

**PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN, ETIKA KERJA, DAN  
KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA  
KARYAWAN BMT BIF**



**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**EFI FADILAH  
NIM. 13820215**

**H. M. YAZID AFFANDI, S.Ag., M.Ag.**

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

**2017**

**PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR**  
Nomor: B-2117/ Un.02/ DEB/ PP. 05. 3/ 05/ 2017

Skrripsi/Tugas Akhir dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja, dan Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT BIF”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Efi fadilah

NIM : 13820215

Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 04 Mei 2017

Nilai Munaqasyah : A/B

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

**TIM MUNAQASYAH**

Ketua Sidang

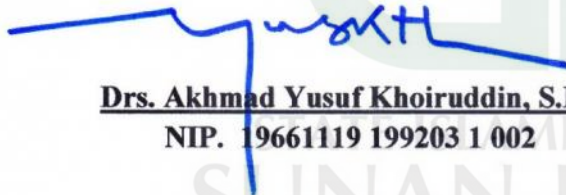


**H. Mukhamad Yazid Affandi, S.Ag., M.Ag**

**NIP. 19720913 200312 1 001**

Penguji I

Penguji II



**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si**

**NIP. 19661119 199203 1 002**



**Joko Setyono, S.E., M.Si.**

**NIP. 19730702 200212 1 003**

Yogyakarta, 17 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan



**Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag**

**NIP. 19670518 199703 1 003**

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Efi Fadilah

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta.

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb*

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

Nama : Efi Fadilah

NIM : 13820215

Judul Skripsi : **“Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT BIF”**

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

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

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 28 Rajab 1438 H

25 April 2017 M

Pembimbing,



**H. M. Yazid Affandi, S.Ag., M.Ag**

**NIP. 19720913 200312 1 001**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Efi Fadilah  
NIM : 13820215  
Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT BIF**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

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

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 25 April 2017

Penyusun,



Efi Fadilah

NIM: 13820215

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

### TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Efi fadilah  
NIM : 13820215  
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT BIF”**

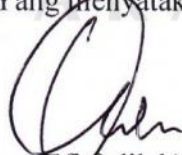
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada Tanggal: 25 April 2017

Yang menyatakan,



(Efi fadilah)

HALAMAN MOTTO

*“But Allah is your protector, and He is The best of Helpers”*

*(Ali’Imran 3:150)*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## *HALAMAN PERSEMBAHAN*

*Puji syukur kehadirat Allah SWT dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.*

*Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Muh Fadil dan Ibunda Ratih Atas curahan Doa, bimbingan dan kasih sayang yang selalu mengiringi langkahku dengan doa dan menanamkan budi pekerti serta kepercayaan diri dalam hidupku*

*Kakakku Rofandi Terimakasih atas Doa dan dukungannya*

*Beserta Sahabat-Sahabatku yang telah memberi dukungan Semangat dan*  
*DOA*

*Keluarga Besar Mahasiswa PERBANKAN SYARIAH Angkatan 2013,  
Beserta Almamater tercinta UIN 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	Ṡā'	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	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Ṡād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)



ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā’	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā’	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Yā’	Y	Ye

### B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* ditulis Rangkap

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

### C. *Tā’ marbūṭah*

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

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karōmah al-auliyā'</i>

#### D. Vokal Pendek dan Penerapannya

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

فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>ḡukira</i>
يذهب	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

#### E. Vokal Panjang

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

## F. Vokal Rangkap

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

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

نتماً	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

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

## I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

الفروضذوى	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
السنةأهل	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, hadits, 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 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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga tercurah kepada baginda Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya yang telah memberikan petunjuk dan membimbing umatnya ke jalan yang diridhai Allah SWT.

Alhamdulillah berkat rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir/ skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN, ETIKA KERJA, DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN BMT BIF”**. dengan baik. Penulis menyadari bahwa penulisan tugas akhir/ skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi penulisan, penyusunan, maupun isinya. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan.

Tugas akhir/ skripsi ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas akhir/ skripsi ini, di antaranya kepada:

1. Bapak Prof. Yudian Wahyudi, M.A, Ph.D selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah.
4. Bapak Muhammad Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama menempuh pendidikan.

5. Bapak Mukhammad Yazid Afandi, S.Ag., M.Ag selaku Dosen Pembimbing Skripsi/Tugas Akhir yang telah meluangkan waktu, membimbing, mengarahkan dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. selaku dosen penguji 1 yang telah meluangkan waktunya untuk menguji penulis.
7. selaku dosen penguji 2 yang telah meluangkan waktunya untuk menguji penulis.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.
9. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
10. Keluargaku tercinta, Bapak Muh Fadil dan Ibu Ratih, Kakakku Rofandi yang selalu memberikan motivasi, semangat dan doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Keluarga besarku tercinta yang selalu memberikan segala doa, perhatian dan arahan kasih sayangnya yang tidak dapat penulis ungkapkan dalam untaian kata-kata..
12. For Dody adi wijaya, Thank you for coming when i need you
13. Sahabat-sahabatku “Rembug Tua” Dwiki, Alfiya, Destia, Dwi Nur, Izzati, Laili, Ulfa, Naufal dan Lia) juga Firda , tempat berbagi suka, duka dan cerita serta selalu membuat hidup penulis menjadi berwarna selama empat tahun ini.
14. Sahabat-sahabatku Vera, Desti, Dyla, Nia, Bobo, Afrie, Bagus, Sundowo, Firmansah, Faris tempat berbagi suka, duka dan cerita.
15. Keluarga besar PS E Family 2013 yang luar biasa, saling memotivasi dan mewarnai cerita selama mengenyam pendidikan empat tahun ini.
16. Teman-teman seperjuangan, Perbankan Syariah angkatan 2013.
17. Semua pihak yang turut berjasa, hingga terselesainya skripsi ini yang tidak mungkin penulis sebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT memberikan berkah, rahmat, dan hidayah-Nya serta membalas semua jasa-jasa mereka yang telah banyak membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan bagi penulis atas kritik, saran, dan masukan yang pembaca berikan untuk perbaikan selanjutnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat kepada penulis khususnya dan kepada pembaca pada umumnya. Amin.

Yogyakarta, 25 April 2017

Hormat saya,



E. F. Fadilah

NIM. 13820215



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>SURAT PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITRASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xx</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xxi</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xxii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	10
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	11
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS ..</b>	<b>13</b>
A. Landasan Teori.....	13
1. Motivasi .....	13
2. Pendidikan.....	15
3. Etika Kerja.....	16
4. Keterampilan .....	18
5. Produktifitas Kerja .....	19
B. Telaah Pustaka .....	21
C. Kerangka Pemikiran.....	26
D. Hipotesis .....	26
1. Pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan .....	26
2. Pengaruh pendidikan terhadap produktifitas kerja karyawan .....	28
3. Pengaruh etika kerja terhadap produktifitas kerja karyawan .....	28
4. Pengaruh keterampilan terhadap produktifitas kerja karyawan ..	29
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
A. Jenis dan Sifat Penelitian .....	31
1. Jenis Penelitian.....	31
B. Sumber Data.....	31
1. Data Primer .....	31
2. Data Sekunder .....	31
C. Populasi dan Sampel .....	32
1. Populasi .....	32



2. Sampel.....	30
D. Metode Pengumpulan Data.....	33
E. Variabel dan Devinisi Variabel.....	34
F. Variabel Independen.....	34
G. Variabel Dependen.....	37
H. Metode Analisi Data.....	38
1. Analisi Deskriptif.....	38
2. Uji Validitas.....	38
3. Reabilitas.....	39
I. Uji Asumsi Klasik.....	40
1. Multikolonieritas.....	40
2. Uji Normalitas.....	41
3. Uji Heteroskedastisitas.....	42
J. Uji Hipotesis.....	42
1. Uji Signifikansi Simultan (uji statistik F).....	43
2. Koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ).....	43
3. Regresi linear Berganda.....	43
4. Uji Parsial ( Uji t).....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>46</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B. Analisis Deskriptif Penelitian.....	47
1. Responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
2. Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	48
3. Responden berdasarkan lama bekerja.....	49
C. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	50
1. Uji Validitas.....	50
2. Uji Reliabilitas.....	52
D. Uji Asumsi Klasik.....	53
1. Uji Normalitas.....	53
2. Uji Multikolenieritas.....	54
3. Uji heteroskedastisitas.....	55
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
F. Uji Hipotesis.....	59
1. Uji Parsial (Uji-t).....	59
2. Uji Simultan (Uji-F).....	61
3. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	62
G. Pembahasan.....	64
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>75</b>
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>81</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Anggota BMT BIF Yogyakarta.....	8
Tabel 1.3 Perkembangan Keuangan BMT BIF Yogyakarta .....	8
Tabel 4.1 Tabel Penyebaran Kuesioner .....	46
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.5 Hasil Uji Reabilitas .....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas .....	55
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Berganda.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	62
Tabel 4.12 Hasil Koefisien Determinasi (Uji R <sup>2</sup> ) .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian.....	26
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Karyawan BMT BIF Yogyakarta .....	47
Gambar 4.2 Tingkat Pendidikan Karyawan BMT BIF Yogyakarta .....	48
Gambar 4.3 Lama Bekerja Karyawan BMT BIF Yogyakarta .....	49



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	<b>i</b>
Lampiran 2 Hasil Olah Data Ms. Exel Kuesioner Penelitian.....	<b>iv</b>
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas.....	<b>vii</b>
Lampiran 4 Hasil Uji Reabilitas.....	<b>xi</b>
Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas.....	<b>xii</b>
Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	<b>xii</b>
Lampiran 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	<b>xiii</b>
Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Berganda.....	<b>xiii</b>
Lampiran 9 Hasil Uji Persial (Uji t).....	<b>xiv</b>
Lampiran 10 Hasil Uji Simultan (Uji F.....	<b>xiv</b>
Lampiran 11 Hasil Koefisien Determinasi (Uji R Square).....	<b>xiv</b>
Lampiran 12 Dokumentasi Penelitian.....	<b>xv</b>
Lampiran 13 Curriculum vitae.....	<b>xvii</b>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu motivasi (X1), pendidikan (X2), Etika Kerja (X3) dan Keterampilan (X4) terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y) di BMT BIF Yogyakarta. Sampel yang diambil berjumlah 48 responden dengan menggunakan teknik proporsive sampling. Alat analisisnya menggunakan SPSS 21 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas serta analisis berganda yang meliputi uji yakni koefisien determinasi, uji signifikansi F (uji statistik F), uji signifikansi parameter individual (uji t). Berdasarkan pengujian, Terhadap pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi, pendidikan, etika kerja dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, pendidikan etika kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis uji parsial (uji t) motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar sebesar  $0,046 \leq 0,05$  dan t hitung sebesar  $(2,050) \geq t$  tabel  $(2,01290)$ . Artinya bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar sebesar  $0,000 \leq 0,05$  dan t hitung sebesar  $(4,341) \leq t$  tabel  $(2,01290)$ . Artinya bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Etika kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar sebesar  $0,029 \leq 0,05$  dan t hitung sebesar  $(2,256) \leq t$  tabel  $(2,01290)$ . Artinya bahwa etika kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Keterampilan  $0,043 \leq 0,05$  dan t hitung sebesar  $(2,091) \geq t$  tabel  $(2,01290)$ . Artinya bahwa keterampilan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci : Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja, Keterampilan dan Produktivitas kerja**

## ABSTRACT

*This research is conducted to know how big influence of independent variable that is motivation (X1), education (X2), work ethic (X3) and skill (X4) to work productivity of employee (Y) in BMT BIF Yogyakarta. Samples taken were 48 respondents by using purposive sampling technique. The analysis tool uses SPSS 21 which includes validity test, reliability test, classical assumption test which includes normality test, heteroskedasticity test, multicollinearity test and multiple analysis which include test that is coefficient of determination, F significance test (F statistical test), test of individual parameter significance T test). Based on the test, Against the positive and significant influence between the variables of motivation, education, work ethics and skills to employee work productivity. This shows that the higher the motivation, the work ethic of the employee's education, the higher the productivity of the employee. Based on result of partial test analysis (t test) motivation to work productivity of employee show that value of significance obtained equal to  $0,046 \leq 0,05$  and t count equal to  $(2,050) \geq t$  table (2.01290). This means that motivation has a significant positive effect on employee work productivity. Education on employee productivity shows that the value of significance obtained for  $0.000 \leq 0.05$  and t arithmetic of  $(4.341) \leq t$  table (2.01290). This means that education has a significant positive effect on employee work productivity. Work ethics on employee productivity shows that the value of significance obtained amounted to  $0.029 \leq 0.05$  and t arithmetic of  $(2.256) \leq t$  table (2.01290). This means that work ethics has a significant positive effect on employee work productivity. Skills  $0.043 \leq 0.05$  and t arithmetic of  $(2.091) \geq t$  table (2.01290). This means that the skills have a significant positive effect on employee productivity.*

**Keywords: Motivation, Education, Work Ethics, Work Skills and Productivity**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pertumbuhan ekonomi merupakan langkah maju dan banyak menyumbangkan perubahan-perubahan, membangun tatanan dan peradaban baru, seperti ideologi-ideologi kemanusiaan, life style, dan sebagainya. Perilaku budaya dan sosial masyarakat telah banyak mengabaikan moralitas, nilai-nilai, persahabatan yang manusiawi, bahkan lebih condong pada materi, kekuasaan, kehormatan, kesenangan duniawi, dan lebih mementingkan dunianya sendiri. Hal ini karena orientasi hidup manusia diarahkan hanya untuk "menguasai", meskipun pada hakekatnya manusia tidak sadar bahwa mereka dikuasai oleh emosi dan nafsunya. Awal pertumbuhan praktik perbankan syariah telah dikenal sejak masa Rasulullah SAW bersama para sahabatnya. Pada masa Rasulullah dan para sahabat tidak dikenal istilah bank, nama fungsi-fungsi bank dewasa ini dilakukan serta akad-akad yang digunakan telah dilaksanakan hingga masa Abbasyiah walaupun pada masa itu dilakukan oleh orang perorangan. (Imaniyati, 2013; 34)

Pertumbuhan perbankan syariah di dunia internasional dimulai sejak tahun 1970-an. Perbankan syariah telah muncul sebagai suatu kenyataan yang baru di dalam keneah keuangan internasional. Pada era reformasi ini, setiap lembaga atau organisasi baik pemerintah, BUMN atau perusahaan, kian menyadari betapa faktor keberhasilan senantiasa bertumpu pada masalah

Sumber Daya Manusia (SDM), sebab sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam pengembangan dan pencapaian tujuan. Salah satunya pada lembaga keuangan Baitul Maal Wat Tamwil Bina Ihsanul Fikri (BMT BIF) yang merupakan salah satu lembaga keuangan yang mendasarkan nilai-nilai ajaran islam yang mampu mewarnai dan mengendalikan perilaku setiap anggotanya. Kehadiran BMT BIF diharapkan dapat turut serta dalam memberikan kontribusi bagi pemerataan ekonomi umat. Komitmen untuk memajukan dan mengembangkan BMT tidak lepas dari peran anggota maupun karyawan BMT BIF.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itulah yang disebut motivasi.

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja. Banyak istilah yang



digunakan untuk menyebut motivasi atau motif. Sperling (Anwar Prabu, 2011: 93) mengemukakan bahwa motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri. Motif dapat muncul sebagai akibat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan yang tidak terpuaskan dimana kebutuhan itu muncul sebagai rangsangan dari luar. (Hasibuan, 2007: 219) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau berkerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Memotivasi karyawan untuk meningkatkan potensi mereka merupakan salah satu tantangan yang paling sulit yang dihadapi manajer. Menurut Munandar (2001), motivasi adalah suatu proses yang diawali oleh adanya kebutuhan, lalu kebutuhan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah atas tercapainya tujuan tertentu. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong kegiatan seseorang ke arah tujuan tertentu dan melibatkan segala kemampuan yang dimiliki.

Salah satu tokoh etika dalam Islam adalah Ibnu Miskawaih. Ia mengatakan bahwa ada kalanya manusia mengalami perubahan Khuluq sehingga membutuhkan aturan-aturan syari'at, nasihat, dan ajaran-ajaran tradisi yang terkait sopan santun. Dari aturan-aturan tersebut diharapkan manusia mendapatkan petunjuk dalam menjalani hidup demi memperoleh kebahagiaan. Etika berasal dari bahasa Latin yaitu 'etos' yang berarti kebiasaan. Sedangkan

bahasa Arabnya 'Akhlaq', yang berarti budi pekerti. Keduanya bisa diartikan sebagai suatu kebiasaan atau adat istiadat (custom atau mores), yang menunjuk kepada perilaku manusia itu sendiri, tindakan atau sikap yang dianggap benar atau baik. Menurut teori teonom, etika mengajarkan bahwa suatu tindakan dikatakan benar bila sesuai dengan kehendak Allah, dan dikatakan salah apabila tidak sesuai. Menurut Al-Ghazali dalam bukunya Ihya 'Ulumuddin menjelaskan pengertian khuluq (etika) adalah suatu sifat yang tetap dalam jiwa, yang daripadanya timbul perbuatan-perbuatan dengan mudah, dengan tidak membutuhkan pikiran. Dengan demikian etika kerja dalam syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai sesuatu yang baik dan benar (Hasan, 2009; 171).

Peranan sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu aktivitas yang dilakukan dalam suatu lembaga atau organisasi, oleh karena itu diperlukan adanya pemeliharaan dan perkembangannya, karena keberhasilan sumber daya manusia akan bisa menjadi perhatian yang sangat penting bagi perusahaan dan ancaman, jika tidak disertai dengan suatu pendidikan. Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Di dalam suatu perusahaan pendidikan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk ketrampilan khusus seseorang atau kelompok. sehingga memiliki bekal dasar

untuk bekerja”. Sebagaimana dikemukakan oleh (Soedarmayanti, 2001: 32) bahwa melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi dalam kehidupan dikemudian hari. Akan tetapi menurut penelitian dari Muji Sa’adah pada tahun 2015 yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan ( Studi Pada Rumah Sakit Islam NU Demak)”. Penelitian ini menggunakan analisis linier berganda sebagai alat analisisnya. Hasil dari penelitian ini yaitu variabel etos kerja islam dan pengalaman kerja Terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pada karyawan Rumah Sakit Islam NU Demak, sedangkan pendidikan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Indonesia, dengan jumlah penduduk yang besar telah memiliki modal sumber daya, tinggal diusahakan agar jumlah penduduk yang sedemikian besar itu, dapat digerakkan agar menjadi sumber daya yang produktif. Manusia pembangunan yang produktif, sebagaimana yang dikehendaki oleh pembangun Indonesia yaitu manusia yang menghargai kerja sebagai suatu sikap pengabdian kepada Tuhan, berbudi pekerti luhur, cakap bekerja dan terampil, percaya pada kemampuan diri sendiri, mempunyai semangat kerja yang tinggi dan memandang hari esok dengan gairah dan optimis. Oleh karena itu, salah satu hal yang kongkrit untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga manusia adalah pendidikan dan keterampilan agar mampu mengemban tugas dan pekerjaan dengan sebaik mungkin. Pekerjaan yang dilakukan dengan

baik dan dengan tingkat pendidikan dan keterampilan yang sesuai dengan isi kerja akan mendorong kemajuan setiap usaha yang pada gilirannya akan juga meningkatkan pendapatan, baik pendapatan perorangan, kelompok maupun pendapatan nasional

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Akan tetapi menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal yang bijaksana, malah dapat membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Pada hakikatnya keterampilan adalah suatu ilmu yang diberikan kepada manusia, kemampuan manusia dalam mengembangkan keterampilan yang dipunyai memang tidak mudah, perlu mempelajari, perlu menggali agar lebih terampil. Keterampilan merupakan ilmu yang secara lahiriah ada didalam diri manusia dan perlunya dipelajari secara mendalam dengan mengembangkan keterampilan yang dimiliki.

Keterampilan sangat banyak dan beragam, semua itu bisa dipelajari bukan hanya buat pengetahuan keterampilan saja akan tetapi juga dapat bisa dibuat pembuka inspirasi bagi orang yang mau memikirkannya.<sup>1</sup> Hal ini menjadi tugas para manajer untuk senantiasa memotivasi karyawannya agar dapat bekerja sesuai dengan target. Dalam perjbankan, motivasi juga sangat penting bagi karyawan, terutama di Yogyakarta, yaitu di BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF)

---

<sup>1</sup> Hakikat Keterampilan(<http://hakikat.keterampilan.blogspot.com/>)

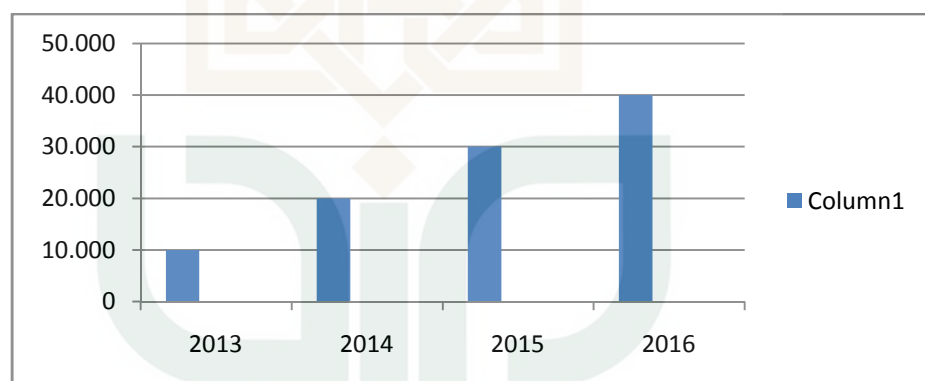
BMT Bina Ihsanul Fikri (BIF) merupakan lembaga keuangan syariah yang menitik beratkan pada pemberdayaan ekonomi kelas bawah yang didirikan dan dimiliki oleh masyarakat pada tahun 1996 di daerah Gedong Kuning Yogyakarta.

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

Dalam penelitian ini penyusun memfokuskan pada periode pengurusan 2013/2016. Pada periode 2013/2016 BMT BIF mengalami perkembangan yang pesat, terbukti dengan dibukanya 11 kantor cabang pemasaran dan kantor cabang pembantu untuk melayani masyarakat yang membutuhkan dana untuk lebih mengembangkan usahanya. Kenaikan produktivitas karyawan dapat dilihat dengan naiknya jumlah anggota dan perkembangan keuangan dari tahun ke tahun. Terbukti jelas dalam grafik dan tabel berikut:

**Tabel 1.1 Perkembangan Keuangan BMT BIF Yogyakarta**

keterangan	2013	2014	2015	2016
Laba	538.370	883.119	870.822	797.909
Simpanan	65.802.894	78.603.800	91.900.418	155.398.147
Pembiayaan	46.760.042	66.604.773	73.662.428	69.495.369
Aset	44.780.880	60.024.726	69.597.242	78.578.997
Kondisi	S	S	S	S

**Tabel 1.2 Perkembangan Anggota BMT BIF Yogyakarta**

Sumber: Buku Profile KSPS BMT' Bina Ihsanul Fikri

Dari grafik di atas, jumlah perkembangan jumlah anggota dan keuangan yang terdiri dari perkembangan kenaikan (laba, simpanan, pembiayaan, aset) pada BMT BIF Yogyakarta dari tahun ke tahun memang mengalami peningkatan. Akan tetapi permasalahannya adalah pertumbuhan jumlah laba pada tahun 2016 mengalami penurunan dari 870.822 pada tahun 2015 menjadi 797.909 pada tahun 2016 penurunan ini tentunya didukung dengan kenaikan simpanan dari tahun 2014 sebanyak 78.603.800 menjadi 91.900.418 pada

tahun 2015. Sampai dengan pertengahan tahun 2016 perkembangan keuangan pada BMT BIF Yogyakarta terus mengalami kenaikan yang sangat signifikan sejumlah 155.398.147 untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tentunya setiap manajer harus memperhatikan faktor-faktor seperti motivasi, pendidikan, etika kerja dan keterampilan bila menginginkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi meningkat. Akan tetapi, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak organisasi yang mengabaikan faktor-faktor tersebut.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang diuraikan di atas dengan mempertimbangkan relevansi dengan topik yang dibicarakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, PENDIDIKAN, ETIKA KERJA, DAN KETERAMPILAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BMT BIF”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta?
2. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta?
3. Apakah etika kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta?
4. Apakah Keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

- a) Menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap produktifitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
- b) Menjelaskan pengaruh motivasi terhadap produktifitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
- c) Menjelaskan pengaruh etika kerja terhadap produktifitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
- d) Menjelaskan pengaruh keterampilan terhadap produktifitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.

### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

#### **a) Manfaat Teoritis**

Tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan apakah motivasi, pendidikan, etika kerja, dan keterampilan berpengaruh terhadap produktifitas. Disamping itu untuk membuktikan argumen dalam literatur maupun jurnal yang menyatakan bahwa pendidikan, etika kerja, keterampilan dan motivasi dapat mempengaruhi produktifitas.

#### **b) Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori terutama yang berkaitan dengan pendidikan, keterampilan, etika kerja dan motivasi kerja Islam. Hasil penelitian ini



juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perbankan khususnya pada BMT BIF Yogyakarta guna kesuksesan perencanaan dan implementasi lingkungan kerja Islam.

#### **D. Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab, yaitu :

Bab I Berisi pendahuluan untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Kemudian Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. dijelaskan pula mengenai isu dan fenomena yang terjadi pada perbankan syariah khususnya pada BMT BIF Yogyakarta.

Bab II Berisi paparan mengenai landasan teori yang berisikan tentang motivasi kerja, pendidikan, etika kerja, dan keterampilan. Bahasan ini lebih spesifik dari pada pembahasan pada bab pertama yang merupakan ringkasan dari bab yang lebih umum, yaitu teori yang ditulis dalam landasan teori. Bab ini juga berisi tentang telaah pustaka, hipotesis, dan model penelitian.

Bab III Karena penelitian ini berupa penelitian lapangan, maka penulis memaparkan mengenai metode penelitian lapangan maka akan digambarkan kondisi umum BMT yang menjadi objek penelitian yang terdiri dari sejarah berdirinya BMT, struktur organisasi, visi dan misi,

strategi, proses pemotivasian, etika kerja dan kondisi lingkungan fisik kerja pada BMT BIF. Bab ini juga menjelaskan mengenai populasi dan sampel, jenis dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, analisis hipotesis.

Bab V Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada para peneliti yang berkepentingan dalam masalah pada BMT BIF Yogyakarta.



## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diberikan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara individual Motivasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Dengan menunjukkan nilai  $t$  hitung yaitu sebesar (2,050) dengan tingkat signifikansi  $0,046 \leq 0,05$ . Yang artinya jika karyawan tidak memiliki motivasi, maka produktivitas kerja karyawan akan mengalami penurunan. Jadi, semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan pada BMT BIF Yogyakarta tentunya dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta.
2. Secara individual Pendidikan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Dengan menunjukkan nilai  $t$  hitung yaitu sebesar (4,341) dengan tingkat signifikansi  $0,000 \leq 0,05$ . Yang artinya tingkat pendidikan sangat menjadi faktor pendorong atau salah satu acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja pada BMT BIF Yogyakarta. Karena Pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu lembaga atau organisasi pendidikan merupakan suatu

proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk ketrampilan khusus seseorang atau kelompok.

3. Secara individual Etika kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Dengan menunjukkan nilai  $t$  hitung yaitu sebesar (2,256) dengan tingkat signifikansi  $0,029 \leq 0,05$ . Yang artinya etika kerja yaitu mampu meningkatkan sikap kepedulian pada lingkungan, konsisten pada tugas-tugas yang harus dilakukan, meningkatkan kreativitas dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan, menjaga integritas diri, selalu bekerja keras, responsif atau tanggap terhadap kondisi lingkungan maupun perubahannya yang akan menjadi tantangan dan sigap dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi, selalu meningkatkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.
4. Secara individual Keterampilan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas kerja karyawan BMT BIF Yogyakarta. Dengan nilai  $t$  hitung yaitu sebesar (2.091) dengan tingkat signifikansi  $0,043 \leq 0,05$ . Yang artinya karyawan yang memiliki keterampilan mampu menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa, yang dapat diukur dengan keyakinan bahwa kinerja baik berasal dari bekerja keras, perasaan, dan perilaku untuk mencapai tujuan. Sikap dalam melakukan pekerjaan adalah

keterampilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan sikap dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan karyawan yang lain.

## **B. Saran**

### 1. Bagi Praktisi

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya BMT BIF Yogyakarta harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik agar dapat membawa lembaga keuangan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari BMT BIF itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi suatu organisasi maupun lembaga keuangan.

### 2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan dokumentasi bagi pihak kampus sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain jurnal dan buku yang sudah ada. Selain itu pihak kampus harus selalu meningkatkan kualitas karya hasil penelitian bagi semua mahasiswanya.

### 3. Bagi Peneliti

Untuk penelitian mendatang, penelitian ini dapat dilakukan tidak terbatas pada karyawan BMT BIF Yogyakarta, akan tetapi dapat diperluas lagi. Selain itu juga dapat menggunakan variabel-variabel yang lebih banyak dan lebih variatif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Eko Sujianto, (2009) Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0, (Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher),
- Amirin, Tatang M., dkk. (2013). Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: UNY Press.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Arifin, Johan, (2007) Fiqih Perlindungan Konsumen, Semarang: Rasail,
- Abdul Hamid Mursi, SDM yang Produktif: Pendekatan Al-Qur'an
- Aziz Abdul, 2013. Etika Bisnis Perspektif Islam, Cirebon, Alfabeta CV
- Bunguin Burhan. 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, jakarta:kencana.
- Didin hafinuddin dan Hendri tanjung,(2003) manajemen syari'ah dalam praktek, Jakarta: gema insani press, cet ke I
- Ghazali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Cetakan Ketujuh, Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghazali, imam. 2009."Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS". Cetakan keempat. Semarang. UNDIP
- Hasan, Ali. (2009), Manajemen Bisnis Syari'ah, Yogyakarta : Pustaka Belajar,
- Hasibuan, H. Malayu, 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, H. Malayu,2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. (2002), Metode Riset Komunikasi Organisasi , Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,
- Kuncoro, Mudrajat. (2004). *Metode Kuantitatif Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. YogyakartaL UPP AMP YKPN.
- Komaruddin. 1994. *Ensiklopedia Manajemen Bandung*: Alumni.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manu Perusahaan*. Bandung: Ikapi.
- Muhammad. 2008. *Metode Penelitian Ekonomi Islam*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,

- Muchdarsyah.(2003).Produktivitas Apa dan Bagaimana.Jakarta : Bumi Aksara
- Munandar, Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI Peres
- Moh. Kasiran,(2010) Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif, (Malang: UIN Maliki Press,
- Neni Sri Iminiyati. *Perbankan Syariah dalam Prespektih Hukum Islam*, Bandung PT Mandar Jaya
- Sugiyono,(2008) Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatifdan R&D, Bandung: Alfabeta,
- Buchari Alma, dan Donni Juni Priansa,(2009) manajemen bisnis syari'ah, Bandung: Alfabeta,
- Sastrohadiwiryo,2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi. (1995). Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- Sinungan, Muchdarsah. 2003. Produktivitas, Jakarta: Bumi Aksara,
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ketiga). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siagan Sondang, 2009, Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja, Jakarta, PT Rineka Cipta.
- Soyomukti Nurani, 2013, Teori-teori Pendidikan, Jogjakarta, AR-Ruzz Media
- Sudjana. 1996. *Metode Statistik*. Bandung. Transito
- Sumitro.(1998).Pengantar Ilmu Pendidikan.Yogyakarta : IKIP Yogyakarta
- Sulaiman, Wahid. (2002). Jalan Pintas Menguasai SPSS 10. Yogyakarta: Andi.
- Sugihartono, dkk. (2013). Psikologi Pendidikan. Yogyakarta: UNY Press.
- Umar, Husein. 2008. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Jurnal dan skripsi

- Ibriati Kartika Alimuddin. 2012. *“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar”*.
- ling Yuliasuti. 2007. *“Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Terhadap Kinerja Perawat dalam Penataaksanaan Kasus Flu Burung di RSUP. H. Adam Malik”*.
- Kunti aprilia risanti. 2012. *“Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktifitas kerja karyawan pada perusahaan air minum kota makasar”*.
- Lian Arcyntia M., 2013. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar
- Maria Asti Adhanari. 2005. *” Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Maharani Handicraft di Kabupaten Bantul”*.
- Muji Sa’adah. 2015. *” Pengaruh Etos Kerja Islami, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan ( Studi Pada Rumah Sakit Islam NU Demak)”*.
- Gordon . 1994. pengertian Keterampilan (online) Dalam <http://Jurnalekonomi.Kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/penelitian-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia.html>. di akses tanggal 21 desember 2016
- Gordon . 1994. pengertian Keterampilan (online) Dalam [http:// Jurnal ekonomi.Kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/](http://Jurnal ekonomi.Kompasiana.com/manajemen/2011/05/26/) di akses tanggal 21 desember 2016



## LAMPIRAN

### LAMPIRAN 1

No.

#### KUESIONER PENELITIAN

Pernyataan–pernyataan berikut adalah item-item mengenai judul penelitian yang saya ambil yaitu 'Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja dan Keterampilan Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT BIF". Untuk itu mohon Bapak/Ibu memberi tanda centang (✓).Berikut ini adalah kareakteristik yang wajib untuk di isi berdasarkan dengan biodata asli dari responden:

#### A. Karakreristik Responden

Nama Responden : .....

Alamat : .....

JenisKelamin : Laki-laki / Perempuan

Jabatan : .....

Status : Menikah / BelumMenikah

Usia : ..... Tahun

PendidikanTerakhir : a. SD / Sederajat  
b. SLTP / Sederajat  
c. SMU / Sederajat  
d. Akademi / Diploma  
e. Sarjana S1  
f. Sarjana S2 / S3

Lama Bekerja di BMT BIF : a. < 3 Bulan  
b. 3 s/d 6 Bulan  
c. 6 s/d 9 Bulan  
d. 9 s/d 12 Bulan  
e. > 12 Bulan

#### B. PETUNJUK

Berilah tanda silang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/ibu/saudara :

1. Sangat Setuju (**SS**)
2. Setuju (**S**)
3. Tidak Setuju (**TS**)
4. Sangat Tidak Setuju (**STS**)

**MOTIVASI**

No.	KUISIONER	SS	S	STS	TS
1.	BMT BIF menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.				
2.	Hubungan kerja antara atasan dan Bawahan tidak kaku.				
3.	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya hadapi sekarang				
4.	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang berprestasi.				
5.	Motivasi yang diberikan membuat kami lebih disiplin dalam bekerja.				

**PENDIDIKAN**

No.	KUISIONER	SS	S	STS	TS
1.	Menurut saya, penempatan pada bidang kerja di BMT BIF sudah sesuai dengan latar pendidikan saya				
2.	Menurut saya, tingkat pendidikan akademis mempengaruhi produktifitas kerja karyawan				
3.	Menurut saya, pendidikan akademis tidak dapat meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mencapai kedudukan dan karir yang lebih baik.				
4.	Kepandaian dan kemampuan yang saya miliki memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan dengan hasil yang optimal.				
5.	Pengetahuan tentang pekerjaan sangat mendukung dan memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan.				

**ETIKA KERJA**

No.	KUISIONER	SS	S	STS	TS
1.	Setiap karyawan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan Target				
2.	Karyawan BMT BIF baik dan sopan dalam melayani pelanggan				
3.	Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan BMT BIF menyempatkan waktu untuk sholat 5 waktu				
4.	Karyawan dalam bekerja dapat saling menghargai satu dengan yang lain				
5.	Keramah-tamahan adalah sebuah keharusan dalam bekerja				

**KETERAMPILAN**

No.	KUISIONER	SS	S	STS	TS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu				

2.	Saya mampu menentukan prosedur terbaik dalam melaksanakan tugas				
3.	Saya mampu menentukan ukuran kualitas tugas dengan baik				
4.	Saya mampu memprediksi hasil pelaksanaan tugas secara tepat waktu				
5.	Saya mampu membangun kerja sama dengan yang lain				

#### **PRODUKTIFITAS KERJA KARYAWAN**

<b>No.</b>	<b>KUISIONER</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>
1.	Meskipun tugas selesai lebih awal, saya akan mengerjakan pekerjaan yang lainnya sampai jam kerja habis sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan.				
2.	Saya berusaha agar hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya terselesaikan dengan baik.				
3.	Setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri dalam mencapai target.				
4.	Saya akan berusaha menanggulangi setiap kesulitan yang saya alami selama melaksanakan pekerjaan.				
5.	Untuk menyelesaikan tugas-tugas rutin saya selalu menyusun langkah kerja untuk pencapaian target bulanan.				

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 2

Hasil Angket Jawaban Responden  
Variabel Motivasi dan Pendidikan

no	P1	P2	P3	P4	P5	jumlah	P1	P2	P3	P4	P5	jumlah
1	4	4	3	3	3	17	4	4	3	3	3	17
2	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	3	13
4	2	3	3	3	3	14	2	3	3	3	3	14
5	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
6	4	4	3	4	4	19	3	3	4	3	4	17
7	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	4	16	3	4	3	3	3	16
9	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	4	18
10	4	4	4	4	4	20	3	3	4	3	3	16
11	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15
12	4	3	3	4	3	17	1	3	4	3	3	14
13	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	3	18
16	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17
18	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
20	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
21	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	4	20
22	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	3	17
23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	4	3	16	2	3	3	3	3	14
26	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
27	3	4	3	3	3	16	1	3	3	3	3	13
28	3	4	3	3	3	16	1	3	3	3	3	13
29	3	3	3	3	4	16	1	3	3	3	3	13
30	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	4	17
31	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	4	17
32	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20
34	3	3	3	3	4	16	3	4	4	3	3	17
35	3	4	3	1	3	14	3	3	3	3	3	15
36	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	3	15
38	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
39	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16
40	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
41	4	3	3	3	3	16	3	4	4	3	3	17
42	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19

43	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
44	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
45	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
47	3	4	3	3	4	17	3	3	3	3	3	15
48	3	4	3	3	3	16	4	3	4	3	3	17

Hasil Angket Jawaban Responden  
Variabel Etika Kerja, Keterampilan dan Produktifitas kerja

P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	ju m	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	ju m	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	ju m
4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	3	4	3	3	17
3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	17
4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	14
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	3	17	3	3	4	3	4	17
2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16
3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15	4	3	3	4	4	18
3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	3	17	3	3	4	3	3	16
3	4	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16
3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	4	4	3	3	3	17
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	3	17
3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	18	4	4	3	3	3	17
3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	20

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

LAMPIRAN 3

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja, Keterampilan dan Produktifitas Kerja Karyawan

a. Motivasi

		Correlations					
		MOTIVA SI1	MOTIVA SI2	MOTIVA SI3	MOTIVA SI4	MOTIVA SI5	MOTIVA SI6
MOTIVA SI1	Pearson Correlation	1	,183	,355*	,453**	,283	,733**
	Sig. (2-tailed)		,214	,013	,001	,051	,000
	N	48	48	48	48	48	48
MOTIVA SI2	Pearson Correlation	,183	1	,168	,178	,069	,521**
	Sig. (2-tailed)	,214		,255	,226	,642	,000
	N	48	48	48	48	48	48
MOTIVA SI3	Pearson Correlation	,355*	,168	1	,250	,255	,582**
	Sig. (2-tailed)	,013	,255		,086	,080	,000
	N	48	48	48	48	48	48
MOTIVA SI4	Pearson Correlation	,453**	,178	,250	1	,195	,743**
	Sig. (2-tailed)	,001	,226	,086		,185	,000
	N	48	48	48	48	48	48
MOTIVA SI5	Pearson Correlation	,283	,069	,255	,195	1	,521**
	Sig. (2-tailed)	,051	,642	,080	,185		,000
	N	48	48	48	48	48	48
MOTIVA SI6	Pearson Correlation	,733**	,521**	,582**	,743**	,521**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

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

b. Pendidikan

Correlations						
	PENDIDI KN1	PENDIDI KN2	PENDIDI KN3	PENDIDI KN4	PENDIDI KN5	PENDIDI KN6

PENDIDI KN1	Pearson	1	,436**	,243	,383**	,269	,803**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,002	,096	,007	,064	,000
	N	48	48	48	48	48	48
PENDIDI KN2	Pearson	,436**	1	,413**	,301*	,196	,691**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,002		,003	,038	,182	,000
	N	48	48	48	48	48	48
PENDIDI KN3	Pearson	,243	,413**	1	,231	,254	,609**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,096	,003		,114	,081	,000
	N	48	48	48	48	48	48
PENDIDI KN4	Pearson	,383**	,301*	,231	1	,632**	,660**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,007	,038	,114		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
PENDIDI KN5	Pearson	,269	,196	,254	,632**	1	,594**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,064	,182	,081	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48
PENDIDI KN6	Pearson	,803**	,691**	,609**	,660**	,594**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48

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

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

### c. Etika Kerja

#### Correlations

		ETIKAKRJ 1	ETIKAKRJ 2	ETIKAKRJ 3	ETIKAKRJ 4	ETIKAKRJ 5	ETIKAKRJ 6
ETIKAKRJ 1	Pearson	1	,368*	,315*	,550**	,401**	,674**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		,010	,029	,000	,005	,000
	N	48	48	48	48	48	48
ETIKAKRJ 2	Pearson	,368*	1	,594**	,497**	,503**	,779**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,010		,000	,000	,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
ETIKAKRJ 3	Pearson	,315*	,594**	1	,484**	,524**	,763**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,029	,000		,000	,000	,000



	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson	,550**	,497**	,484**	1	,639**	,825**
ETIKAKRJ	Correlation						
4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson	,401**	,503**	,524**	,639**	1	,799**
ETIKAKRJ	Correlation						
5	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,000	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson	,674**	,779**	,763**	,825**	,799**	1
ETIKAKRJ	Correlation						
6	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

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

#### d. Keterampilan

#### Correlations

		KETERM PL1	KETERMP L2	KETERMP L3	KETERMP L4	KETERMP L5	KETERM PL6
	Pearson	1	,621**	,575**	,542**	,321*	,821**
KETERMP	Correlation						
L1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,026	,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson	,621**	1	,575**	,411**	,184	,752**
KETERMP	Correlation						
L2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,212	,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson	,575**	,575**	1	,627**	,288*	,826**
KETERMP	Correlation						
L3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,047	,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson	,542**	,411**	,627**	1	,358*	,783**
KETERMP	Correlation						
L4	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000		,012	,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson	,321*	,184	,288*	,358*	1	,559**
KETERMP	Correlation						
L5	Sig. (2-tailed)	,026	,212	,047	,012		,000
	N	48	48	48	48	48	48
	Pearson	,821**	,752**	,826**	,783**	,559**	1
KETERMP	Correlation						
L6							

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	48	48	48	48	48	48

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

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

e. Produktiitas kerja karyawan

**Correlations**

		PRODUK 1	PRODUK 2	PRODUK 3	PRODUK 4	PRODUK 5	PRODUK 6
PRODUK 1	Pearson Correlation	1	,265	,216	,206	,193	,623**
	Sig. (2-tailed)		,069	,140	,159	,188	,000
	N	48	48	48	48	48	48
PRODUK 2	Pearson Correlation	,265	1	,296*	,309*	,174	,664**
	Sig. (2-tailed)	,069		,041	,032	,237	,000
	N	48	48	48	48	48	48
PRODUK 3	Pearson Correlation	,216	,296*	1	,231	,402**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,140	,041		,114	,005	,000
	N	48	48	48	48	48	48
PRODUK 4	Pearson Correlation	,206	,309*	,231	1	,485**	,666**
	Sig. (2-tailed)	,159	,032	,114		,000	,000
	N	48	48	48	48	48	48
PRODUK 5	Pearson Correlation	,193	,174	,402**	,485**	1	,624**
	Sig. (2-tailed)	,188	,237	,005	,000		,000
	N	48	48	48	48	48	48
PRODUK 6	Pearson Correlation	,623**	,664**	,657**	,666**	,624**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	48	48	48	48	48	48

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

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

## LAMPIRAN 4

### Hasil Uji Reabilitas Variabel Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja, Keterampilan dan Produktifitas Kerja Karyawan

#### a. Motivasi

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	5

#### b. Pendidikan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	5

#### c. Etika kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	5

#### d. Keterampilan

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,639	5

LAMPIRAN 5

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,81942361
	Absolute	,146
Most Extreme Differences	Positive	,146
	Negative	-,095
Kolmogorov-Smirnov Z		1,010
Asymp. Sig. (2-tailed)		,260

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN 6

Hasil Uji Multikolinearitas

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,005E-013	1,990	,000	1,000		
	X1_Motivasi	,000	,095	,000	1,000	,780	1,282
	X2_Pndidikn	,000	,084	,000	1,000	,832	1,202
	X2_Etikakrja	,000	,074	,000	1,000	,836	1,196
	X4_Ketermp iln	,000	,084	,000	1,000	,954	1,048

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	X1_Motivasi	,000	,095	,000	,000	1,000	,780	1,282
	X2_Pndidikn	,000	,084	,000	,000	1,000	,832	1,202
	X2_Etikakrja	,000	,074	,000	,000	1,000	,836	1,196
	X4_Ketermpiln	,000	,084	,000	,000	1,000	,954	1,048

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 8

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
								(Constant)
1	X1_Motivasi	,194	,095	,226	2,050	,046	,780	1,282
	X2_Pndidikn	,366	,084	,464	4,341	,000	,832	1,202
	X3_Etikakrja	,167	,074	,241	2,256	,029	,836	1,196
	X4_Ketermpiln	,176	,084	,209	2,091	,043	,954	1,048

a. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIFITAS

## LAMPIRAN 9

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,355	1,990	,226	,681	,499	
	X1_Motivasi	,194	,095	,226	2,050	,046	,780
	X2_Pndidikn	,366	,084	,464	4,341	,000	,832
	X3_Etikakrja	,167	,074	,241	2,256	,029	,836
	X4_Ketermpiln	,176	,084	,209	2,091	,043	,954

a. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIFITAS

## LAMPIRAN 10

### Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	45,692	4	11,423	15,564	,000 <sup>b</sup>
	Residual	31,558	43	,734		
	Total	77,250	47			

a. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIFITAS

b. Predictors: (Constant), X4\_Ketermpiln, X3\_Etikakrja, X2\_Pndidikn, X1\_Motivasi

## LAMPIRAN 11

### Hasil Koefisien Determinasi (Uji R Square)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,769 <sup>a</sup>	,591	,553	,857

a. Predictors: (Constant), X4\_Ketermpiln, X3\_Etikakrja, X2\_Pndidikn, X1\_Motivasi

b. Dependent Variable: Y\_PRODUKTIFITAS

## LAMPIRAN 12

### Dokumentasi Penelitian









STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



**SURAT KETERANGAN**

No : 38/SK/BMTBIF/V/2017

Yang bertanda tangan dibawah ini :

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

Menerangkan bahwa :

Nama : Efi Fadilah  
NIM : 13820215  
Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

Telah melakukan Penelitian di BMT Bina Ihsanul Fikri dengan judul "***Pengaruh Motivasi, Pendidikan, Etika Kerja dan Ketrampilan terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT BIF***" Sebagai prasyarat untuk kelulusan.

Demikian Surat keterangan ini , semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 Mei 2017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



M. Ridwan, SE.M.Ag  
Direktur

## Curriculum Vitae



### Data Pribadi

- Nama : Efi fadilah
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 09 Februari 1995
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Agama : Islam
- Alamat : Tegalwangi, Tegalarum, Borobudur, Magelang
- Telepon : 087834140443
- Email : efi Fadila155@gmail.com

### Pendidikan Formal

- 2001-2007 : SDN Tegalarum
- 2007-2010 : SMP N 1 Borobudur
- 2010-2013 : SMA N 1 Salaman
- 2013-2017 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta