftar gambar. Daftar lambang/symbol, daftar singkatan, daftar lampiran, abstrak.

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

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

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

Bab keempat menyajikan hasil analisis dari penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini disajikan hasil analisis latar belakang pendidikan, kualitas kerja, komunikasi interpersonal dan fasilitas kerja yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.

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 data yang diperoleh dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta. Hasil ini mendukung dalam kinerja karyawan tidak lepas dari unsur latar belakang pendidikan dikarenakan semua dunia kerja pastinya melihat dari pendidikan terakhirnya. Umumnya yang memiliki pendidikan yang tinggi akan menduduki posisi yang strategis di suatu organisasi atau dunia kerja. Dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang stratanya tinggi nantinya akan mencapai kinerja yang maksimal dalam bekerjanya.
2. Berdasarkan Kualitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung teori manajemen kualitas yang menyatakan kualitas adalah kesesuaian dengan standar yang ditetapkan organisasi atau perusahaan dan kesesuaian dengan permintaan atau keinginan pelanggan atau karyawan (Arni, 2012: 1.7). Dengan begitu menunjukkan bahwa kinerja karyawan harus memiliki standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan agar bisa meningkatkan kualitas karyawannya.

3. Berdasarkan Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teori komunikasi insani atau *human communication* baik yang non-antarpribadi maupun yang antarpribadi semuanya mengenai pengendalian lingkungan guna mendapatkan imbalan seperti dalam bentuk fisik, ekonomi, dan sosial. Keberhasilan yang relatif dalam melakukan pengendalian lingkungan melalui komunikasi menambah kemungkinan menjadi bahagia, kehidupan pribadi yang produktif. (Budyatna & Ganiem, 2011: 27). Dalam penelitian ini kualitas kerja tidak berpengaruh positif dikarenakan komunikasi interpersonal harus memiliki pengendalian lingkungan guna mendapatkan imbalan dari perusahaan. Selain itu, komunikasi interpersonal juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk melakukan pengendalian agar dalam pelaksanaan kerjanya akan memperoleh yang diinginkan oleh pegawai atau dari pihak perusahaannya itu sendiri.
4. Berdasarkan Fasilitas Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT BIF Yogyakarta. Hasil penelitian ini mendukung teori fasilitas yang menyatakan bahwa fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga

pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya (Rambat Lupiyoadi, 2008: 150). Dengan begitu menunjukkan bahwa fasilitas dalam BMT BIF sudah memadai kebutuhannya dalam melakukan pekerjaan sehingga akan meningkatnya dalam kinerja karyawan.

5. Berdasarkan hasil analisis, bahwa Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja secara stimulan berpengaruh signifikan sebesar 0,454, hal ini berarti 45,4 % terhadap kinerja karyawan sisanya ($100\% - 45,4\% = 54,5\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model persamaan dan sebab sebab lainnya., hal ini dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yang di hasilkan.

B. Implikasi

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Menjadi pedoman pihak universitas atau instansi lain untuk meningkatkan materi pembelajaran dan praktek yang tepat bagi anak didiknya khususnya materi tentang perbankan dan manajemen agar mengerti dalam hal pekerjaan yang sesuai dengan jurusan agar tidak salah memilih pekerjaan.
2. Menjadi salah satu bagi pihak BMT untuk sebagai acuan bagi atasan yang diharapkan agar lebih meningkatkan pendidikan, meningkatkan komunikasi dengan bawahan seperti hubungan antar pegawai,

meningkatkan pula kualitas kerja untuk menunjang pekerjaan yang lebih baik, dan fasilitas bisa memadai dalam pelaksanaannya bekerja pegawai karena dari hasil regresi diketahui mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Menjadi salah satu acuan kebijakan pemerintah untuk memberikan dukungan dan kemudahan dalam segala aspek untuk menunjang dan memaksimumkannya dalam bekerja.
4. Dapat menjadi acuan bagi mahasiswa untuk memulai untuk benar benar dalam memilih pekerjaan agar dalam berlangsungnya bekerja akan sesuai dengan kriteria dalam jurusan atau skill yang dimilikinya.

C. Saran

Berdasarkan keterbatasan dan hasil penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Peneliti tidak dapat mengontrol jawaban responden untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya. Sehingga diperlukan kecermatan dalam memilih responden yang dapat mewakili jawaban sesungguhnya.
2. Penelitian ini belum dapat mengungkapkan 100% variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga masih banyak variabel lain yang dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya.

Daftar Pustaka

Buku

- Ahyari, Agus. (1986). *Manajemen Produksi: Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta: BPFPE
- Ariani, Dorothea Wahyu. (2012). *Manajemen Kualitas*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama.
- Budyatna, Muhammad & Leila Mona Ganiem. (2011). *Teori Komunikasi Antarpribadi*. Jakarta: Kencana.
- Danim, Sudarman. (1994). *Transformasi Sumber Daya Manusia Analisis Fungsi Pendidikan, Dinamika Perilaku Dan Kesejahteraan Manusia Indonesia Masa Depan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi. Teori, Aplikasi dan Kasus. :* Alfabeta.
- Ghazali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gibson, James L dan John M.Ivancevich. (1987). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Tangerang: Binarupa Aksara
- Lupiyoadi, Rambat dan A. Hamdani. (2008). *Manajemen Pemasaran Jasa*. Salemba Empat: Jakarta
- Luthans, Fred & Jonathan. (2014). *Manajemen Internasional. Budaya, Strategi dan Perilaku*. Salemba Empat: Jakarta
- Laksmi, Asri Riani (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Matutina. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetaka kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Muhammad, Arni. (2011). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara

- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pendidikan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ranupandoyo, Heidjrachman & Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPF
- Ridwan, Ahmad Hasan. (2013). *Manajemen Baitul Mal wa Tamwil*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Ridwan, Muhammad. (2004). *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil*. Yogyakarta : UII Press.
- Robbins, Stephen R & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saifuddin, Azwar. (2000). *Realiabilitas dan ValiditasI*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Reearch Methods or Business*. Jakarta: Salemba Empat
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitati dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta : Kencana.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi. (1995). *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Kencana
- Syarif, Syofyan. (2001). *Teori Akuntansi Keperilakuan*. Andi Offset.: Yogyakarta.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Tirtarahardja, Umar & La Sulo. (1994). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Dekdikbud.
- Toha, Muharto & Darmanto. (2013). *Perilaku Organisasi*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.

- Ulfatin, Nurul & Teguh Triwiyanto. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press
- Wahyono, Teguh. (2009). *Model Analisis Statistik dengan SPSS 17*. Yogyakarta.: Ekonisia
- Wood, Julia T. (2013). *Komunikasi Interpersonal: Interaksi Keseharian*. Jakarta: Salemba Humanika
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Praktis*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Jurnal

- Adriyan Muttaqin, dkk, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali Tahun 2013.*” Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Vol. 4 No. 1 Tahun 2014
- Ega Sri Dini, “*Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Acount Officer (AO) Kredit Komersial Bank BRI Sumatra Barat.*” Jurnal Of Economic and Education, Vol. 2 No. 1 (59-66)
- Sudarto, “*Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Terhadap Kinerja PT Westfalia Indonesia.*” Jurnal Keuangan dan Bisnis. Vol. 1 No. 1
- Rizka Haryan, “*Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Di BJB Syariah Cabang Soreang Kabupaten Bandung.*” Prosiding Keuangan dan Perbankan Syariah. ISSN 2460-2159
- Rio Tanjung, “*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Garuda Plaza Hotel Medan (Medan: Skripsi Universitas Sumatera Utara tidak diterbitkan 2011).*”

Website

Aries Mufti, 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 7 Januari 2017 jam 21.58 WIB

Saiful Rijal, Aset BMT di Yogya Tumbuh Hingga Rp 900 Miliar, diakses dari <http://jogja.tribunnews.com/2015/11/11/aset-bmt-di-yogya-tumbuh-hingga-rp-900-miliar>, pada tanggal 7 Januari 2017 jam 21.52 WIB

Muhammad Ridwan, BMT Bina Ihsanul Fikri Bidik Pertumbuhan 50%, diakses dari <http://www.republika.co.id/berita/breaking-news/ekonomi/10/12/10/151304-bmt-bina-ihsanul-fikri-bidik-pertumbuhan-50->, pada tanggal 18 Januari 2017 jam 15.48 WIB

KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Karyawan-karyawati BMT BIF

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Dalam rangka penelitian skripsi pada program strata 1 (S1) Universitas Islam Negeri Yogyakarta, saya:

Nama : Muhammad Faris Abdullah

NIM : 13390003

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

Bermaksud mengadakan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BIF Yogyakarta**" sehubungan dengan itu, saya mohon bantuan dari saudara/i karyawan BMT BIF untuk meluangkan waktu untuk bersedia mengisi kuesioner penelitian ini.

Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari saudara/i hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiannya akan saya jaga dengan hati-hati.

Atas kesediaan dan partisipasi dari saudara/i dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Hormat saya,

Muhammad Faris Abdullah

NIM. 13390003

I. Identitas Responden

1. Nama :

2. No Telp :

3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

4. Usia :

5. Pendapatan : < Rp 1.000.000,-

Perbulan Rp 1.000.000,00 – Rp 2.000.000,00

Rp 2.000.000,00 – Rp 3.000.000,-

>Rp 3.000.000,-

6. Pendidikan : SD/Sederajat SMP/Sederajat

Terakhir SMA/Sederajat Diploma 1/3

Sarjana(S1) Magister (S2)/Doktor

(S3)

7. Lama Bekerja : 1 Tahun >3-5 Tahun

>1-3 Tahun >5 Tahun

II. Petunjuk Penelitian

a. Mohon dengan hormat bantuan dan ketersediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada.

b. Berilah tanda (√) pada kolom yang anda pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.

c. Ada 4 alternatif jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Latar Belakang Pendidikan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Karyawan BMT harus berpendidikan formal minimal S1/Sarjana				
2	Pendidikan yang berkelanjutan akan meningkatkan keahlian dan pengetahuan karyawan				
3	Pendidikan akademis akan meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik				
4	BMT perlu memberikan pelatihan terlebih dahulu kepada karyawan baru dan karyawan yang baru dipindah ke devisi lain				
5	Pendidikan akan membangun kepribadian, etika dan pengembangan wawasan bagi seorang karyawan				

Kualitas Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya mempunyai keahlian dalam melaksanakan tugas yang menggunakan teknologi				
2	Saya memiliki kemampuan akademik yang sesuai antara pendidikan dengan pekerjaan				
3	Saya memiliki teknik untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja				
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan teliti dalam bekerja				
5	Bagi saya, kesesuaian antara keterampilan dengan pekerjaan harus				

	selaras agar dapat memaksimalkan dalam bekerja				
--	--	--	--	--	--

Komunikasi Interpersonal

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Pimpinan selalu merespon usul dan saran dari bawahan				
2	Pimpinan dan karyawan bertanggung jawab bersama dalam keputusan dan pekerjaan				
3	Proses komunikasi pada pimpinan dan karyawan dapat menciptakan hasil maksimal dalam menyelesaikan tugas				
4	Pimpinan memberikan dukungan, semangat dan motivasi terhadap karyawan dalam bekerja				
5	Dalam bekerja karyawan selalu mendapatkan informasi yang jelas dan pengawasan dari pimpinan				

Fasilitas Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Bagi saya, kenyamanan ruang kerja yang ada saat ini dapat menambah semangat dalam menjalankan pekerjaan				
2	Jumlah fasilitas kerja yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan dan dalam kondisi yang baik				
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kondisi fasilitas kerja yang sekarang sesuai dengan jenis pekerjaan yang dilaksanakan				
4	Fasilitas kerja saat ini masih kurang sehingga tidak nyaman dalam bekerja				

5	Bagi saya, penggunaan fasilitas kerja sangat sesuai untuk mendukung kinerja				
---	---	--	--	--	--

Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Saya menjunjung tinggi kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan BMT				
2	Saya sangat berminat bekerja secara inovatif melalui gagasan-gagasan baru yang dapat meningkatkan kinerja				
3	Saya mampu mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan				
4	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan keterampilan pemahaman penguasaan tugas yang saya miliki				
5	Saya hadir tepat waktu sesuai jam kerja				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HASIL KUESIONER

LBP (X1)					KK (X2)					KI (X3)					FK (X4)					KNJ (Y)				
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
3	3	3	2	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	

4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3



HASIL OUTPUT SPSS

Lampiran 3

A. 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	12,84	2,850	,563	,742
Latar Belakang Pendidikan	12,67	3,083	,762	,668
Latar Belakang Pendidikan	12,68	3,363	,562	,732
Latar Belakang Pendidikan	12,60	3,281	,630	,711
Latar Belakang Pendidikan	12,51	3,969	,296	,809

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,777	5

2. Kualitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kualitas Kerja	12,49	1,683	,290	,621
Kualitas Kerja	12,49	1,397	,392	,578
Kualitas Kerja	12,54	1,467	,457	,547
Kualitas Kerja	12,58	1,748	,280	,625
Kualitas Kerja	12,56	1,108	,538	,491

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	5

3. Komunikasi Interpersonal

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi Interpersonal	12,89	1,774	,271	,592
Komunikasi Interpersonal	12,70	1,606	,285	,594
Komunikasi Interpersonal	12,70	1,606	,396	,534
Komunikasi Interpersonal	12,77	1,393	,485	,478
Komunikasi Interpersonal	12,79	1,526	,376	,542

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,605	5

4. Fasilitas Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Fasilitas Kerja	12,65	1,803	,407	,623
Fasilitas Kerja	12,68	1,898	,367	,641
Fasilitas Kerja	12,74	2,162	,264	,676
Fasilitas Kerja	12,54	1,681	,527	,564
Fasilitas Kerja	12,61	1,670	,543	,556

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	5

5. Kinerja Karyawan

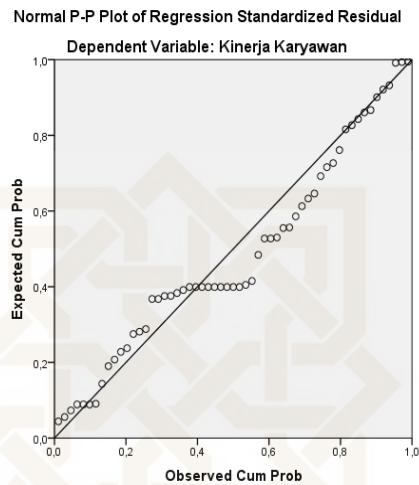
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja Karyawan	12,74	1,733	,802	,783
Kinerja Karyawan	12,81	1,980	,562	,848
Kinerja Karyawan	12,84	2,028	,575	,843
Kinerja Karyawan	12,77	1,822	,763	,796
Kinerja Karyawan	12,77	1,858	,629	,831

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,852	5

B. HASIL UJI NORMALITAS



C. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Latar Belakang Pendidikan	,391	2,561
	Kualitas Kerja	,486	2,056
	Komunikasi Interpersonal	,530	1,888
	Fasilitas Kerja	,444	2,251
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

D. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-2,789	1,231		-2,267	,028
	Latar Belakang Pendidikan	,074	,067	,212	1,106	,274
	Kualitas Kerja	-,065	,092	-,122	-,710	,481
	Komunikasi Interpersonal	,167	,085	,324	1,963	,055
	Fasilitas Kerja	,055	,086	,115	,640	,525

a. Dependent Variable: ABRES

E. HASIL UJI F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,450	4	19,613	12,664	,000 ^b
	Residual	80,532	52	1,549		
	Total	158,982	56			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, Latar Belakang Pendidikan						

F. HASIL UJI t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,843	2,199		,838	,406
	Latar Belakang Pendidikan	-,026	,120	-,034	-,214	,831
	Kualitas Kerja	,521	,164	,450	3,180	,002
	Komunikasi Interpersonal	,083	,152	,074	,548	,586
	Fasilitas Kerja	,320	,153	,309	2,089	,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

G. HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,702 ^a	,493	,454	1,24446

a. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Kualitas Kerja, Komunikasi Interpersonal, Latar Belakang Pendidikan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

CURRICULUM VITAE

Nama : Muhammad Faris Abdullah
 Tempat Tanggal Lahir : Padang, 02 Desember 1994
 Alamat : Trayeman RT 02, RW –, Pleret, Pleret Bantul, 55791
 No Telepon : 087839788515
 E-mail : mynamemariz@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

2001-2007	SD Muhammadiyah Bodon
2007-2010	SMP Muhammadiyah 7 Yogyakarta
2010-2013	MAN Wonokromo Bantul

Riwayat Organisasi:

2011-2012	Pengurus Harian Dewan Ambalan MAN Wonokromo Bantul
2016-2018	Ketua Remaja Islam Masjid Baiturrachman Trayeman.
2016-2018	Pengurus Harian Pemuda Karang Taruna Dusun Trayeman.
2015-2017	Pengurus Harian Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Keuangan Syariah.
2016-Sekarang	Pengurus Harian Komandan Kesiapsiagaan Angkatan Muda Muhammadiyah.

Ttd

(Muhammad Faris Abdullah)