

**PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, HUBUNGAN PIMPINAN  
DENGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
PADA BMT AMRATANI GROUP**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN SYARAT-SYARAT  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU  
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH  
YUNI ARIFAH  
01390837**

**PEMBIMBING:**

- 1. DRS. A. YUSUF KHOIRUDDIN, SE., M.Si.**
- 2. SUNARSIH, SE., M.Si.**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM  
JURUSAN MU'AMALAT  
FAKULTAS SYARI'AH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2005**

**DRS. A. YUSUF KHOIRUDDIN, SE., M.Si.**  
**DOSEN FAKULTAS SYARI'AH**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

---

**NOTA DINAS**

**Hal : Skripsi Sdri. Yuni Arifah**  
**Lampiran : 4 (empat) Eksemplar**

Kepada Yang Terhormat,  
Dekan Fakultas Syari'ah  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Yuni Arifah

N.I.M. : 01390837

Judul : "Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada BMT Amratani Group"

sudah dapat diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami ajukan skripsi tersebut untuk diterima selayaknya dan mengharap agar segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 20 Jumadil Ula 1426 H  
27 Juni 2005 M

Pembimbing I



DRS. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.  
NIP. 150 253 887

**SUNARSIH, SE., M.Si.**  
**DOSEN FAKULTAS SYARI'AH**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

---

**NOTA DINAS**

**Hal : Skripsi Sdri. Yuni Arifah**  
**Lampiran : 4 (empat) Eksemplar**

Kepada Yang Terhormat,  
Dekan Fakultas Syari'ah  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : Yuni Arifah

N.I.M. : 01390837

Judul : "Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada BMT Amratani Group"

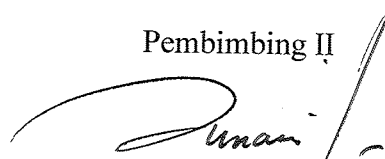
sudah dapat diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam pada Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami ajukan skripsi tersebut untuk diterima selayaknya dan mengharap agar segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 20 Jumadil Ula 1426 H  
27 Juni 2005 M

Pembimbing II



Sunarsi, SE., M.Si.  
NIP. 150 292 259

**PENGESAHAN**

Skripsi berjudul

**PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, HUBUNGAN PIMPINAN DENGAN  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA  
BMT AMRATANI GROUP**

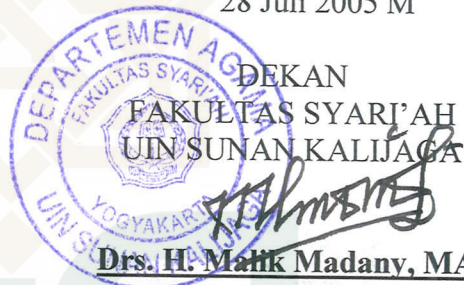
Yang disusun oleh:

**YUNI ARIFAH**

NIM: 01390837

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada hari Senin tanggal 25 Juli 2005 M / 18 Rabiul Šani 1426 H. dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 21 Rabi'ul Šani 1426 H  
28 Juli 2005 M



**Drs. H. Matik Madany, MA.**

NIP: 150 182 698

**Panitia Ujian Munaqasyah**

Ketua Sidang

  
**Drs. Supriatna, M.Si.**  
NIP. 150 204 357

Sekretaris Sidang

  
**Drs. Supriatna, M.Si.**  
NIP. 150 204 357

Pembimbing I

  
**Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.**  
NIP. 150 253 887

Pembimbing II

  
**Sunarsih, SE., M.Si.**  
NIP. 150 292 259

Penguji I

  
**Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.**  
NIP. 150 253 887

Penguji II

  
**Drs. H. Dahwan, M.Si.**  
NIP. 150 178 662

## ABSTRAK

Produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi apapun. Produktivitas individu tergantung pada faktor internal meliputi, keahlian, sifat-sifat dan pengalaman. Dan faktor eksternal meliputi situasi sosial yang melingkupi individu dalam bekerja (kondisi lingkungan), hubungan interpersonal sesama karyawan maupun antara pimpinan dengan karyawannya. Kepuasan karyawan terhadap gaji yang adil, kondisi kerja yang menunjang bekerja dan perlakuan pimpinan yang sesuai harkat dan martabat sebagai manusia akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja.

Dalam penelitian ini, penyusun menggunakan metode pengumpulan data dengan kuisioner. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan BMT Amratani Group, dimana secara struktural berada dibawah pimpinan Manajer Keuangan, Manajer Audit, Manajer PSDM., Manajer Bidang Operasional, Manajer Marketing dan Manajer Area yang berjumlah 118 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 98 orang. Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, variabel-variabel penelitian. Sedangkan analisis statistik digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian menggunakan metode *Path Analysis* (analisis jalur) dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam program AMOS 5.0.

Berdasarkan analisis kuantitatif diperoleh bahwa variabel yang mempengaruhi nyata dan positif secara langsung terhadap kepuasan kerja adalah signifikan pada tingkat signifikansi 5% karena mempunyai probabilitas yang kurang dari 0,05. yakni gaji dengan koefisien jalur 0,21 dan probabilitas 0,009 (hipotesis I diterima). Kondisi kerja dengan koefisien jalur 0,31 dan probabilitas 0,000 (hipotesis II diterima). Hubungan pimpinan dengan karyawan dengan koefisien jalur 0,56 dan probabilitas 0,000 (hipotesis III diterima). Sedangkan Kepuasan kerja mempengaruhi langsung yang positif dan nyata terhadap produktivitas kerja dengan koefisien jalur 0,33 dan probabilitas 0,000 (hipotesis IV diterima). Begitu pula variabel yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, yakni gaji dengan koefisien jalur 0,09 dan probabilitas 0,003 (hipotesis V diterima). Kondisi kerja dengan koefisien jalur 0,34 dan probabilitas 0,000 (hipotesis VI diterima). Hubungan pimpinan dengan karyawan dengan koefisien jalur 0,553 dan probabilitas 0,000 (hipotesis VII diterima). Sedangkan variabel yang mempengaruhi tidak langsung secara positif dan nyata melalui kepuasan kerja sebagai variabel interveing yakni gaji dengan koefisien jalur sebesar 0,067 (hipotesis VIII diterima). Kondisi kerja koefisien jalur sebesar 0,095 (hipotesis IX diterima). Dan hubungan pimpinan dengan karyawan dengan koefisien jalur sebesar 0,182 (hipotesis X diterima).

Jadi variabel hubungan pimpinan dengan karyawan merupakan faktor paling dominan mempengaruhi produktivitas kerja baik langsung maupun tidak langsung. Dan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening memperkuat besarnya pengaruh faktor gaji, kondisi kerja, dan hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja, walaupun pengaruh tidak langsung tersebut mempunyai nilai yang lebih kecil dari pada pengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja.

## SURAT PERNYATAAN

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Yuni Arifah

NIM : 01390837

Jurusan-Prodi : Mu'amalat-Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada BMT Amratani Group adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi ataupun saduran daripada karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Dan apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

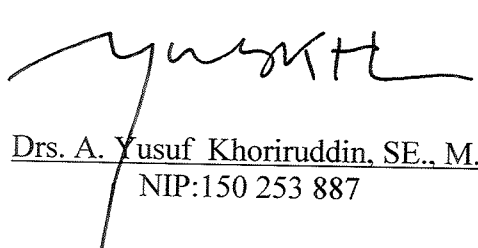
Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.


*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 20 Jumadil Ula 1426 H  
27 Juni 2005 M

Mengetahui  
Ka. Prodi Keuangan Islam

Penyusun

  
Drs. A. Yusuf Khoriruddin, SE., M.Si.  
NIP:150 253 887

  
Yuni Arifah  
NIM: 01390837

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillah,*

*Skripsi ini kupersembahkan kepada Allah SWT,  
kepada yang tercinta Bapak Wajiran A.Md. dan Ibu Salami  
yang telah memberikan awal kehidupan, dan dengan sabar memberikan  
tuntuan lahir batin sampai akhir hidup Yuni nanti. Kepada Mas Arief Hidayat  
dan Mbak Yulie Arifah yang senantiasa dengan penuh kesabaran  
memberikan kasih sayang dalam menanamkan  
arti hidup yang sesungguhnya.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – INDONESIA

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

### I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	sa'	s	es (dengan titik di atas)
ج	jin	j	je
ح	ha'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	zal	z	zet (dengan titik di atas)
ر	ra'	r	er
ز	zai	z	zet
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi



ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	'el
م	mim	m	'em
ن	nun	n	'en
و	waw	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	ye

## II. Konsonan Rangkap Karena *Syaddah* ditulis Rangkap

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

## III. *Ta' marbutah* di Akhir Kata

### a. Bila dimatikan ditulis *h*

حكمة	ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	ditulis	'illah

(Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti *ṣalat*, *zaka* dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya).

### b. Bila diikuti dengan kata sandang 'al' serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

كرامة الاولياء	ditulis	<i>Karāmah al-auliā'</i>
زكاة الفطر	ditulis	<i>Zakāh al-fiṭri</i>

#### IV. Vokal Pendek

— فعل	Fathah	ditulis	a
— ذکر	Kasrah	ditulis	fa'ala
— يذهب	Dammah	ditulis	i
		ditulis	zukira
		ditulis	u
			yazhabu

#### V. Vokal Panjang

1	Fathah + alif جا هلية	ditulis	ā
2	Fathah + ya' mati تتسى	ditulis	jāhiliyyah
		ditulis	ā
3	Kasrah + ya' mati كريم	ditulis	tansā
		ditulis	ī
4	Dammah + wawu mati فروض	ditulis	karīm
		ditulis	ū
		ditulis	furūd

#### VI. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya' mati بينكم	ditulis	ai
		ditulis	bainakum
2	Fathah + wawu mati قول	ditulis	au
		ditulis	qaul

VII. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata dipisahkan dengan apostrof

انتم	ditulis	<i>a'antum</i>
اعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

- a. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maupun *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf "al"

القرآن	ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>
السماء	ditulis	<i>al-Samā'</i>
الشمس	ditulis	<i>al-Syams</i>

IX. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوي الفروض	ditulis	<i>zawī al-furūd</i>
اهل السنة	ditulis	<i>ahl al-sunnah</i>

## MOTTO

*Dan mereka berkata: "Kehidupan ini tidak lain hanyalah kehidupan di dunia saja, kita mati dan kita hidup dan tidak ada yang membinasakan kita selain masa", dan mereka sekali-kali tidak mempunyai pengetahuan tentang itu, mereka tidak lain hanyalah menduga-duga saja.*

*QS Al-Jāsiyah (Yang Berlutut) 45:24*

*Rasulullah bersabda dengan ungkapannya yang paling indah: " bekerjalah untuk duniamu, seakan-akan engkau akan hidup selama-lamanya dan beribadahlah untuk akhirat seakan-akan engkau akan mati esok".*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ  
الحمد لله رب العالمين أشهد أن لا إله إلا الله وأشهد أن محمداً عبده ورسوله.  
اللهم صل وسلم على خاتم النبيين سيدنا محمد المبعوث رحمة للعالمين وعلى آله  
وأصحابه أجمعين, وبعد.

Segala puji dan syukur senantiasa penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesempatan dan petunjuk kepada penyusun sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir penyusunan skripsi untuk mendapatkan gelar sarjana strata satu di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Sholawat salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Agung Muhammad SAW., yang telah membuka tabir kejumudan berpikir bagi seluruh umatnya, sekaligus sebagai tumpuan harapan pemberi syafa'at di akhirat.

Dalam penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada BMT Amratani Group”** ini, penyusun menyadari bahwa terselesaikannya penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan pihak terkait.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Bapak Drs. H. Malik Madany, MA. Selaku Dekan Fakultas Syari'ah atas segala pelayanan dan fasilitas yang telah diberikan dalam penyusunan skripsi ini.

2. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si., dan Ibu Sunarsih SE., M.Si., selaku Pembimbing I dan II, atas bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Eni Arvianti SIP., selaku manajer PSDM. BMT Amratani Group yang telah memberikan kesempatan dan memberikan ilmunya kepada penyusun dalam penyusunan skripsi ini.
4. Semua pihak BMT Amratani Group, yang telah banyak membantu dengan memberikan sarana dan ilmu kepada penyusun sehingga penyusunan skripsi ini dapat penyusun selesaikan.
5. Segenap Dosen Fakultas Syari'ah, atas pengetahuan yang diberikan kepada penyusun.
6. Segenap karyawan Tata Usaha Fakultas Syari'ah, atas fasilitas dan pelayanan yang diberikan kepada penyusun.
7. Untuk Simbah, Luluk, Sania, Umi, Iin, Azizah, Irwan, Ipul, dan semua sobat-sobat KUI 2, atas seluruh curahan dukungan lahir batin serta arti persahabatan kita yang takkan terhenti dimasa kuliah saja. Mari kita terus berjuang.
8. Kepada sahabat-sahabat KKN "Tejo, Fadli, Qosim, Rahmad, Anil, Yuli, dan Ade" yang telah memberikan dukungan lahir batin pertemuan dan kebersamaan kita tidak akan berhenti hanya 2 bulan karena hati kita tidak bisa terpisahkan.
9. Untuk sobat Ita sekeluarga dan Dewi sekeluarga, Iin, Mala, Iis, k' Ais, dan Tuti atas pelajaran tentang arti hidup yang sesungguhnya dan berorganisasi. Serta untuk Nurman yang telah banyak membantu penyelesaian skripsi ini.

8. Atas semua pihak yang telah membantu lahir batin dalam penyusunan skripsi ini, yang tidak bisa penyusun sebutkan satu persatu.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan menjadi catatan kelak yang berharga dan berusaha untuk selalu komitmen terhadap sebuah pilihan, atas bantuan *ilahi*, Amin.

Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penyusun sangat mengharapkan kritik dan saran serta masukan yang konstruktif dari para pembaca. Akhirnya besar harapan penyusun atas skripsi ini, agar dapat bermanfaat bagi Ilmu Ekonomi Islam kedepan.

Yogyakarta, 9 Jumadil Ula 1426 H  
16 Juni 2005 M

Penyusun



Yuni Arifah  
NIM: 01390837

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL .....	i
NOTA DINAS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
SURAT PERNYATAAN .....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA .....	viii
HALAMAN MOTTO .....	xii
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xx
DAFTAR GAMBAR .....	xxii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Pokok Masalah .....	5
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	5
D. Telaah Pustaka .....	6
E. Hipotesis .....	8
F. Metode Penelitian .....	10
G. Sistematika Pembahasan .....	23



<b>BAB II LANDASAN TEORI TENTANG GAJI, KONDISI KERJA, HUBUNGAN PIMPINAN DENGAN KARYAWAN, KEPUASAN KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA ....</b>	<b>25</b>
A. Gaji .....	25
1. Pengertian Gaji .....	25
2. Prinsip Pemberian Gaji .....	26
3. Manfaat dan Tujuan Pemberian Gaji .....	29
B. Kondisi Kerja .....	29
1. Pengertian Kondisi Kerja .....	29
2. Aspek-aspek Kondisi kerja .....	30
3. Pentingnya Pemenuhan Kondisi Kerja .....	31
C. Hubungan Pimpinan dengan Karyawan .....	32
1. Pengertian Pimpinan dan Karyawan .....	32
2. Bentuk-bentuk Pendekatan Pemimpin terhadap Karyawan ..	33
3. Pentingnya Hubungan Pimpinan dengan Karyawan .....	34
D. Kepuasan Kerja .....	36
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	36
2. Batasan Kepuasan Kerja .....	38
3. Teori Kepuasan Kerja .....	41
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	43
5. Pengukuran Kepuasan Kerja .....	45
E. Produktivitas Kerja .....	46
1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	46

2. Batasan Produktivitas Kerja .....	48
3. Upaya Peningkatan produktivitas Kerja .....	50
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja .....	51
5. Pengukuran Produktivitas Kerja .....	55

**BAB III GAMBARAN UMUM TENTANG GAJI, KONDISI KERJA,  
HUBUNGAN PIMPINAN DENGAN KARYAWAN DAN  
PRODUKTIVITAS KERJA .....**

A. Sistem Penggajian dan Kepangkatan .....	58
B. Fasilitas atau Sarana dan Prasarana Penunjang Kerja .....	60
C. Perkembangan SDM .....	61
D. Struktur Organisasi dan <i>Job Discription</i> .....	65
E. Realisasi pendapatan BMT Amratan iGroup .....	70

**BAB IV PEMBAHASAN TENTANG PENGARUH GAJI, KONDISI  
KERJA, HUBUNGAN PIMPINAN DENGAN KARYAWAN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

.....	71
A. Gambaran Umum Responden .....	71
B. Statistik Deskriptif .....	78
C. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	79
D. Estimasi Model Penelitian .....	81
1. Uji Identifikasi Model Struktural .....	81

2. Uji Asumsi .....	83
3. Penilaian Kriteria <i>Goodness of Fit</i> .....	86
4. Pengujian Hipotesa .....	92
5. Analisis Pengaruh .....	103
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	107
A. Kesimpulan .....	107
B. Saran .....	108
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	109
<b>LAMPIRAN</b> .....	I
<b>TERJEMAHAN</b> .....	I
<b>BIOGRAFI TOKOH DAN SARJANA MUSLIM</b> .....	III
<b>DAFTAR DAN HASIL KUISIONER</b> .....	IV
<b>STRUKTUR ORGANISASI</b> .....	V
<b>OUTPUT STATISTIK</b> .....	XV
<b>RISET PENELITIAN</b> .....	XXVII
<b>CURRICULUM VITAE</b> .....	XXXI

UIN  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Instrumen Variabel Gaji .....	15
Tabel 1.1.	Instrumen Variabel Kondisi Kerja .....	15
Tabel 1.1.	Instrumen Variabel Hubungan Pimpinan dengan karyawan .....	15
Tabel 1.1.	Instrumen Variabel Kepuasan Kerja .....	16
Tabel 1.1.	Instrumen Variabel Produktivitas Kerja .....	16
Tabel 3.1.	Realisasi BMT Amratani Group .....	70
Tabel 4.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	72
Tabel 4.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	73
Tabel 4.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel 4.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	74
Tabel 4.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan .....	75
Tabel 4.6.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengeluaran .....	76
Tabel 4.7.	Statistik Diskriptif .....	78
Tabel 4.8.	Hasil Ringkasan Uji Validitas Seluruh Variabel .....	80
Tabel 4.9.	Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel .....	81
Tabel 4.10.	Hasil Model <i>Summary</i> .....	82
Tabel 4.11.	Penilaian Normalitas .....	83
Tabel 4.12.	Diskriptif Statistik .....	84
Tabel 4.13.	Jarak Mahalanobis .....	85
Tabel 4.15.	<i>Estimasi Goodness of Fit</i> .....	88
Tabel 4.16.	<i>Modification Indeces</i> .....	89
Tabel 4.18.	Revisi <i>Estimasi Goodness of Fit</i> .....	91

Tabel 4.19. Hasil Regresi .....	92
Tabel 4.20. Analisis Pengaruh .....	104



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.14. Analisis Model Penelitian .....	87
Gambar 4.17. Revisi Model Penelitian .....	90



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Lembaga Keuangan Mikro Syariah *Baitul Maal Wat Tanwil* (BMT) Amratani Group merupakan lembaga pemberdayaan ekonomi masyarakat yang mempunyai BMT cabang dan nasabah terbesar di Yogyakarta. Dengan demikian BMT Amratani Group mempunyai kegiatan mendampingi, membina dan mengawasi jalannya usaha BMT dalam jaringannya dan mensinergikan sehingga lebih profesional.

Selain jaringan yang luas pertumbuhan dan Perkembangan BMT Amratani Group juga tergolong cepat, hal ini dapat diketahui pada pertumbuhan aktiva atau asset sampai Desember 2002, yakni perkembangan rata-rata tiap tahunnya dari total aktiva sebesar 254%, total penghimpunan dana sebesar 210%, penyaluran dana sebesar 187%, pendapatan sebesar 74%, jumlah laba sebesar 9,68% dan penambahan nasabah sebesar 162%.<sup>1</sup> Tetapi total dari aktiva atau asset tersebut belum bisa menempatkan BMT Amratani menjadi pemilik asset terbesar di Yogyakarta, *rating* tertinggi ini masih diduduki oleh BMT lain.

Hal tersebut banyak faktor yang mempengaruhi, salah satunya faktor internal yakni dari kinerja karyawan tersebut. Abdul Mursyi mengemukakan bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab kepada perusahaan, diantaranya

---

<sup>1</sup> *Rencana Kerja Dan Anggaran Tahun 2003 BMT Amratani Group Tahun 2003*. (Tidak diterbitkan), (2002), hlm. 2-6

amanah dalam bekerja, lebih memahami agama dan profesi akan menciptakan kepuasan kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja.<sup>2</sup> Hal tersebut belum sepenuhnya ditanamkan pada sebagian karyawan sehingga menurut *survei* penulis dapat diketahui bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan BMT Amratani cabang tersebut berbeda-beda, tidak sedikit karyawan yang bekerja kurang terarah, tidak menghargai disiplin waktu, target hasil kerja tidak terpenuhi, pengetahuan tentang bidangnya kurang.

Tantangan terbesar manajemen BMT Amratani Group yakni meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan memenuhi berbagai faktor produktivitas kerja baik dari faktor internal maupun eksternal. A Dale menyatakan bahwa karyawan semakin produktif, apabila karyawan tersebut merasa puas terhadap gaji, tambahan di luar gaji, kondisi kerja, keselamatan kerja, dan karyawan diperlakukan dengan adil oleh atasan langsung dan manajemen pada umumnya.<sup>3</sup> Dengan demikian untuk mempertahankan karyawan yang produktif tersebut maka setiap organisasi harus memperhatikan dan memenuhi beberapa faktor, diantara faktor tersebut yakni pemenuhan gaji, kondisi kerja, dan hubungan pimpinan dengan karyawan.

*Pertama*, Gaji menurut Islam tujuan aktivitas ekonomi yang sempurna adalah dapat memenuhi kebutuhan hidup diri seseorang secara sederhana, sesuai firman Allah:

---

<sup>2</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al- Quran Dan Sains*, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hlm. 155

<sup>3</sup> A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memotivasi Pegawai*, (Jakarta: PT Elex Media komputindo, 1991), hlm. 25



قل من حرم زينة الله التي اخرج لعباده والطيبات من الرزق  
 قل هي للذين امنوا في الحيوۃ الدنيا خالصة يوم القيمة  
 كذلك نفصل الايت لقوم يعلمون<sup>4</sup>

Kemudian memenuhi kebutuhan keluarga, dan memenuhi kebutuhan jangka panjang sesuai dengan firman Allah :

ولا تجعل يدك مغلولة الي عنقك ولا تبسطها كل البسط  
 فتقعد ملوما محسورا<sup>5</sup>

Serta menyediakan kebutuhan keluarga yang ditinggalkan (adanya hukum waris dalam Al-Quran) dan memberikan bantuan sosial atau sumbangan menurut jalan Allah SWT.<sup>6</sup> Sesuai firman-Nya :

..... وجاهدوا باموالكم وانفسكم في سبيل الله.....<sup>7</sup>

Maka untuk memenuhi kebutuhan hidup diri sendiri, keluarga, dan kebutuhan jangka panjang setiap orang yang telah bekerja harus mendapatkan gaji yang adil. Gaji yang adil ini merupakan salah satu faktor yang dapat memenuhi kepuasan kerja karyawan sehingga seseorang lebih produktif.

*Kedua*, Kondisi Kerja, karyawan semakin produktif apabila karyawan diberi kesempatan untuk bekerja dalam suasana dimana pegawai merasa nyaman bekerjasama dan diberi tanggung jawab. Kondisi kerja yang tidak

<sup>4</sup> Al-A'raf (7): 32

<sup>5</sup> Al-Isra' (17): 29.

<sup>6</sup> Muhammad Nejatullah Siddiqi, *Kegiatan Ekonomi Dalam Islam*, alih bahasa: Anas Sidik (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), hlm. 15.

<sup>7</sup> At-Taubah (9): 41

nyaman dan tidak menyenangkan, alat-alat kerja yang tidak memadai, kebijakan dan hubungan interpersonal antar karyawan yang tidak mendukung kerja akan sangat menghambat penyelesaian tanggung jawab sehingga akan merugikan organisasi tersebut.

Selain gaji yang adil dan kondisi kerja yang nyaman, ketiga adalah Hubungan Pimpinan dengan Karyawan. Hubungan pimpinan dengan karyawan merupakan faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja sehingga karyawan menjadi lebih produktif yakni dengan terwujudnya komunikasi yang efektif antara manajer dan pegawai. Sikap manajer yang mau mendengarkan dan didengarkan bawahan sangat diperlukan untuk terjalinnya komunikasi yang baik. Pegawai yang bekerja dalam suasana penuh pengertian dan positif cenderung dapat menjadi pendengar yang lebih baik.

Dengan memperhatikan begitu pentingnya pemenuhan kepuasan kerja untuk mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan dan memenuhi keadilan gaji, kenyamanan kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan yang baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini dilaksanakan pada BMT Amratani Group pada tahun 2005 karena ingin mengetahui bagaimana pengaruh gaji, kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Amratani Group yang dirasakan oleh para karyawan pada saat penelitian sekarang ini sehingga penelitian menggunakan pengumpulan data dengan kuesioner.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji lebih jauh tentang **“Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Hubungan Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada BMT Amratani Group dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada tahun 2005”**.

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas dan untuk mempertegas arah penelitian, maka pokok permasalahannya adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh faktor gaji, kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja?
2. Bagaimanakah pengaruh faktor gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja?
4. Bagaimanakah pengaruh faktor gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja?

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

Tujuan penelitian ini karena penulis ingin mengetahui tentang jawaban pokok masalah di atas, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menjelaskan apakah faktor gaji, kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.
2. Untuk menjelaskan apakah faktor gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Untuk menjelaskan apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja.
4. Untuk menjelaskan apakah faktor gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini berguna sebagai :

1. Secara ilmiah, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan Ilmu Syariah pada umumnya dan Keuangan Islam pada khususnya serta menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang faktor-faktor dalam meningkatkan produktivitas kerja.
2. Secara praktis, diharapkan dapat dijadikan acuan bagi BMT atau pihak Manajemen SDM dalam memanfaatkan informasi ini sebagai dasar pengetahuan kebijakan selanjutnya, agar produktivitas kerja karyawan meningkat.

#### **D. Telaah Pustaka**

Dalam buku karya krisdarto mengungkapkan bahwa produktivitas merupakan tujuan dari setiap organisasi apapun. Pembahasan mengenai produktivitas kerja baik dalam suatu perusahaan, lembaga atau organisasi sangat ditekankan karena dengan mengetahui produktivitas maka dapat diketahui sejauhmana sumber daya alam, teknologi, dan manusia dipergunakan dengan baik dapat mewujudkan hasil tertentu yang diinginkan.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> Krisdarto Atmosoeparto, *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997). Hlm. xv

Literatur kedua yaitu sebuah buku karangan Abdul yang mengungkapkan bahwa kelayakan produktivitas individu tergantung pada *faktor internal* meliputi kemampuan, keahlian, kepuasan kerja, dan pengalaman. Dan *faktor eksternal* meliputi situasi sosial, kondisi lingkungan, efektivitas organisasi, kelelahan, kegaduhan, peristiwa dalam bekerja dan sistem keselamatan.<sup>9</sup>

Literatur selanjutnya yaitu dalam sebuah buku karangan A Dale menyatakan bahwa menurut hasil diskusi antara manajemen dan pekerja, dihasilkan suatu kerangka kerja bagi peningkatan produktivitas yang didasarkan pada keharmonisan kondisi kerja dan penggajian yang universal. Lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan dapat menghasilkan pendapatan yang tinggi diperoleh dari hubungan antara manajemen dan buruh yang mengakui saling ketergantungannya, saling menghormati, dan mengejar tujuan-tujuan yang sama bagi kesejahteraan perusahaan.<sup>10</sup>

Selain dari buku-buku pustaka, juga terdapat dua literatur dari penelitian sebelumnya berupa skripsi. Skripsi yang pertama merupakan hasil penelitian Hermansyah, dari hasil uji korelasi tata jenjang dengan program SPSS 9,05 *for windows* membuktikan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja sangat kuat yakni 0,788 atau 78,8%.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> Abdul Hamid Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al-Quran Dan Sains*. Hlm. 76.

<sup>10</sup> A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas*, (Jakarta: Elex Media komputindo, 1992). Hlm. 43

<sup>11</sup> Hermansyah. *Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivits Kerja Karyawan pada BPRS Amanah Umat Bogor*. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Yogyakarta tahun 2002 tidak dipublikasikan.

Selanjutnya Literatur yang lain yaitu penelitian yang dilakukan Rohinah dengan analisis regresi linier berganda membuktikan bahwa 92,1%, variabel gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan 88,3% sebagai variabel dominan adalah kondisi kerja.<sup>12</sup>

Selain dari buku-buku pustaka dan skripsi literatur, yang lain yakni penelitian sebelumnya berupa jurnal. Literatur yang terakhir ini yaitu penelitian Juliandi yang menyimpulkan bahwa kepuasan akan kondisi pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan atasan, promosi dan gaji berpengaruh negatif terhadap intensi keluar pekerja. Perusahaan yang ingin memaksimalkan produktivitas dalam pencapaian tujuan organisasi, perlu memperhatikan masalah kepuasan kerja individu sebagai masalah penting.<sup>13</sup>

Sedangkan skripsi ini akan menganalisis kembali pengaruh gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja pada BMT Amratani Group dengan menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Hipotesis**

Hipotesa sementara yang diperoleh dari pengamatan secara empirik (berdasarkan teori) dapat di rumuskan sebagai berikut:

---

<sup>12</sup> Rohinah, *Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada BPRS To'at Bandung*. Skripsi STIS Yogyakarta tahun 2003. tidak dipublikasikan.

<sup>13</sup> Azuar Juliandi, *Kepuasan dan Tidak Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Intensi Untuk Bertahan Atau Keluar Dari Lingkungan Pekerjaan*, Jurnal Penabur Atma Jaya (Vol.3 No.1, 2005).

- H1 : Faktor gaji mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Faktor kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Faktor hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H4 : Kepuasan kerja mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H5 : Faktor gaji mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H6 : Faktor kondisi kerja mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H7 : Faktor hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.
- H8: Faktor gaji mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- H9: Faktor kondisi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- H10:Faktor hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## E. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*), yaitu data-data diperoleh dari pengamatan langsung pada BMT Amratani Group.<sup>14</sup>

### 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *korelasional*, yaitu berusaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan (*asosiasi*) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti.<sup>15</sup> Yakni pengaruh faktor gaji, kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap roduktivitas kerja karyawan BMT Amratani Group dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### 3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan *metode survey*, dengan menggunakan dua sumber data. *Data primer* adalah data-data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, yaitu data yang diambil dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada karyawan BMT Amratani Group.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk

---

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2004). Hlm. 11

<sup>15</sup> Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: AMP YKPN, 2001). Hlm. 9



dijawab.<sup>16</sup> Pelaksanaan pengumpulan data melalui kuesioner ini dilakukan dengan mendatangi langsung seluruh karyawan BMT Amratani Group sebagai sampel di kantor-kantor pelayanar, yang ada di Yogyakarta dan sekitarnya dengan menjelaskan secara langsung tujuan penelitian dan cara pengisian kuesioner secara ringkas untuk memperbanyak tingkat pengembalian kuesioner dan menghindari kesalahan persepsi terhadap pertanyaan yang diajukan. Sedangkan pada kantor pelayanan di daerah Surakarta dan Jakarta dilakukan dengan pengiriman kuesioner.

Sedangkan *data sekunder* adalah data pendukung yang diperoleh dari sumber lain di luar objek penelitian melalui studi kepustakaan untuk memperkuat landasan teori maupun sebagai rujukan dalam mempelajari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

#### 4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>17</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BMT Amratani Group dibawah pimpinan Manajer PSDM, Manajer Keuangan, Manajer Marketing, Manajer Bid. Keuangan dan Manajer Audit, dan Manajer Area. Populasi berjumlah 118 orang.

---

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Hlm. 135

<sup>17</sup> *Ibid.*, Hlm. 72

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>18</sup> Teknik sampel yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*, karena peneliti “mencampur” subjek-subjek didalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan dipilih menjadi sampel.<sup>19</sup> Sampel berjumlah 95 orang.

#### 5. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah obyek penelitian atau gejala yang menjadi titik perhatian atau kejelasan permasalahan yang diteliti, maka perlu diberikan batasan operasional terhadap terminologi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian.<sup>20</sup>

Penelitian ini terdiri dari *variabel dependen* yakni identik dengan variabel terikat atau variabel yang dijelaskan. *Variabel independen* yakni identik sebagai variabel bebas, penjelas atau sering dianggap penyebab karena memprediksi atau menyebabkan variabel dependen.

Dan *variabel intervening* yakni variabel yang secara teoritis mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, tetapi tidak dapat diukur maupun diamati namun dampaknya dapat disimpulkan berdasarkan

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, Hlm. 73

<sup>19</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1998). Hlm. 111

<sup>20</sup> Mudrajat Kuncoro, *Metode Kuantitatif:....* Hlm. 42

dampak variabel independen dan *moderating* terhadap fenomena yang diamati (variabel moderatornya dapat diukur).<sup>21</sup>

Variabel Independen (X) terdiri dari :

- a.  $X_1$ : Gaji yakni pendapatan yang diperoleh karyawan setiap bulannya atas tenaga dan fikiran yang disumbangkan untuk mencapai tujuan BMT.
- b.  $X_2$ : Kondisi Kerja yakni kondisi fisik maupun suasana yang menunjang pelaksanaan pekerjaan dan hubungan interpersonal karyawan.
- c.  $X_3$ : Hubungan Pimpinan dengan Karyawan yakni segala bentuk perlakuan maupun hubungan pimpinan langsung terhadap karyawannya. Pimpinan dalam penelitian ini adalah Manajer Bidang Operasional, Manajer Marketing, Manajer Audit, Manajer Keuangan, Manajer SDM dan Manajer Area. yang secara langsung berhadapan dengan karyawan.
- d. Variabel Intervening yakni kepuasan kerja adalah suatu sikap seseorang terhadap pekerjaannya sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang diyakini dan yang harus diterima.
- e. Variabel Dependen (Y) Produktivitas kerja, yakni sikap mental yang mementingkan usaha yang terus menerus untuk menyelesaikan

---

<sup>21</sup> Sugiono, *Metode Penelitian*. . . . Hlm. 33

aktifitas ekonomi terhadap kondisi yang berubah untuk mengoptimalkan keluaran/hasil.

## 6. Instrumen Penelitian

Instrumen merupakan alat bantu penelitian yang digunakan dalam suatu metode pengumpulan data, yaitu berupa angket berisi butir-butir pertanyaan untuk diberi tanggapan oleh responden.

### a. Instrumen Variabel Independen

Tabel 1.1  
Instrumen Variabel Gaji

Variabel	Indikator	Item
Gaji	Ketepatan waktu dan jumlah	1,6
	Kesesuaian dengan tanggung jawab	2,5
	Kesesuaian dengan kebutuhan keluarga	3,4,7

Tabel 1.2  
Instrumen Variabel Kondisi kerja

Variabel	Indikator	Item
Kondisi Kerja	Kondisi lingkungan kantor	2,3,5
	Fasilitas atau kelengkapan alat kantor	1,4
	Hubungan interpersonal rekan kerja	6,7,10
	Ketenagakerjaan	8,9,11

Tabel 1.3  
Instrumen Variabel Hubungan Pimpinan dengan Karyawan

Variabel	Indikator	Item
Hubungan Pimpinan dengan Karyawan	Promosi	2,3,10
	Pengawasan	4,5,6,7,9
	Kebijakan atasan	1,8,11,12

## b. Instrumen Variabel Intervening

Tabel 1.4  
Instrumen Variabel Kepuasan kerja

Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja	Kepuasan internal	1,2,3,4,10
	Kepuasan eksternal	5,6,7,8,9

## c. Instrumen variabel dependen

Tabel 1.5  
Instrumen Variabel Produktivitas Kerja

Variabel	Indikator	Item
Produktivitas kerja	Keterampilan	5,6,7,8,9,13,19
	Kualitas kerja	16,17,18
	Disiplin kerja	1,2,3,10,11,14,15
	Kondisi fisik kerja	4,12

Agar dapat terkumpul berwujud kuantitatif, maka setiap alternatif jawaban diberi skor atau nilai pada masing-masing jawaban dengan *skala likert* yaitu jawaban sangat setuju (5), setuju (4), tidak pasti apakah setuju atau tidak setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).<sup>22</sup>

## 7. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif (statistika). Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, dan deskripsi terhadap variable-variabel penelitian. Sedangkan analisis statistika digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian.

<sup>22</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Hlm. 86

Analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* atau analisis jalur. Pemilihan metode analisis ini didasarkan pada pertimbangan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Pelaksanaan perhitungan yang diperlukan dalam analisis jalur tersebut dilakukan dengan menggunakan program AMOS 5.0.

Sebelum model atau hasil analisis digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi dan uji kecocokan antara model dengan data yang ada (*goodness of fit*).

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Penentuan validitas untuk mengetahui apakah data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian dilakukan dengan melihat koefisien *Item Total Correlation*. Sedangkan untuk mengetahui reliabilitas untuk mengetahui derajat sejauh mana item-item yang digunakan homogen dan merefleksikan konstruk yang sama, penilaian dengan melihat *Cronbach's Alpha*.

Penghitungannya mengkonsultasikan tabel  $r$  dengan berdasar tarif signifikansi 5% dan  $df$ : jumlah responden-2, maka akan ditemukan harga  $r_{hitung}$ , jika  $r_{hitung}$  pada nilai *Item Total Correlation* dan *Cronbach's Alpha* tersebut lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka dikatakan valid dan reliabel begitu pula sebaliknya.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, 2000). Hlm. 131

## b. Uji Asumsi

Uji asumsi yang penting dilakukan dalam suatu model SEM adalah uji *outlayer*, uji normalitas, dan uji multikolinearitas.<sup>24</sup> Adapun uji asumsi-asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

### 1) Uji *Outlayer*

Uji *outlayer* adalah uji untuk memastikan bahwa data yang dianalisis memiliki rentang yang seragam, dengan kata lain tidak mengandung data yang *esktrim*, yaitu data yang memiliki nilai jauh lebih besar atau jauh lebih kecil dari rata-rata data lainnya. Pengujian terhadap *outlayer* dilakukan baik secara *univariat* maupun secara *multivariat*.

Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi adanya *outlayer univariat* (secara masing-masing variabel) adalah sebagai berikut; dilakukan dengan mengkonversi nilai data penelitian kedalam *standar score* atau disebut *Zscore* yang mempunyai rata-rata nol dengan standar deviasi sebesar satu. Jika suatu item data memiliki skor  $Zscore \geq 3.0$  maka item data tersebut dikatakan *outlayer*.<sup>25</sup>

Dalam kondisi tertentu suatu kumpulan item data yang tidak mengandung *outlayer* secara individu (*univariat*); kemungkinan secara bersama-sama (*multivariat*) akan mengandung

---

<sup>24</sup> Ferdinand, *Structural Equation Modeling; AMOS 4*, edisi 2 (Universitas Diponegoro, 2002). Hlm.97.

<sup>25</sup> *Ibid.*, Hlm. 98

*outlayer*. Oleh karena itu pengujian *outlayer* secara *multivariat* perlu dilakukan. Menurut Ferdinand, pengujian *outlayer multivariat* menggunakan kriteria sebagai berikut; Jika jarak Mahalanobis (*the mahalanobis Distance*) pada tingkat  $p < 0,001$  lebih besar dari nilai *chi-square*  $\chi^2$  (df:0.001) maka dikatakan bahwa dalam data *multivariat* yang diuji mengandung *outlayer*. Derajat bebas (df) dalam nilai  $\chi^2$  (df:0.001) adalah jumlah variabel yang terdapat dalam model dan pada tingkat signifikansi 0,001.<sup>26</sup>

## 2) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis memiliki distribusi normal. Normalitas data ini merupakan persyaratan penting dalam data yang akan dianalisis dengan SEM. Dalam penelitian ini kriteria yang digunakan untuk menguji normalitas suatu data adalah menggunakan *z-value*. Diketahui bahwa untuk tingkat signifikansi pada  $\alpha = 1\%$  besarnya nilai *z-value* =  $\pm 2.58$ .<sup>27</sup>

Dengan demikian kriteria yang digunakan untuk menguji normalitas data adalah sebagai berikut; Jika dipenuhi kondisi  $-2.58 < Z\text{-Value} < 2.58$  maka disimpulkan bahwa data memiliki distribusi

---

<sup>26</sup> *Ibid.*, Hlm. 106

<sup>27</sup> *Ibid.*, Hlm. 95



normal. *Z-value* di atas dalam hasil analisis dengan AMOS 5.0. dinyatakan dalam *critical ratio* (cr).

### 3) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah uji yang bertujuan untuk memastikan bahwa antar variabel dalam data tidak saling berkorelasi. Pengujian multikolinearitas dalam model SEM menggunakan *Determinant of Sampel Covariance Matrix*. Menurut Tabachnick dan Fidell, *Determinant of Sampel Covariance Matrix* yang kecil ( $< 0,00$ ) mengindikasikan adanya multikolinearitas.<sup>28</sup>

#### c. Kecocokan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kecocokan model (*Goodness of fit*) yang digunakan meliputi.<sup>29</sup>

##### 1) Uji $\chi^2$

Uji  $\chi^2$  adalah uji yang bertujuan untuk memastikan bahwa model yang dianalisis cocok atau didukung oleh data. Uji  $\chi^2$  dilakukan dengan menguji kecocokan antara *matrik kovarian* populasi dengan *matrik kovarian* sampel. Model yang baik adalah model yang memiliki *matrik kovarian* populasi dengan *matrik kovarian* sampel.

<sup>28</sup> Ferdinand, *Structural Equation Modeling*, edisi 1 (Universitas Diponegoro, 2000). Hlm. 109

<sup>29</sup> Imam Ghozali, *Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 5.0*, (Universitas Diponegoro, 2004). Hlm. 18

Pengujian dilakukan dengan statistik *chi square* ( $\chi^2$ ). Agar kondisi tersebut terpenuhi maka nilai statistik *chi square* ( $\chi^2$ ) harus tidak signifikan ( $p > \alpha$ ). Jika digunakan tingkat signifikansi  $\alpha = 0.05$ , maka  $p > 0.05$ .<sup>30</sup>

2) *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

*Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) adalah statistik yang digunakan untuk mengkompensasi statistik *chi square* ( $\chi^2$ ) pada sampel yang berukuran besar. Kriteria yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya model berdasarkan statistik RMSEA adalah, jika statistik RMSEA  $\leq 0.08$  maka model diterima.<sup>31</sup>

3) *Goodness of Fit Index* (GFI)

*Goodness of Fit Index* (GFI) adalah indeks kesesuaian antara *matrik kovarian* sampel dengan *matrik kovarian* populasi. Menurut Ferdinand, nilai yang baik untuk GFI adalah  $\geq 0.90$ .<sup>32</sup>

4) *Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI)

*Adjusted Goodness of Fit Index* (AGFI) adalah indeks yang sesuai dengan *koefisien determinasi* ( $R^2$ ) dalam analisis regresi berganda. nilai yang baik untuk AGFI adalah  $\geq 0.90$ .<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Ferdinand, *Structural Equation Modeling*, edisi 2. Hlm. 55.

<sup>31</sup> *Ibid.*, Hlm. 5

<sup>32</sup> *Ibid.*, Hlm. 167

<sup>33</sup> *Ibid.*, Hlm. 57

5) *Minimum Sampel Discrepancy Function* (CMIN/DF)

Indikator atau statistik ini juga merupakan alat untuk mengetahui kecocokan model. Nilai CMIN/DF model yang baik adalah  $\leq 2.0$ .<sup>34</sup>

6) *Tucker Lewis Index* (TLI)

TLI adalah suatu indek alternatif pengukur kecocokan model, yang membandingkan sebuah model yang diuji dengan model dasar. Untuk model yang baik nilai TLI  $\geq 0.90$ .<sup>35</sup>

7) *Comprative Fit Index* (CFI)

CFI adalah suatu indek alternatif pengukur kecocokan model yang nilainya berkisar 0-1. Nilai CFI yang semakin mendekati 1 menunjukkan model semakin baik. Untuk model yang baik nilai TLI  $\geq 0.95$ .<sup>36</sup>

d. Pengujian Hipotesa dan Analisis Pengaruh

Untuk mengetahui pola hubungan kelima variabel penelitian, akan diuji sepuluh hipotesis. Hipotesis-hipotesis ini dianalisis dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara

---

<sup>34</sup> *Ibid.*, Hlm. 58

<sup>35</sup> *Ibid.*, Hlm. 58

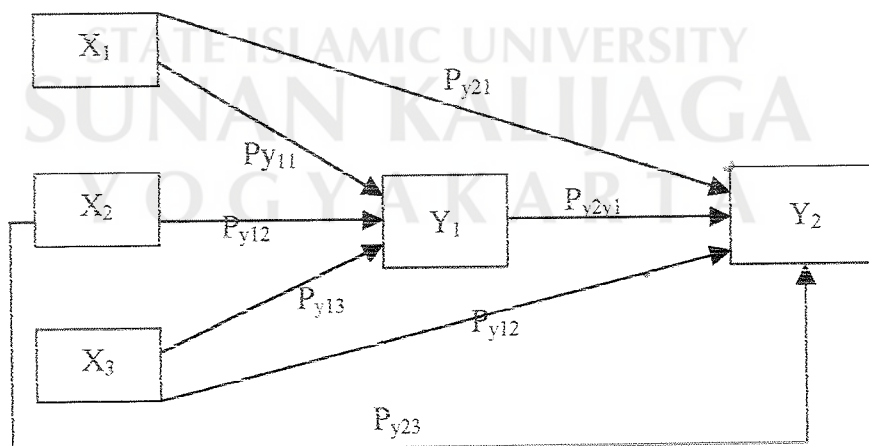
<sup>36</sup> *Ibid.*, Hlm. 58

simultan. Pengujian hipotesa dengan analisis jalur didasarkan pada hasil pengolahan dari model penelitian.

Dengan berdasarkan hasil pengolahan, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *critical ratio* (c.r.) dan nilai probabilitas (P) pada masing-masing hubungan antar variabel dengan batasan signifikansi yang telah ditetapkan yaitu 1,98 pada tingkat signifikansi 5%.<sup>37</sup>

Menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Melihat dari analisis jalur (*path analysis*) berdasarkan pada hasil pengolahan dari model penelitian dengan program AMOS Ver. 5.0, maka dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing antar variabel secara keseluruhan.

Adapun diagram jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut adalah:



<sup>37</sup> Sri Trisnarningsih, *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivator Sebagai Variable Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Timur)*, Vol. 6. No. 2, Mei 2003. Hlm. 10.

Keterangan:

$P_{y11}$  : koefisien jalur  $X_1-Y_1$   
 $P_{y12}$  : koefisien jalur  $X_2-Y_1$   
 $P_{y13}$  : koefisien jalur  $X_3-Y_1$   
 $P_{y21}$  : koefisien jalur  $X_1-Y_2$   
 $P_{y22}$  : koefisien jalur  $X_2-Y_2$   
 $P_{y23}$  : koefisien jalur  $X_3-Y_2$   
 $P_{y2y1}$  : koefisien jalur  $Y_1-Y_2$

### G. Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan skripsi ini, sistematika pembahasan dibagi menjadi lima bab yang secara sistematis dan logis membahas permasalahan yang ada, dengan rangkaian sebagai berikut:

Bab pertama yaitu pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, pokok masalah, tujuan dan kegunaan, hipotesis, metode penelitian dan sistematika pembahasan. Bagian ini merupakan uraian awal tentang alasan pemilihan judul, serta teori-teori yang diterapkan pada pembahasan selanjutnya.

Bab kedua yaitu landasan teori, diupayakan agar diperoleh suatu pembahasan yang komprehensif. Bagian ini meliputi pandangan umum maupun Islam tentang gaji (pengertian, prinsip pemberian, dan manfaat serta tujuan gaji), kondisi kerja (pengertian, aspek-aspek, dan pentingnya pemenuhan kondisi kerja), hubungan pimpinan dengan karyawan (pengertian pimpinan dan karyawan, bentuk-bentuk pendekatan, serta pentingnya hubungan pimpinan dengan karyawan), kepuasan kerja (pengertian, batasan, teori-teori, faktor-faktor yang mempengaruhi dan pengukuran kepuasan kerja), dan produktivitas kerja (pengertian, batasan, peningkatan, faktor-faktor yang

mempengaruhi dan pengukuran produktivitas kerja). Teori inilah yang nantinya menjadi acuan dalam membahas pokok permasalahan.

Bab ketiga yaitu gambaran umum tentang gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan dan produktivitas kerja karyawan BMT Amratani Group. Bagian ini terdiri dari sistem pengajian dan kepangkatan, fasilitas sarana dan prasarana, perkembangan SDM., *job description*, dan realisasi pendapatan BMT Amratani Group. Bab ini ditampilkan untuk mendeskripsikan pokok masalah berdasarkan obyek penelitian.

Bab keempat yaitu hasil pengaruh gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Analisis pertama mendeskripsikan gambaran umum responden dan statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, estimasi model penelitian dengan metode analisis jalur pada program AMOS 5.0 yakni melakukan uji identifikasi model, uji asumsi, penilaian kriteria *goodness of fit*, uji hipotesis dan analisis pengaruh.

Bab kelima yaitu penutup yang berisi kesimpulan dan saran. Pada bab ini disusun suatu kesimpulan terhadap pokok masalah yang telah dibahas sebelumnya. Sedangkan saran diperuntukkan bagi pembaca dan BMT Amratani Group agar saran yang dipaparkan dapat memberi pengetahuan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia, serta dapat dikembangkan menjadi bahan kajian penelitian bagi pembaca.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, mayoritas karyawan BMT Amratani Group adalah berpendidikan akhir sarjana; kedua, mayoritas karyawan BMT Amratani Group berusia 20 sampai 25 tahun; ketiga, mayoritas karyawan BMT Amratani Group adalah perempuan; keempat mayoritas karyawan BMT Amratani Group berstatus kawin; kelima, mayoritas karyawan BMT Amratani Group berpendapatan tiap bulannya Rp. 250.000,- sampai Rp. 499.999,-; dan keenam, mayoritas pengeluaran karyawan BMT Amratani Group Rp. 250.000,- sampai Rp. 499.999,- tiap bulannya.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaji, kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil pengujian model terlihat bahwa hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai koefisien jalur yang lebih besar mempengaruhi secara langsung terhadap produktivitas kerja dibanding gaji dan kondisi kerja.

Hasil analisis data dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa gaji, kondisi kerja, dan hubungan pimpinan dengan karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil pengujian model terlihat bahwa hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai koefisien yang lebih besar dibanding gaji dan kondisi kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa gaji, kondisi kerja, dan hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung melalui variabel intervening kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan pada hasil pengolahan data diketahui bahwa pengaruh langsung variabel gaji, kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan lebih besar dibanding dengan pengaruh tidak langsung dengan melalui variabel intervening kepuasan kerja, walaupun pengaruhnya sangat kecil tetapi variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat memperkuat besarnya pengaruh variabel gaji, kondisi kerja, hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja.

## **B. Saran**

Peningkatan produktivitas kerja secara langsung dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pemberian gaji, meningkatkan pemenuhan kondisi kerja yang dinamis, harmonis dan nyaman sehingga menunjang pelaksanaan kerja seluruh karyawan maupun antar karyawan itu sendiri selain itu yang harus lebih ditekankan lagi yakni lebih ditingkatkan dan diperbaiki hubungan pimpinan dengan karyawan dengan adanya sikap atasan, pengawasan dari manajer dan promosi jabatan karena dari hasil pengujian model terlihat bahwa hubungan pimpinan dengan karyawan mempunyai koefisien yang lebih besar dibandingkan gaji, dan kondisi kerja.



Untuk penelitian mendatang, diharapkan dapat memperbanyak dan memperluas populasi penelitian. Populasi penelitian tidak hanya diambil dari karyawan disalah satu *Baitul Mal Wa Tanwil* (BMT) saja dan tidak hanya di Yogyakarta saja. Mungkin bisa dikembangkan pada *Baitul Maal Wa Tanwil* di seluruh Indonesia.



## DAFTAR PUSTAKA

### Al- Qur'an

Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Surabaya: Surya Cipta Aksara, 1993.

### Kelompok Ekonomi

Asy'ari, Musa, *Islam Etos Kerja Dan Pemberdayaan Ekonomi Umat*, Jakarta: Paramadina, 2002.

Aziz, Abdul Khayyath, *Asas-Asas Hukum Mu'amalat*, Yogyakarta: Fakultas Hukum UII, 1995.

Nejatullah, Muhammad Siddiqi, *Kegiatan Ekonomi Dalam Islam*, alih bahasa: Anas Sidik, Jakarta: Bumi Aksara, 1991.

Qardhawi, Yusuf, *Peran Nilai Dan Moral Dalam Ekonomi Islam*, alih bahasa: Didin Hafidudin, Setiawan Budiono, Annur Rafiq Sholeh Tahmid, Jakarta: Rabbani Press, 1997.

Rahman, Af-Zalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, jilid II, alih bahasa: Soeroyo, nastangin, Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995.

Sudarsono, J. *Pengantar Ekonomi Perusahaan: Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Utama, 1992.

### Kelompok Manajemen

Adair, *Menjadi Pemimpin Efektif*, cet. ke-3, Jakarta: PT. Gramedia, 1994.

Amstrong, Michael, *Seri Pedoman Manajemen, Manajemen SDM.*, alih Bahasa: Sofyan Cikmat (bag. 1-2), Haryanto (bag. 3-6), Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997.

Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 1998.

As'ad, Moh, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty, 1995.

Atmosoeprapto, Krisdarto. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 1997

- Dharma, Agus. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV. Rajawali, 1991.
- Hamid, Abdul Mursi, *SDM Yang Produktif Pendekatan Al- Quran Dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Press, 1997.
- Hani, T. Handoko, *Manajemen 2*, Yogyakarta: BPFE. 1995.
- Handoko, Hani, *Managemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PBFEE, 1997.
- Mauled, Mulyono, *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993.
- Maryoto, Susilo, *Etos Kerja Dan Kohesi Sosial*, Yogyakarta: Aditya Media, 1991.
- Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed. revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Moekijat, *Administrasi Gaji dan Upah*, Bandung: Mandar Maju, 1992.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cet. Ke-2. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1998.
- Ravianto, J., *Produktivitas Dan Manajemen*, Bandung: Alfabeta Indah Indonesia, 1985.
- Timple, A. Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Memotivasi Pegawai*, Jakarta: PT Elex Media komputindo, 1991.
- Timpe, A. Dale, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Produktivitas*, Jakarta: Elex Media komputindo, 1992
- Warsanto, *Etika Komunikasi Kantor*, Yogyakarta: Kanisius, 1990.

### **Kelompok Metodologi Penelitian**

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta:PT Rineka Cipta, 1998.
- Kuncoro, Mudrajad, *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: AMP YKPN, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2004.
- Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT Elex Komputindo Gramedia, 2000.

### **Kelompok Statistik**

Ghozali, Imam, *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 5.0*, Universitas Diponegoro, 2004.

Ferdinand, Augusty, *Structural Equation Modeling: dalam Penelitian Manajemen*, edisi 1. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2000.

Ferdinand, Augusty, *Structural Equation Modeling: aplikasi dalam Penelitian Manajemen*, edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2002.

### **Kelompok Lain-Lain**

Amratani Group. "Rencana Kerja Dan Anggaran Tahun 2003 BMT Amratani Group Tahun 2003". Proposal Amratani Group, Yogyakarta: tidak dipublikasikan, 2002.

Hermansyah. "Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivits Kerja Karyawan pada BPRS Amanah Umat Bogor. Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS), Yogyakarta: tidak diterbitkan, 2002.

Juliandi, Azuar, "Kepuasan dan Tidak Kepuasan Kerja dalam Mempengaruhi Intensi Untuk Bertahan atau Keluar dari Lingkungan Pekerjaan", *Jurnal Penabur Atma Jaya*, Vol.3 No.1, 2005.

Rohinah, "Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada BPRS To'at Bandung". Skripsi STIS, Yogyakarta: tidak diterbitkan, 2003.

Johan, Rita, "Kepuasan kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan", *Jurnal Pendidikan Penabur Atma Jaya*, Vol. 3 No. 1, 2002.

Naeli, Sri, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivits Kerja Karyawan pada Bank Syari'ah Mandiri Cab. Surabaya". Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS), Yogyakarta: tidak diterbitkan, 2003.

Trisnaningsih, Sri, "Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor: Motivator Sebagai Variable Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Jawa Timur)", Vol. 6. No. 2, Mei 2003.

Cahyono, *Modul Pasar Modal*. Yogyakarta: STIS, tidak diterbitkan, 2001.

Nur, Silvia, Ramadini, "Analisis Produktivitas Tenaga Kerja Terhadap Proses Produksi Gerabah Kasongan Pada Desa Bangunjiwo Kasihan Bantul", Skripsi STIKER, Yogyakarta: tidak diterbitkan, 1999.

Efendy, Bahtiar, *Masyarakat Agama Dan Pluralitas Keagamaan*, Yogyakarta: Galang Press, 2001.

Sinungan, Muchdarsyah, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, edisi 2, cet. 1, Jakarta: Bumi Aksara, 1997.



## LAMPIRAN I

### TERJEMAHAN KUTIPAN AYAT-AYAT AL-QUR'AN

FN	HLM.	Terjemahan
		BAB I
3	3	Katakanlah :”Siapakah yang mengharamkan perhiasan dari Allah yang telah dikeluarkan-Nya untuk hamba-hamba-Nya dan (siapa pulakah yang mengharamkan) rizki yang baik?” Katakanlah:”semuanya itu (disediakan) bagi orang-orang yang beriman dalam kehidupan dunia, khusus (untuk mereka saja) di hari kiamat. Demikianlah kami menjelaskan ayat-ayat itu bagi orang-orang yang mengetahui.
4	3	Dan janganlah kamu jadikan tanganmu terbelenggu pada lehermu dan janganlah kamu terlalu mengulurkannya karena itu kamu menjadi tercela dan menyesal
6	4	.... Dan jihadlah kamu dengan harta dan dirimu di jalan Allah ...
		BAB II
8	26	Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum diantara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil...
10	27	Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakan dan tidak akan dirugikan
13	28	Katakanlah:” adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui? Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.
45	39	Dan orang-orang yang kafir amal-amal mereka adalah laksana fatamorgana ditanah yang datar, tetapi bila didatanginya air itu dia tidak mendapatinya sesuatu apapun.

47	40	Rasul mereka berkata:”Kami tidak lain hanyalah manusia seperti kamu, akan tetapi Allah memberi karunia kepada siapa yang Dia kehendaki diantara hamba-hamba-Nya. Dan tidak patut bagi kami mendatangkan suatu bukti kepada kamu melainkan dengan izin Allah sajalah hendaknya orang-orang mukmin bertawakal.
52	42	Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu atau bapak, ibu dan kaum kerabat kami.
61	47	Dan orang-orang yang apabila membelanjakan (harta), maka tidak berlebih-lebihan dan tidak pula kikir dan pembelanjaan ditengah-tengah antara yang demikian
68	48	Katakanlah, “Hai Kumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu mengetahui.
70	49	..... mencari karunia Allah dan keridloan-Nya .....
72	49	sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum ehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Da apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tidak ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain dia.

## Lampiran II

### BIOGRAFI TOKOH DAN SARJANA MUSLIM

#### A. Af zalur Rahman

Rahman lahir pada tahun 1909, kemudian tumbuh dan berkembang dengan latar belakang pendidikan tradisional. Beliau berasal dari keluarga yang bermazhab Hanafi, sebuah mazhab Sunni yang bercorak rasional daripada mazhab Sunni lainnya. Sekalipun beliau pengikut Sunni, namun pemikiran beliau pada masa belakangan sangat kritis terhadap Sunni juga terhadap Syi'ah.

Rahman mempelajari ilmu-ilmu Islam secara formal di madrasah, selain itu beliau juga menerima pelajaran dari ayah beliau, seorang ulama dari *Deoband*. Setelah menamatkan studinya di madrasah menengah beliau melanjutkan ke departemen ketimuran universitas Punjab pada tahun 1942 dengan meraih gelar MA. dalam sastra Arab. Tahun 1946 beliau melanjutkan studinya ke Inggris di Universitas Oxford. Tahun 1950, beliau menyelesaikan doktornya dan mengajukan disertasi tentang Ibnu Sina, kitab *an-Najet* dan diterbitkan oleh Oxford University Press dengan judul *Avesina Psychology*. Diantara karyanya yang lain yaitu *Prophecy In Islam, Islam and Modernity* dan lain-lain.

#### B. Yusuf Qardhawi

Lahir di Mesir pada tahun 1926. ketika usia beliau belum genap 5 tahun tatkala beliau dapat menghafal Al-Qur'an sesuai menamatkan pendidikan di Ma'had Thantha dan Ma'had Tsanawi, beliau meneruskan ke Fakultas Ushuluddin Universitas Al-Azhar Kairo, sehingga menyelesaikan program doktor pada tahun 1973, dengan disertasi "Zakat dan Pengaruhnya Dalam Mengatasi Problematika Sosial". Beliau juga pernah memasuki Institut Pembahasan dan Pengkajian Arab Tinggi dengan meraih diploma tinggi bahasa dan sastra Arab pada tahun 1957.

Sampai saat ini beliau telah menulis lebih dari lima puluh buah judul. Buku-buku yang beliau tulis khususnya yang berkaitan dengan hukum disamping menggunakan metode tafsir, juga lengkap dengan dalil-dalil yang bersumber dari kitabullah dan Sunnah rasul. Menurutnnya mengemukakan hukum haruslah disertai hikmah dan *illat* (alasan hukum) yang sesuai dengan falsafah umum Dinul Islam. Apabila sekarang banyak orang ragu dan tidak begitu saja menerima hukum tentang sesuatu tanpa mengetahui sumber pengambilan dan alasannya, hikmah dan tujuannya.

#### C. Toto Tasmara

Tokoh yang tidak asing lagi sebagai mubaligh, instruktur, penulis maupun sebagai tempat kita konsultan. Beliau bukan jebolan pesantren tetapi alumnus Universitas Padjajaran yang menekuni bidang *Psikologi Komunikasi*,



walaupun demikbeliaun obsesinya untuk menjadikan hidup penuh arti terus bergejolak, berinovasi dan terus mencoba mencari metode yang mumpuni untuk syiar Islam.

Para santri Jamilatul Ikhwan, sebagai ustadz yang berdasi di siang hari, bersorban dimalam hari. Seakan-akan merujuk pada peribahasa: *ruhbah fi lail wa ussud fin nahahri*, pendeta dimalam hari, singa lapar di siang hari. Pengalaman kerjanya sebagai Ass. Vice President di Bank Duta dan saat ini sebagai *Corporate Secretary* disebuah perusahaan yang sangat peduli pada kaum dzu'afa yaitu PT. Humpuss, memperkaya wawasan dirinya untuk memberikan nilai tambah bagi kiprah da'wah ditengah-tengah kita semua.

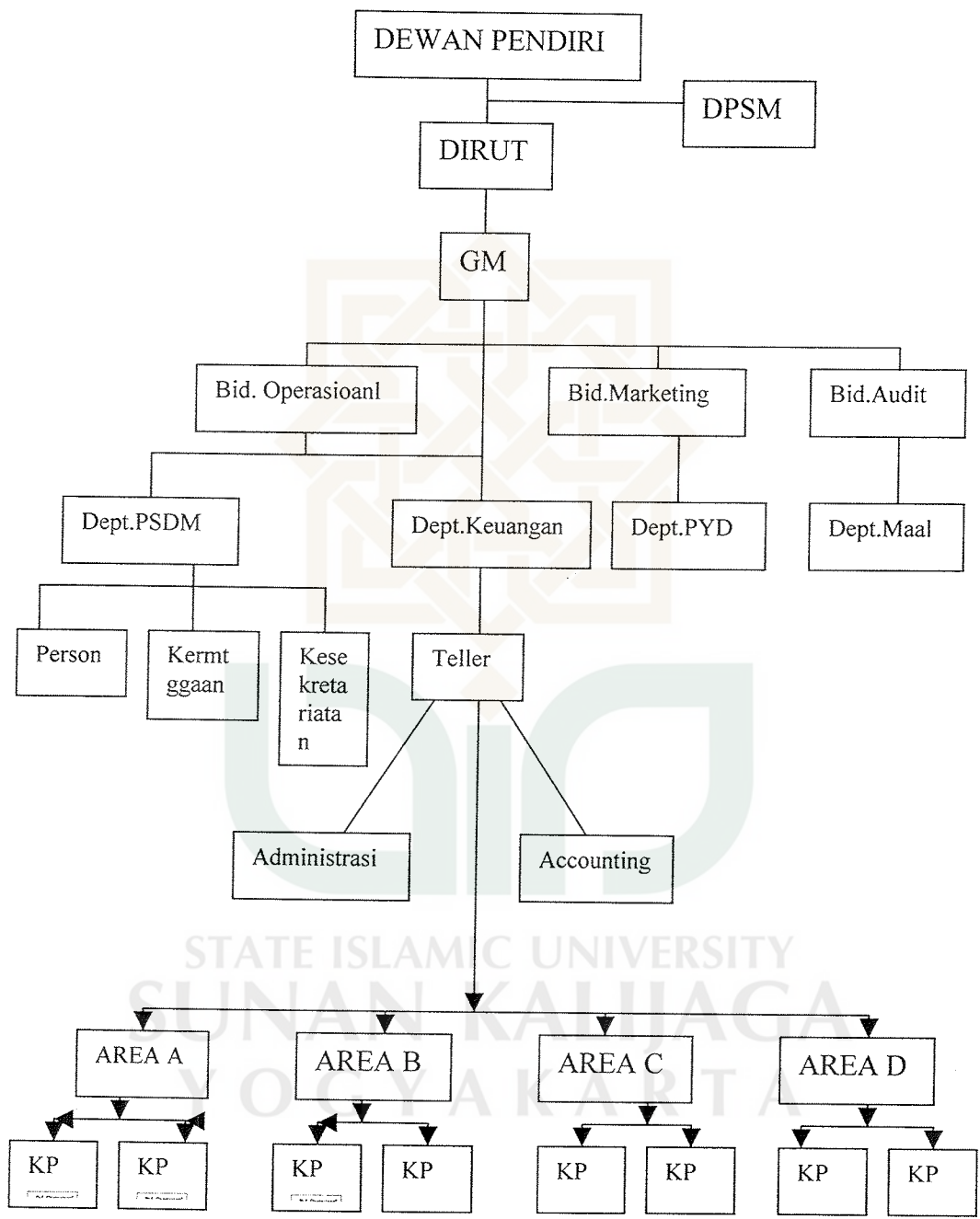
Berbagai kumpulan ceramah maupun karangannya, telah pula dibukukan diantaranya: "Komunikasi Dakwah, Menjawab Tantangan Zaman, Tauhid diantara Konflik, Kumpulan Puisi, Percikan Da'wah serta tulisan-tulisan lainnya yang menghiasi berbagai mass media, seperti Majalah Amanah, Kompas, Merdeka. Bahkan akhir-akhir ini, mas toto ikut aktif pula mengisi acara di Ambang Fajar SCTV, serta Kuliah Subuh di Telivisi Pendidikan Indonesia, disamping mengisi acara Obrolan Pulsa (Opus) di Radio para Kawula Muda Pambors sejak tahun 1989.

#### **D. Malayu S.P. Hasibuan**

Lahir di Padangsidempuan, 2 September 1939, putra almarhum H. Abdul Rachim Hasibuan dan almarhumah H. Siti Aisyiah Harahap. Pada tahun 1967 memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Perusahaan. Selama mengikuti kuliah, bekerja pada kantor akuntan dan PT. Sejahtera Bank Umum (SBU) cabang Bandung. Sejak tahun 1967 sampai sekarang menjadi dosen diberbagai Perguruan Tinggi. Pada tahun 1970-1972 menjadi ASDEK. II Dekan UNU Bandung. Pada tahun 1977-1979 menjabat Ketua LEM P. & M UNINUS. Pada tahun 1980-1983 menjabat PD III AKPI. Pada tahun 1981-1984 anggota YAPPTIS IV Wilayah Jawa Barat.

Karya-karya ilmiah yang telah diterbitkan adalah: Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah, Penerbit PT Bumi Aksara, cetakan V. *Ekonomi Pembangunan Dan Perekonomian Indonesia*, penerbit CV Arinico, Bandung 1987. sering mengikuti lokakarya proses belajar-mengajar yang diselenggarakan oleh UNINUS.

## STRUKTUR ORGANISASI BMT AMRATANI GROUP



**Nama : Yuni Arifah**  
**Jurusan/Fak. : Keuangan Islam / Fakultas Syari'ah**  
**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta**  
**Judul Skripsi : Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan Dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada BMT Amratani Group Yogyakarta dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Kepada bapak/Ibu dimohon kesediaannya untuk mengisi angket ini demi terlaksananya penyelesaian skripsi yang sedang saya kerjakan. Atas kesediaan dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
2. Usia : th.
3. Pendidikan akhir : SMA / D1/ D3 / S1/ .....
4. Status : Kawin / Belum kawin
5. Pendapatan anda tiap bulan:
  - a. < Rp. 250.000
  - b. Rp. 250.000 - Rp. 499.999,-
  - c. Rp. 500.000 - Rp. 649.999,-
  - d. Rp. 750.000 - Rp. 1.000.000
  - e. > Rp. 1.000.000
6. Pengeluaran anda tiap bulan
  - a. < Rp. 250.000
  - b. Rp. 250.000 - Rp. 499.999,-
  - c. Rp. 500.000 - Rp. 649.999,-
  - d. Rp. 750.000 - Rp. 1.000.000
  - e. > Rp. 1.000.000

Pertanyaan-pertanyaan berikut ini berkaitan dengan kondisi bekerja selama menjadi karyawan di BMT Amratani Group Yogyakarta. Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi, dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda silang (X), sesuai dengan kondisi yang bapak/Ibu alami dan rasakan. Pilihan jawaban yang tersedia, adalah :

1. **SS (sangat setuju)**, apabila menurut bapak/Ibu, pernyataan tersebut sangat sesuai dengan apa yang anda rasakan dan anda alami selama bekerja.
2. **S (setuju)**, apabila pernyataan tersebut sesuai dengan keadaan dan perasaan anda selama bekerja.
3. **R (ragu-ragu)**, apabila bapak/Ibu tidak dapat berpendapat atau ragu-ragu atas pernyataan tersebut.
4. **TS (kurang setuju)**, apabila menurut bapak/Ibu, pernyataan tersebut tidak sesuai dengan keadaan dan yang dialami selama bekerja.
5. **STS (sangat tidak setuju)**, apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan keadaan dan yang dialami selama anda bekerja

Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi semua pertanyaan yang tersedia. Tidak ada jawaban yang salah, jawaban yang benar adalah yang paling sesuai dengan pendapat bapak/Ibu.

**SELAMAT MENGISI**

## 1. VARIABEL PRODUKTIVITAS KERJA

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
2.	Tugas yang dibebankan pada saya dapat saya selesaikan dengan tepat dan teliti					
3.	Jika tugas yang dibebankan kepada saya belum selesai, maka saya akan lanjutkan pada malam hari (lembur)					
4.	Kondisi fisik saya sering membuat saya merasa cepat bosan dan lelah dalam melakukan pekerjaan					
5.	Saya memahami produk-produk yang ada di BMT					
6.	Saya merasa belum cukup berpengalaman dengan melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan saya					
7.	Saya dapat/bisa menggunakan alat kantor dengan baik					
8.	Saya merasa pekerjaan saya telah sesuai dengan keahlian dan pengalaman, sehingga dapat meningkatkan jasa pelayanan					
9.	Saya datang dan pulang selalu tepat waktu					
10.	Saya bertanggungjawab dalam menyelesaikan seluruh pekerjaan					
11.	Sebelum bekerja, pikiran saya sulit untuk terpusat pada pekerjaan yang akan saya jalankan					
12.	Selalu tampil aktif dalam lingkungan kerja saya					
13.	Tingkat ketidakhadiran/absensi saya rendah					
14.	Saya bekerja harus sesuai target yang telah ditentukan					
15.	Dari waktu kewaktu saya merasa lebih mantap dalam melaksanakan pekerjaan					
16.	Peningkatan pendapatan merupakan bagian dari hasil kinerja saya, maka saya bekerja lebih optimal					
17.	Peningkatan jumlah nasabah merupakan bagian dari hasil kinerja saya, maka saya bekerja lebih optimal					
18.	Kemampuan saya sangat baik dalam mengatasi pekerjaan					

## 2. Variabel Gaji

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Sistem pemberian gaji ditempat saya kerja sangat baik					
2.	Gaji yang diterima sesuai dengan tugas/jabatan saya					
3.	Gaji saya masih lebih baik dari pada perusahaan lain dengan pekerjaan yang sama, sehingga kebutuhan keluarga saya terjamin					
4.	Saya dapat membantu keluarga dari gaji yang saya terima tiap bulannya dari perusahaan ini					
5.	Kesesuaian pemberian gaji dengan tingkat keahlian dan jenis pekerjaan					
6.	Gaji yang diberikan kantor selalu tepat waktu dan sesuai jumlahnya					
7.	Gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya dan keluarga selama satu bulan					

## 3. Variabel Kondisi Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya mendapat fasilitas penunjang penyelesaian pekerjaan yang memadai					
2.	Ruangan nyaman dan tidak berisik					
3.	Lingkungan kerja sangat menyenangkan, dinamis dan harmonis					
4.	Tersediannya alat-alat kantor					
5.	Adanya kedamaian dalam bekerja					
6.	Adanya kerjasama yang baik antar karyawan					
7.	Adanya pemberian semangat dari teman kerja					
8.	Adanya perhatian terhadap keselamatan kerja					
9.	Pengaturan waktu kerja dan istirahat saya rasakan sangat baik					
10.	Saya selalu melakukan diskusi dan saling membantu antar sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas					
11.	Kebijakan lembaga sangat menunjang proses penyelesaian tugas					

#### 4. Variabel Hubungan Pimpinan dengan Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Kebijakan yang dicanangkan atasan, dapat memotivasi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas					
2.	Karyawan berprestasi akan mudah mendapatkan kenaikan pangkat					
3.	Bagi saya promosi dan kenaikan pangkat merupakan hal yang sangat diperlukan					
4.	Untuk menunjang kualitas kerja, karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan / training					
5.	Pengawasan dari atasan bagi saya merupakan hal yang sangat diperlukan					
6.	Penilaian hasil kerja dan evaluasi dari atasan memotivasi penyelesaian pekerjaan saya					
7.	Diawasi atau tidak, saya bekerja dengan baik					
8.	Untuk meningkatkan kemampuan kerja, karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pendidikan lanjutan					
9.	Perlakuan atasan selama saya bekerja sangat menyenangkan					
10.	Penghargaan atas kecakapan dan prestasi yang diberikan atasan kepada saya sangat baik					
11.	Untuk meningkatkan kualitas kerja, karyawan mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan keterampilan dan pembinaan rohani					
12.	Adanya perputaran atau alih jabatan untuk pengkaderan dan penyegaran dalam bekerja					

#### 5. Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya sekarang ini					
2.	Saya sangat menyukai pekerjaan saya saat ini					
3.	Saya merasa ingin pindah dari pekerjaan saya saat ini					
4.	Saya lebih menyukai pekerjaan saya dari pada teman lainnya					
5.	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima tiap bulan					
6.	Saya merasakan kepuasan dengan lingkungan kerja saya					
7.	Saya merasa puas dengan perlakuan dan sikap atasan saya					
8.	Saya merasa puas dengan jaminan kesejahteraan yang diberikan kantor					
9.	Saya merasa puas dengan fasilitas kantor sehingga saya mampu mengerjakan tugas dengan baik dan cepat					
10.	Pekerjaan ini sudah menjadi bagian dari hidup saya, sehingga saya bekerja selalu lebih baik dari hari-hari					

A. VARIABEL GAJI

No	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	GAJI
1	3	3	3	4	4	4	4	3,571
2	3	2	4	3	4	4	2	3,143
3	4	3	4	4	4	4	3	3,714
4	4	3	3	3	2	4	3	3,143
5	4	3	3	2	2	3	2	3,771
6	3	2	3	2	2	4	3	2,714
7	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	4	3	3	3	3	3,27
9	3	3	2	4	3	3	3	3,1
10	2	2	4	4	2	4	2	2,86
11	4	3	2	2	4	2	5	3,14
12	3	4	5	4	4	3	4	3,82
13	3	3	3	4	4	4	4	3,571
14	4	2	3	4	3	4	2	3,14
15	2	2	2	4	4	3	4	3
16	4	4	4	5	5	4	5	4,429
17	4	4	3	4	4	4	2	3,571
18	4	4	4	3	4	4	3	3,714
19	3	4	3	3	3	4	2	3,143
20	3	3	3	3	4	4	3	3,286
21	4	4	2	2	4	4	2	3,14
22	3	4	4	4	4	5	4	4
23	3	3	3	4	3	4	3	3,286
24	4	4	4	5	5	4	5	4,429
25	4	3	3	3	3	4	3	3,286
26	3	3	4	4	3	4	3	3,429
27	4	4	4	5	5	4	3	4,143

28	5	4	4	3	3	4	4	4	3,857
29	4	4	4	4	5	4	4	3	4
30	3	4	5	4	4	3	3	3,714	
31	4	4	2	2	4	4	2	3,143	
32	3	3	3	3	3	4	2	3	
33	3	2	3	4	3	4	2	3	
34	2	4	4	2	4	4	2	3,18	
35	4	3	3	4	4	3	1	3,18	
36	3	5	4	4	4	4	3	3,86	
37	5	3	4	3	5	4	3	3,86	
38	3	5	5	3	4	4	3	3,86	
39	3	2	4	4	3	4	4	3,429	
40	5	5	3	4	3	4	5	4,17	
41	2	5	5	3	3	4	2	3,43	
42	3	3	3	4	5	4	4	3,714	
43	5	3	3	4	4	4	3	3,714	
44	4	3	4	4	4	5	4	4	
45	4	4	4	3	3	3	4	3,6	
46	3	4	4	5	3	4	2	3,6	
47	1	1	2	1	1	4	1	3,6	
48	5	3	5	3	5	3	4	4	
49	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	4	4	4	4	5	4	3	4	
51	3	5	5	4	5	4	3	4,17	
52	4	4	4	4	4	4	4	4	
53	4	4	5	5	3	4	3	4,1	
54	4	4	5	2	4	4	4	3,857	
55	4	5	4	2	5	5	3	4	
56	2	2	4	4	5	5	3	3,6	

57	4	3	3	2	4	4	2	3,14
58	2	3	3	4	4	4	2	3,14
59	5	5	4	1	4	4	4	3,86
60	2	4	4	3	5	4	3	3,6
61	3	4	4	4	4	4	2	3,6
62	4	3	3	2	4	4	2	3,14
63	4	5	4	2	5	5	3	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	2	4	4	3	5	4	3	3,571
66	2	5	5	3	3	4	2	3,43
67	4	4	4	5	5	4	5	4,429
68	4	4	4	5	5	4	5	4,429
69	4	5	4	2	5	5	3	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	3	4	4	4	2	3,57
72	5	5	3	4	3	4	5	4,143
73	4	5	4	2	5	5	3	4
74	4	4	4	4	4	3	4	3,86
75	4	3	3	2	4	4	2	3,143
76	4	3	4	4	4	4	3	3,71
77	3	2	3	2	2	4	3	2,714
78	3	3	2	4	3	3	3	3
79	3	3	4	3	3	4	3	3,27
80	4	3	3	2	4	4	2	3,1
81	4	3	3	2	4	4	2	3,14
82	4	5	4	2	5	5	3	4
83	2	3	4	4	4	3	3	3,286
84	3	4	4	5	5	4	5	4,429

## B. VARIABEL KONDISI KERJA

No	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	X2
1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,818
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,727
3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3,636
5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3,636
6	4	3	4	4	3	5	4	4	2	4	3	3,67
7	5	4	5	3	5	5	4	4	3	2	2	3,8
8	3	3	4	4	5	5	4	4	3	3	4	3,83
9	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3,545
10	4	2	3	2	4	4	2	2	4	5	5	3,4
11	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4,25
12	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4,25
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,909
14	4	2	4	2	2	4	5	4	5	5	5	3,83
15	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3,545
16	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4,364
17	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3,455
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,909
19	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	1	2,545
20	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,727
21	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3,5
22	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4,25
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,818
24	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4
25	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3,636
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,818
43	2	3	3	4	4	5	5	4	3	5	4	3,83
44	5	4	4	4	4	4	5	2	5	5	4	4,27
45	3	2	4	4	4	5	5	2	4	4	5	3,83
46	5	5	3	2	3	3	5	2	5	4	5	3,82
47	4	5	2	4	5	4	5	4	2	4	3	3,82
48	4	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4,09
49	5	5	4	2	2	3	5	4	4	4	4	3,82
50	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3,82
51	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4,091
52	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3,818
53	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4,09
54	4	2	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4,091
55	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4,27



56	4	2	5	5	4	4	4	4	3	4	3	3,82
57	2	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	3,64
58	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3,545
59	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3,82
60	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	3,364
61	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,364
62	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,18
63	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	3,83
64	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3,91
65	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,727
66	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3,636
67	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4,27
68	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4,27
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4,182
70	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4,182
71	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4,18
72	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4,091
73	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4,182
74	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
75	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3,636
76	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3,636
77	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3,67
78	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3,8
79	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,83
80	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3,545
81	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3,5
82	4	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4,25
83	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,818
84	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

### Variabel Hubungan Pimpinan dengan Karyawan

No	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	X3
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3,916667
2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,833333
3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,833333
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3,92
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
7	5	4	5	3	2	3	5	5	5	4	5	4	4,18
8	3	5	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4,25
9	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	4	4	3,666667
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4,25
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4,25
12	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4,36
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3,83
15	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3,5
16	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4,25
17	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3,5
18	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3,583333
19	2	3	3	5	5	3	4	5	2	5	3	3	3,583333
20	4	5	3	5	4	4	3	3	5	3	3	4	3,83
21	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	3	2	3,4
22	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	1	4
23	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	4	3	3,5
24	2	4	4	5	5	4	4	5	2	5	3	3	3,83
25	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3,5
26	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3,83
27	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4,18
28	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3,92
29	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3,92
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,916667
31	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3,833333
32	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,833333
33	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,833333
34	3	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3,91
35	4	2	3	3	2	4	3	5	4	5	5	4	3,67
36	3	2	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3,92
37	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3,8
38	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3,8
39	3	5	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3,6
40	4	4	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	4,4
41	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3,8
42	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,916667
43	3	4	4	3	5	3	5	2	4	5	4	5	3,916667
44	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4,166667

45	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3,8
46	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,83
47	2	4	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	3,83
48	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,583333
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3,833333
50	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,833333
51	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4,5
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
53	5	5	4	5	4	4	4	2	4	2	5	5	4,083333
54	3	2	5	4	5	4	5	3	4	2	4	2	3,58
55	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	4,333333
56	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3,666667
57	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,666667
58	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3,25
59	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3,583333
60	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3,5
61	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3,5
62	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3,25
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4,166667
65	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,916667
66	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,833333
67	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	4,25
68	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4,25
69	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4,166667
70	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4,166667
71	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4,166667
72	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,583333
73	5	4	5	3	2	3	5	5	5	4	5	4	4,333333
74	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	3	4,166667
75	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,833333
76	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3,92
77	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
78	5	4	5	3	2	3	5	5	5	4	5	4	4,18
79	5	4	5	4	2	3	5	5	5	4	5	4	4,25
80	3	3	4	3	2	3	5	4	4	4	5	4	3,666667
81	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3,4
82	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4
83	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	3,5
84	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83

### Variabel Kepuasan Kerja

No.	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	Kepuasan
1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,8
2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3,5
3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3,5
4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3,6
5	4	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3,3
6	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	3,8
7	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4
8	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4,3
9	4	4	2	4	3	4	4	3	3	4	3,5
10	4	4	2	4	4	4	4	1	2	4	3,3
11	3	3	1	4	4	4	3	4	3	4	3,3
12	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3,8
13	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3,5
14	3	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3,2
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	3,7
17	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3,1
18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3,2
19	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	3
20	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3,4
21	4	4	1	2	3	4	4	3	4	4	3,3
22	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4,2
23	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3,8
24	3	3	2	5	4	5	4	4	5	4	3,9
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3,1
26	4	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3,4
27	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4,4
28	4	4	3	2	3	4	4	4	4	3	3,5
29	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3,8
30	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3,4
31	4	5	2	2	4	4	4	2	4	2	3,3
32	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3
33	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	3
34	4	4	3	4	1	4	4	2	4	4	3,4
35	2	4	5	1	2	4	4	2	4	5	3,3
36	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	3,8
37	4	5	4	4	4	4	3	2	4	4	3,8
38	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3,8
39	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3,6
40	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4,4
41	3	4	4	2	4	4	3	3	4	5	3,6
42	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,8

43	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3,8
44	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4,2
45	5	5	5	3	1	3	4	4	4	4	3,8
46	4	4	5	5	4	4	4	3	3	2	3,8
47	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,8
48	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	4,2
49	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	3,5
50	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3,5
51	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4,4
52	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3,8
53	5	5	1	5	3	5	4	4	4	4	4
54	4	5	1	3	4	4	4	4	2	4	3,5
55	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4,4
56	3	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4
57	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	3,8
58	2	3	4	3	2	4	2	2	4	4	3
59	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3,4
60	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3,3
61	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	3,3
62	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3,5
63	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4
64	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4
65	3	4	4	2	4	4	3	3	4	5	3,6
66	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3,4
67	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4,4
68	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4,4
69	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4
70	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4
71	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3,5
72	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4,4
73	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4
74	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	3,8
75	3	4	4	2	4	4	3	3	4	5	3,6
76	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3,7
77	3	4	5	5	3	4	3	3	3	5	3,8
78	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4
79	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4,3
80	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3,5
81	3	4	3	3	3	4	3	3	3	5	3,4
82	5	2	5	5	4	4	4	4	4	5	4,2
83	3	4	3	5	3	4	5	3	3	5	3,8
84	3	4	4	5	3	4	3	3	5	5	3,9

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	b1	b2	b3	b4	b5	b6	b7	b8	b9	b10	b11	b12	b13	b14	b15	b16	b17	b18	Y
1	4	4	3	2	3	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4,178
2	3	4	2	4	4	5	4	2	5	5	2	4	3	5	4	5	3	3	3,733
3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4,567
4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,067
5	4	4	3	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4,122
6	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4,178
7	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4,678
8	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,844
9	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	5	4,289
10	5	5	2	5	5	2	4	5	5	4	3	5	1	4	5	5	4	5	4,122
11	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	1	4	4	4	5	5	5	4	4,122
12	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4,178
13	4	4	3	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4,122
14	4	4	2	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	4	3	3	4	4	3,9
15	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	5	4	2	3	4	5	5	3,567
16	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,844
17	4	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5	5	3,956
18	4	4	2	2	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4,011
19	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3,678
20	3	3	4	3	5	4	3	5	4	4	3	3	2	5	4	5	4	5	3,844
21	4	5	2	2	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4,011
22	5	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4,678
23	4	4	3	2	4	3	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4,122
24	5	4	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4,511
25	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	5	4,011
26	4	5	3	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4,178
27	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4,789
28	4	4	2	3	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4,344
29	5	4	4	2	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4,511
30	5	4	2	2	4	2	5	5	5	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4,011
31	4	3	4	2	5	3	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4,233
32	5	4	2	4	2	3	5	4	3	5	2	4	4	4	4	4	5	5	3,844
33	5	4	2	2	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	2	5	3,844
34	4	5	2	2	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4,233
35	4	4	2	2	5	2	4	3	4	5	2	4	5	4	4	3	4	5	3,678
36	4	4	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4,233
37	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4,233
38	5	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4,233
39	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	4,122
40	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,622
41	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	3	5	1	4	5	5	4	5	3,9
42	5	4	2	4	4	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4,233
43	5	4	2	5	5	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4,233
44	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4,511

45	4	4	2	5	4	2	5	2	5	4	3	4	5	4	3	4	4	5	3,844
46	4	4	2	5	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	2	5	4	5	3,956
47	4	4	2	4	4	2	5	4	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	3,956
48	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4,956
49	5	4	4	5	4	3	5	4	5	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4,067
50	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4,067
51	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4,622
52	4	4	4	4	5	2	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4,067
53	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4,122
54	4	4	2	5	2	4	4	5	4	5	3	4	4	2	3	4	5	5	3,844
55	4	5	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4,344
56	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4,067
57	3	3	4	4	3	3	4	5	3	4	5	3	2	5	3	4	5	4	3,733
58	3	2	1	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3,4
59	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	5	3	4	4	3	4,011
60	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	3	2	5	4	3,956
61	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	3,956
62	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4	5	5	4	2	3	4	5	5	3,65
63	4	4	2	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4,4
64	4	4	2	3	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4,567
65	5	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4,317
66	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	4,233
67	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,65
68	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4,65
69	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4,567
70	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4,567
71	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4,567
72	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,983
73	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4,733
74	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4,567
75	5	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	4,067
76	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	4,122
77	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4,178
78	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4,678
79	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4,844
80	5	4	2	2	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4,289
81	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	5	4	4	4,011
82	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4,678
83	4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	2	4	3	5	4	5	5	5	4,122
84	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4,511

## Lampiran IV

### OUTPUT STATISTIK

#### A. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Variabel Gaji
2. Variabel Kondisi Kerja
3. Variabel Hubungan Pimpinan dengan Karyawan
4. Variabel Kepuasan kerja
5. Variabel Produktivitas Kerja

#### B. Analisis Jalur (*Path Analysis*) AMOS 5.0

Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, Hubungan Pimpinan dengan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



## A. Uji Validitas dan Reliabilitas

### Variabel Gaji

\*Method 1 (space saver) will be used for this analysis  
RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	21,3810	9,8290	,2707	,6440
B2	21,3214	8,4617	,5032	,5710
B3	21,2619	9,4005	,4101	,6049
B4	21,4881	9,6264	,2153	,6696
B5	21,0357	8,4445	,5384	,5609
B6	20,9524	11,1543	,1574	,6627
B7	21,7738	8,4663	,4569	,5857

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 84,0                      N of Items = 7  
Alpha = ,6533

### Variabel Kondisi kerja

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	37,9762	11,2283	,3553	,5466
B2	38,1310	11,3200	,2145	,5921
B3	37,7500	10,8404	,3942	,5347
B4	37,6190	12,9616	,1658	,5889
B5	37,6190	12,5037	,2252	,5783
B6	37,6190	12,4555	,2249	,5784
B7	37,4167	12,8725	,2296	,5786
B8	37,6667	11,9598	,3022	,5617
B9	37,7024	12,0670	,3036	,5621
B10	37,5714	12,8021	,1989	,5831
B11	37,9286	11,9948	,2598	,5710

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 84,0                      N of Items = 11  
Alpha = ,5943

### Variabel Hubungan pimpinan dengan karyawan

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	43,0714	12,4045	,4015	,6092
B2	42,8810	13,7447	,1711	,6466
B3	42,8452	12,9758	,2307	,6402
B4	42,7381	13,8101	,1622	,6476
B5	42,7143	13,2427	,1768	,6504
B6	42,7381	12,9185	,2902	,6287
B7	42,4762	12,5175	,4217	,6076
B8	42,6310	12,1393	,3966	,6082
B9	42,8929	11,8559	,3999	,6063
B10	42,9048	13,2197	,2152	,6418
B11	42,7619	12,8342	,3520	,6192
B12	42,9405	12,7795	,2744	,6318

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 84,0

N of Items = 12

Alpha = ,6489

### Variabel Kepuasan Kerja

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	33,1190	13,2387	,3786	,6438
B2	33,0119	14,4938	,1652	,6785
B3	33,3929	11,9281	,3094	,6686
B4	33,1786	11,6906	,4783	,6185
B5	33,5000	12,8313	,3593	,6465
B6	32,8214	14,8713	,1784	,6743
B7	32,9643	13,3120	,4383	,6366
B8	33,2500	13,0813	,3863	,6419
B9	33,1071	13,2293	,3571	,6473
B10	32,5119	13,5059	,3470	,6498

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 84,0

N of Items = 10

Alpha = ,6749

### Variabel Produktivitas kerja

\*Method 1 (space saver) will be used for this analysis\_  
 RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

#### Item-total Statistics

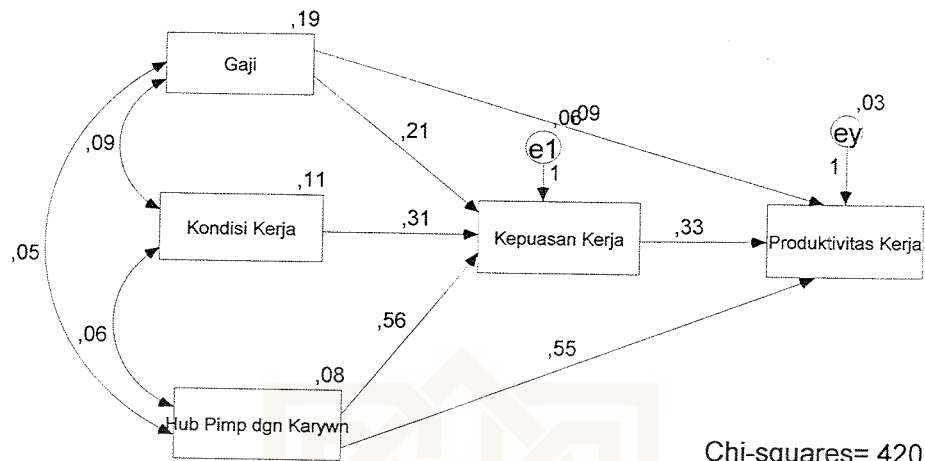
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	71,0476	35,1302	,3647	,7356
B2	71,0595	33,1892	,5825	,7193
B3	72,2262	31,9603	,4313	,7264
B4	71,5833	34,7761	,1584	,7573
B5	71,0476	33,4435	,4621	,7260
B6	71,4286	34,7057	,1879	,7522
B7	70,7143	36,1824	,2059	,7451
B8	70,9405	34,4422	,3366	,7360
B9	70,7857	34,7246	,3931	,7332
B10	70,6905	35,6139	,2784	,7407
B11	71,5119	33,0480	,2986	,7420
B12	71,1548	35,2649	,2358	,7439
B13	71,1071	33,0607	,3529	,7347
B14	70,8452	34,1806	,3656	,7336
B15	70,9881	33,3613	,4425	,7270
B16	70,6429	34,8107	,3426	,7360
B17	70,6667	34,3936	,3827	,7329
B18	70,6071	35,5426	,2714	,7410

#### Reliability Coefficients

N of Cases = 84,0      N of Items = 18  
 Alpha = ,7479

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
 SUNAN KALIJAGA  
 YOGYAKARTA

**B. Analisis Jalur (Path Analysis) Amos 5.0**



Chi-squares=,420  
 Probabilitas=,517  
 AGFI=,970  
 GFI=,998  
 TLI=1,023  
 RMSEA=,000

**Computation of degrees of freedom (Default model)**

Number of distinct sample moments:	15
Number of distinct parameters to be estimated:	13
Degrees of freedom (15 - 13):	2

**Assessment of normality (Group number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Kondisi Kerja	2,545	4,364	-,694	-2,595	1,146	2,144
Hub Pimp dgn Karywn	3,250	4,583	,059	,222	-,307	-,573
Gaji	2,714	4,429	,033	,122	-,926	-1,732
Kepuasan Kerja	3,000	4,400	,064	,241	-,715	-1,338
Produktivitas Kerja	3,400	4,983	,176	,657	-,516	-,966
Multivariate					2,666	1,460

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
19	19,762	,001	,110
11	17,777	,003	,031
16	12,499	,029	,431
10	11,703	,039	,417
83	9,590	,088	,756
62	9,345	,096	,708
12	9,078	,106	,678
57	8,582	,127	,754
58	8,148	,148	,816
32	8,109	,150	,735
33	8,109	,150	,623
55	7,908	,161	,611
79	7,820	,166	,543
8	7,820	,166	,427
71	7,764	,170	,349
72	7,193	,207	,582
54	7,081	,215	,546
6	7,018	,219	,482
77	7,018	,219	,380
23	6,982	,222	,307
7	6,909	,228	,263
78	6,909	,228	,188
30	6,846	,232	,152
48	6,769	,238	,127
51	6,665	,247	,115
31	6,441	,266	,151
24	6,160	,291	,229
18	5,946	,311	,288
15	5,504	,358	,544
2	5,371	,372	,565
21	5,078	,406	,719
81	5,078	,406	,640
14	5,072	,407	,559
25	5,019	,414	,519
56	5,001	,416	,447
45	4,930	,424	,424
53	4,843	,435	,417

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
68	4,747	,447	,419
67	4,747	,447	,336
40	4,639	,461	,351
27	4,482	,482	,414
17	4,418	,491	,391
22	4,230	,517	,493
80	4,054	,542	,588
9	4,054	,542	,501
84	3,586	,610	,857
60	3,549	,616	,830
61	3,549	,616	,768
39	3,514	,621	,729
59	3,411	,637	,753
35	3,295	,655	,789
52	3,289	,656	,724
73	3,235	,664	,702
28	3,205	,668	,652
46	2,886	,718	,876
47	2,886	,718	,821
38	2,853	,723	,784
37	2,853	,723	,708
36	2,808	,730	,674
44	2,732	,741	,675
20	2,698	,746	,626
50	2,613	,759	,636
49	2,613	,759	,538
29	2,278	,809	,835
34	2,035	,844	,944
13	2,024	,846	,912
3	2,017	,847	,864
74	1,926	,859	,874
64	1,801	,876	,908
69	1,709	,888	,915
70	1,709	,888	,856
63	1,674	,892	,809
41	1,669	,893	,712
26	1,652	,895	,611

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
66	1,486	,915	,712
4	1,305	,934	,815
75	1,305	,934	,687
76	1,143	,950	,759
5	1,143	,950	,592
65	,591	,988	,983

Determinant of sample covariance matrix = ,570

**Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kepuasan Kerja	<---	Gaji	,206	,079	2,623	,009	par_3
Kepuasan Kerja	<---	Hub Pimp dgn Karywn	,556	,115	4,836	***	par_4
Kepuasan Kerja	<---	Kondisi Kerja	,307	,120	2,563	,010	par_8
Produktivitas Kerja	<---	Gaji	,090	,058	3,004	,003	par_1
Produktivitas Kerja	<---	Hub Pimp dgn Karywn	,553	,097	5,686	***	par_2
Produktivitas Kerja	<---	Kondisi Kerja	,339	,083	4,077	***	par_5
Produktivitas Kerja	<---	Kepuasan Kerja	,327	,083	3,948	***	par_9

**Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)**

			Estimate
Kepuasan Kerja	<---	Gaji	,235
Kepuasan Kerja	<---	Hub Pimp dgn Karywn	,424
Kepuasan Kerja	<---	Kondisi Kerja	,265
Produktivitas Kerja	<---	Gaji	,114
Produktivitas Kerja	<---	Hub Pimp dgn Karywn	,471
Produktivitas Kerja	<---	Kondisi Kerja	,461
Produktivitas Kerja	<---	Kepuasan Kerja	,365

**Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kondisi Kerja	Hub Pimp dgn Karywn	Gaji	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	,307	,556	,206	,000
Produktivitas Kerja	,440	,735	,160	,327

**Standardized Total Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kondisi Kerja	Hub Pimp dgn Karywn	Gaji	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	,265	,424	,235	,000
Produktivitas Kerja	,305	,626	,331	,365

**Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kondisi Kerja	Hub Pimp dgn Karywn	Gaji	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	,307	,556	,206	,000
Produktivitas Kerja	,340	,553	,090	,327

**Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kondisi Kerja	Hub Pimp dgn Karywn	Gaji	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	,265	,424	,235	,000
Produktivitas Kerja	,205	,471	,225	,365

**Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kondisi Kerja	Hub Pimp dgn Karywn	Gaji	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	,000	,000	,000	,000
Produktivitas Kerja	,095	,182	,067	,000

**Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)**

	Kondisi Kerja	Hub Pimp dgn Karywn	Gaji	Kepuasan Kerja
Kepuasan Kerja	,000	,000	,000	,000
Produktivitas Kerja	,100	,155	,086	,000

**Model Fit Summary**

**CMIN**

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	14	,420	1	,517	,420
Saturated model	15	,000	0		
Independence model	5	263,758	10	,000	26,376



**RMR, GFI**

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	,001	,998	,970	,067
Saturated model	,000	1,000		
Independence model	,065	,377	,066	,252

**Baseline Comparisons**

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	,998	,984	1,002	1,023	1,000
Saturated model	1,000		1,000		1,000
Independence model	,000	,000	,000	,000	,000

**Parsimony-Adjusted Measures**

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	,100	,100	,100
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	1,000	,000	,000

**NCP**

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	,000	,000	5,184
Saturated model	,000	,000	,000
Independence model	253,758	204,499	310,442

**FMIN**

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	,005	,000	,000	,062
Saturated model	,000	,000	,000	,000
Independence model	3,178	3,057	2,464	3,740

**RMSEA**

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	,000	,000	,250	,558
Independence model	,553	,496	,612	,000

**AIC**

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	28,420	30,602	62,452	76,452
Saturated model	30,000	32,338	66,462	81,462
Independence model	273,758	274,537	285,912	290,912

**ECVI**

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	,342	,349	,412	,369
Saturated model	,361	,361	,361	,390
Independence model	3,298	2,705	3,981	3,308

**HOELTER**

Model	HOELTER.05	HOELTER.01
Default model	759	1310
Independence model	6	8

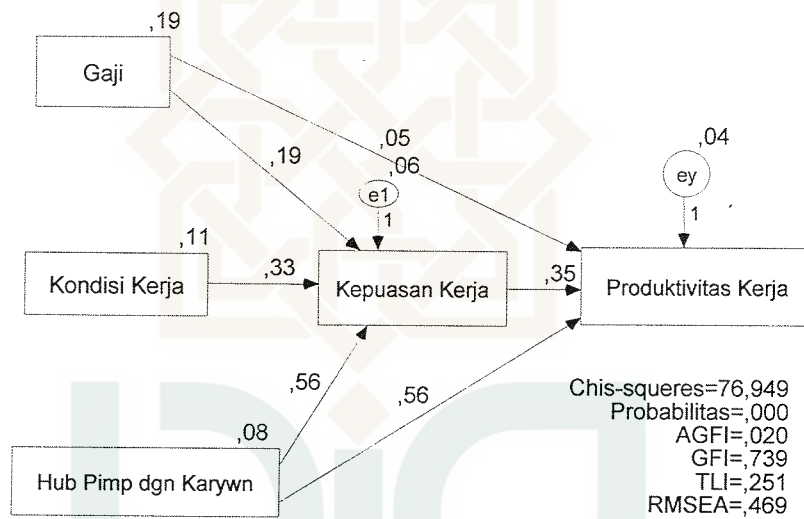
**Residuals Statistics**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	14,9462	60,3312	42,5000	9,32737	84
Std. Predicted Value	-2,954	1,912	,000	1,000	84
Standard Error of Predicted Value	2,89723	1,55902	5,98408	1,68413	84
Adjusted Predicted Value	16,0823	62,6198	42,5501	9,45560	84
Residual	-42,8030	41,0168	,0000	22,53886	84
Std. Residual	-1,841	1,764	,000	,969	84
Stud. Residual	-1,935	1,864	-,001	1,006	84
Deleted Residual	-47,8093	45,7670	-,0501	24,27926	84
Stud. Deleted Residual	-1,970	1,894	-,001	1,013	84
Mahal. Distance	,301	19,527	4,940	3,421	84
Cook's Distance	,000	,081	,013	,017	84
Centered Leverage Value	,004	,235	,060	,041	84

a. Dependent Variable: RESP

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Zscore: x1	84	-2,02179	1,90757	,0000000	1,0000000
Zscore: x2	84	-3,74799	1,75514	,0000000	1,0000000
Zscore: x3	84	-2,24310	2,31334	,0000000	1,0000000
Zscore: x4	84	-1,81728	1,83156	,0000000	1,0000000
Zscore: y	84	-2,41361	2,19603	,0000000	1,0000000
Valid N (listwise)	84				



**Modification Indices (Group number 1 - Default model)**

**Covariances: (Group number 1 - Default model)**

	M.I.	Par Change
Hub Pimp dgn Karywn <--> Kondisi Kerja	32,170	,059
Gaji <--> Kondisi Kerja	28,771	,084
Gaji <--> Hub Pimp dgn Karywn	12,069	,048



DEPARTEMEN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS SYARI'AH

Alamat: Jln. Marsda Adisucipto- Telp./Fax. (0274) 512840.  
YOGYAKARTA

Nomor : IN/DS/PP.00.9/1154/20.0.5.  
Lamp. : -  
Perihal : *Rekomendasi Pelaksanaan Riset*

Yogyakarta, - 6 April 2005 .

Kepada  
Yth. Kepala BAPEDA Propinsi DIY  
di  
Yogyakarta .

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

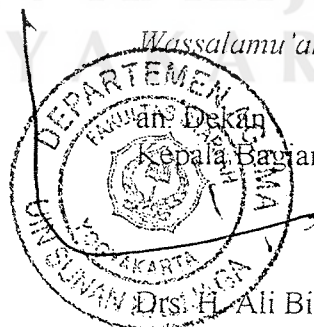
Berkenaan dengan penyelesaian tugas penyusunan Skripsi, mahasiswa kami perlu melakukan penelitian guna pengumpulan data yang akurat. Oleh karena itu kami mohon bantuan dan kerjasama untuk memberikan ijin bagi mahasiswa Fakultas Syari'ah:

Nama : Yuni Arifah  
NIM : 01390837  
Semester : VII (Tujuh)  
Jurusan : KUI  
Judul skripsi : Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja dan Hubungan  
Pimpinan dengan Karyawan terhadap Produktifitas  
Kerja.  
guna mengadakan penelitian (Riset) di :

BMT Amratani Yogyakarta .

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*



Drs. H. Ali Bin Abd. Manan, MM.  
NIP. 150213536

*Jembusan:*

1. Dekan Fakultas Syari'ah (sbg. laporan).
2. Arsip.



PEMERINTAH PROPINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
**BADAN PERENCANAAN DAERAH**  
**( B A P E D A )**

Kepatihan Danurejan Yogyakarta - 55213  
Telepon : (0274) 589583, (Psw. : 209-217), 562811 (Psw. : 243 - 247)  
Fax. (0274) 586712 E-mail : bappeda\_diy@plasa.com

**SURAT KETERANGAN / IJIN**

Nomor : 07.0 / 1865

Membaca Surat : Dekan Fak. Syariah-UIN"SUKA" Yk No : **IN/II/DS/PP.00.9/1154/2005**  
Tanggal : 6-04-2005 Perihal : **Ijin Penelitian**

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri.  
2. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No.162 Tahun 2003 tentang Pemberian Izin/Rekomendasi Pelaksanaan Penelitian dan Pendataan di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Dijijinkan kepada :

Nama : **YUNI ARIFAH** No.Mhs./NIM: 01390837-  
Alamat Instansi : Jln. Marsda Adisucipto Yogyakarta  
Judul : **PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, HUBUNGAN PIMPINAN DENGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA BMT AMRATANI GROUP)**

Lokasi : Kabupaten Sleman

Waktunya : Mulai tanggal 07-04-2005 s/d 07-07-2005

Dengan Ketentuan :

1. Terlebih dahulu menemui / melaporkan diri Kepada Pejabat Pemerintah setempat (Bupati / Walikota) untuk mendapat petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat;
3. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta (Cq. Kepala Badan Perencanaan Daerah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta)
4. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah;
5. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan;
6. Surat ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan - ketentuan tersebut di atas.

Kemudian diharapkan para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya.

Tembusan Kepada Yth. :

1. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta  
( Sebagai Laporan )

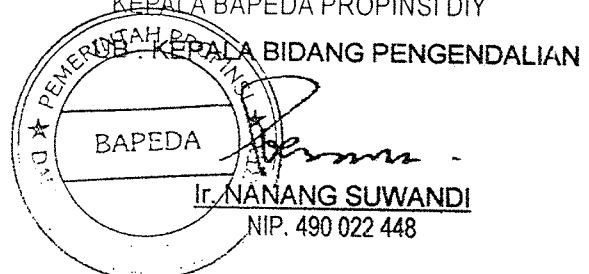
2. Bupati Sleman c.q Ka. Bappeda;  
3. Ka. Dinas Tenaga Kerja dan Trans. Prop.  
DIY;

4. Dekan Fak. Syariah-UIN"SUKA" Yk;  
5. Peringgal.

Dikeluarkan di : Yogyakarta

Pada tanggal : 07-04-2005

A.n. GUBERNUR  
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA  
KEPALA BAPEDA PROPINSI DIY





PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
( BAPPEDA )

Alamat : Jl. Parasamya No. 1 Beran, Tridadi, Sleman 55511  
Telp. & Fax. (0274) 868800. E-mail : bappeda@sleman.go.id

**SURAT IJIN**

Nomor : 07.0 / Bappeda/ 558 / 2005.

**TENTANG  
PENELITIAN  
KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH**

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55 /Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan dan Penelitian.  
Menunjuk : Surat dari Bappeda Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor : 07.0/1865 Tanggal: 07 April 2005 Hal : Ijin Penelitian.

**MENGIJINKAN :**

Kepada :  
Nama : **YUNI ARIFAH**  
No. Mhs/NIM/NIP/NIK : 01390837  
Program/ Tingkat : S1  
Instansi/ Perguruan Tinggi : U I N Sunan Kalijaga, Yogyakarta  
Alamat Instansi/ Perguruan Tinggi : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta  
Alamat Rumah : Ganjuran Srihardono, Pdg, Bantul  
Untuk : Mengadakan Penelitian dengan Judul:  
**"PENGARUH GAJI, KONDISI KERJA, HUBUNGAN PIMPINAN DENGAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPERIS PADA BMT AMRATANI GROUP)"**  
Lokasi : BMT Amratani Group  
Waktu : Selama 3 (tiga) bulan mulai tanggal : 07 April 2005 s.d 07 Juli 2005

**Dengan ketentuan sebagai berikut :**

1. *Wajib melapor diri kepada pejabat pemerintah setempat (Camat/ Lurah Desa) atau kepala instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.*
2. *Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.*
3. *Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada Bupati melalui kepala Bappeda.*
4. *Ijin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.*
5. *Ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.*

Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di : Sleman  
Pada Tanggal : 07 April 2005

**Tembusan Kepada Yth :**

1. Bupati Sleman (sebagai laporan).
2. Ka. Dinas Pol PP dan Tibmas Kab. Sleman.
3. Ka. Dinas P2KPM Kab. Sleman
4. Dir. BMT Amratani Group
5. Peringgal

A.n. Kepala BAPPEDA Kab. Sleman  
Ka. Bidang Perencanaan Perdesaan

**Ir. P. Rusdiyanto**  
NIP. 490-018 705

# AMR TANI

G R O U P  
Jaringan Baitul Maal Wat Tamwil

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

## SURAT KETERANGAN No. /PSDM/JAG/IV/2005

*Bismillahirrahmanirrahim*

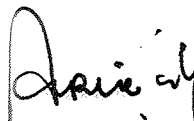
Departemen PSDM Amratani Group dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yuni Arifah  
Fakultas : Syari'ah  
Jurs / Prodi : Muamalah / Keuangan Islam  
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga  
Yogyakarta  
NIM : 01390837

Adalah Mahasiswa yang sedang mengadakan penelitian di BMT Amratani Group  
Dengan mengambil Judul Penelitian : "*Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja,  
Hubungan Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja  
:Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*" (Studi Empris Pada BMT  
Amratani Group).

Untuk mendapatkan data Yang Bersangkutan memohon kesediaan Karyawan  
Amratani Group untuk mengisi kuisisioner.  
Atas partisipasinya diucapkan terima kasih

Yogyakarta, 7 April 2005  
Manajer Dept. PSDM

 AMR TANI  
G R O U P

Eni Arvianti, SIP

## Lampiran VII

### CURRICULUM VITAE

Nama : Yuni Arifah  
Tempat/Tanggal Lahir : Bantul, 16 Juni 1983  
Alamat Asal : Ganjuran, Rt/Rw 05/21, Srihardono, Pundong,  
Bantul Yogyakarta 55771  
(0274) 7493693

#### Orang Tua

Nama Ayah : Wajiran, A. Md.  
Pekerjaan : PNS  
Nama Ibu : Salami  
Pekerjaan : PNS

#### Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri II Pundong Bantul, lulus tahun 1995
2. MTs Negeri Bambang Lipuro Bantul, lulus tahun 1998
3. MAN Yogyakarta I, lulus tahun 2001
4. Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, lulus tahun 2005

Penyusun



Yuni Arifah  
NIM: 01390837