

**PENGARUH PENDIDIKAN, PENDAPATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA
BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA**



**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
EFRINA EFENDI
STATE UNIVERSITY

SUNAN KALIJAGA
PEMBIMBING

- 1. Drs. A. YUSUF KHOIRUDDIN, SE, M.Si**
- 2. H. SYAFIQ M. HANAFI, S.Ag, M.Ag**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN ISLAM
JURUSAN MUAMALAH
FAKULTAS SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2006**

Drs. A. Yusuf Khoiruddin. S.E., M.Si.
Dosen Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

NOTA DINAS
Hal : Skripsi
Saudari Efrina Efendi

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di _____
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, kami berpendapat bahwa skripsi dari saudari:

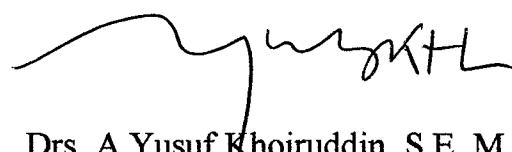
Nama : Efrina Efendi
NIM : 02391213
Jurusan-Prodi : Muamalah-Keuangan Islam
Judul : Pengaruh Pendidikan, Pendapatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 dalam jurusan Muamalah Progam Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih
Wassalamu'alaikum Wr. wb

Yogyakarta, 29 Rajab 1427 H.
23 Agustus 2006 M.

Pembimbing I


Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
NIP. 150 253 887

H. Syafiq M. Hanafi, S.Ag., M.Ag
Dosen Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

NOTA DINAS
Hal : Skripsi
Saudari Efrina Efendi

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Syariah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di _____
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, kami berpendapat bahwa skripsi dari saudari:

Nama : Efrina Efendi
NIM : 02391213
Jurusan-Prodi : Muamalah-Keuangan Islam
Judul : Pengaruh Pendidikan, Pendapatan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan BMT Bina Ikhwanul Fikri Yogyakarta

Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 dalam jurusan Muamalah Progam Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih
Wassalamu'alaikum Wr. wb

Yogyakarta, 15 Rajab 1427 H.
9 Agustus 2006 M.

Pembimbing II


H. Syafiq M. Hanafi, S.Ag., M.Ag.
NIP. 150 282 012



PENGESAHAN

Skripsi berjudul

PENGARUH PENDIDIKAN, PENDAPATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BMT BINA IKHSANUL FIKRI YOGYAKARTA

Yang disusun oleh

EFRINA EFENDI
02391213

Telah dimunaqasyahkan di depan sidang munaqasyah pada hari Kamis tanggal 14 September 2006 M / 21 Sya'ban 1427 H, dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Yogyakarta, 21 Sya'ban 1427 H
14 September 2006 M



Panitia Ujian Munaqasyah

Ketua Sidang

Muyassarotussolihah, S.Ag., SH., M.Hum.
NIP. 150291023

Pembimbing I

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
NIP. 150253887

Penguji I

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si.
NIP. 150253887

Sekretaris Sidang

Muyassarotussolihah, S.Ag., SH., M.Hum.
NIP. 150291023

Pembimbing II

H. Syafiq M. Hanafi, S.Ag., M.Ag.
NIP. 150282012

Penguji II

Drs. H. Dahwan, M.Si.
NIP. 150178662



ABSTRAK

Produktivitas pada dasarnya berkaitan erat dengan sistem produksi, yaitu tenaga kerja dan modal atau kapital seperti peralatan kerja, bahan baku, bangunan pabrik dan lain-lain. Semua dikelola dalam cara yang terorganisasi untuk mewujudkan barang atau jasa secara efektif dan efisien. Penghayatan terhadap arti produktivitas menyadarkan tentang kemampuan serta kelemahan yang dipunyai.

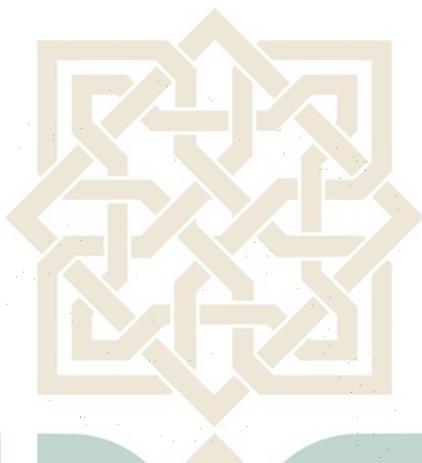
Dari pengertian di atas dapat diasumsikan bahwa produktivitas merupakan kriteria untuk menilai tentang cara mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki agar menjadi masukan yang bermanfaat dan menghasilkan karyawan yang diharapkan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan sikap mental. Sikap mental itu termasuk kepuasan kerja.

Diantara faktor-faktor yang mewujudkan produktivitas kerja karyawan yaitu keterampilan, gaji, disiplin kerja, kesempatan kerja, prestasi kerja, pendidikan, jaminan sosial, kondisi kerja, etika dalam kerja, dan lain sebagainya. Oleh peneliti diklasifikasikan ke dalam tiga faktor utama yaitu faktor pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja. Dengan mengetahui faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan dapat memenuhinya sehingga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yang tinggi dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini yang menjadi masalah adalah apakah faktor pendidikan, pendapatan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara serentak dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri.

Adapun hipotesis yang diajukan secara parsial bahwa pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima, pendapatan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Secara serentak pendidikan, pendapatan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BMT BIF yang berjumlah 31 responden. Alat analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan secara parsial bahwa pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_0 diterima dan H_a ditolak, pendapatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_0 diterima dan H_a ditolak sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut yaitu pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan atau H_0 ditolak dan H_a diterima. Besarnya pengaruh variabel pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 96,5% sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Efrina Efendi
NIM : 02391213
Jurusan-Prodi : Mu'amalah – Keuangan Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **Pendidikan, Pendapatan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Bina Ikhwanul Fikri Yogyakarta** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari 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.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
Yogyakarta, 1 Rajab 1427 H.
SUNAN KALIJAGA
25 Agustus 2006 M.
YOGYAKARTA

Mengetahui,
Ka. Prodi Keuangan Islam Penyusun,

Drs. A. Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP. 150253887


Efrina Efendi
NIM. 02391213



PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:



Kedua orang tuaku yang tercinta:

Ayahanda Jufri Efendi Siregar

Ibunda Nurtina Nasution

Ketiga adikku yang tersayang:

Erika Efendi Siregar

Maylina Siregar

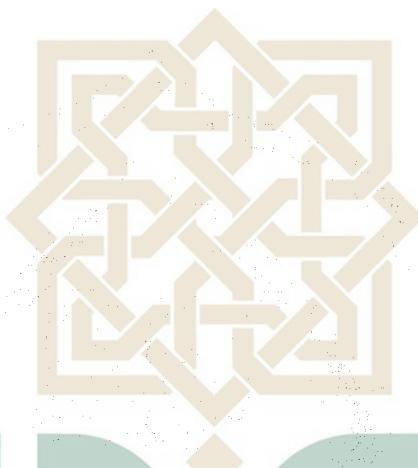
Suhemi Siregar dan

Almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

MOTTO

*“Kabar Gembira Akan Selalu Menghampiri Orang Yang
Selalu Sabar Dalam Menjalani Perjalanan Hidupnya”.*





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ هَدَانَا هَذَا وَمَا كَنَا لَنَهْتَدِي لَوْلَا أَنْ هَدَانَا اللَّهُ، أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ
وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنْ مُحَمَّداً عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ، اللَّهُمَّ صَلِّ وَسِلِّمْ عَلَى هَذَا النَّبِيِّ
الْكَرِيمِ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى الْهُوَّاءِ وَالصَّحَابَةِ وَمَنْ اتَّبَعَ هَذَاهُ
أَمَابَعْدَ

Segala puji dan syukur bagi Allah, yang telah memberikan rahmat, hidayah dan taufiq-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam ilmu Ekonomi Islam, Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Salawat beriring salam senantiasa kita berikan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari alam kezholiman ke alam yang penuh iman dan taqwa, sehingga kita dapat menikmati kehidupan yang penuh dengan rahmat.

Atas pertolongan Allah SWT dan dengan bantuan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. A. Malik Madany, M.A selaku Dekan Fakultas Syari'ah UIN Sunan Kalijaga.
2. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE., M. Si. selaku Kajur Prodi KUL.
3. Bapak Drs. Slamet Haryono, SE. selaku Penasehat Akademik selama menempuh pendidikan jenjang S-1 di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. A. Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si. selaku pembimbing I dan Bapak H. Syafiq M. Hanafi, S.Ag., M. Ag selaku pembimbing II, yang dengan sabar memberikan pengarahan, saran, dan bimbingan yang bermakna sehingga terselesaikan skripsi ini.
5. Pimpinan dan staff BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta yang telah memberikan izin dan meluangkan waktunya bagi penyusun sehingga dapat melakukan penelitian.

6. Kedua orang tua saya: Ayahanda Jufri Efendi Siregar dan Ibunda Nurtina Nasution dan ketiga adikku Rika, Lina, dan Emi atas doa, dan harapannya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
7. Bang Ucok terima kasih atas motivasi dan bantuannya selama ini sampai skripsi ini terselesaikan.
8. Teman-teman maupun kerabat saya, terima kasih atas bantuannya.
9. Semua pihak yang turut serta memberikan bantuan kepada penulis sehingga terselesaikannya skripsi ini.

Tiada kata seindah doa dan harapan, mudah-mudahan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan dapat menambah ilmu yang berguna bagi penulis, Amin Yaa Robbal 'Aalamiin.





PEDOMAN TRANLITERASI ARAB LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 Tahun 1987 dan no. 0543b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba'	b	be
ت	ta'	t	te
ث	śa'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	dal	d	de
ذ	żal	ż	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	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik

غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	qāf	q	qi
ك	kāf	k	ka
ل	lām	l	el
م	mim	m	em
ن	Nūn	n	en
و	wawu	w	we
هـ	Ha'	h	ha
ءـ	hamzah	,	apostrof (tetapi tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
يـ	Ya'	y	ye

B. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan rangkap atau diftong.

1. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—	Fathah	a	a
—	Kasrah	i	i
—	Dammah	u	u

Contoh:

كتاب - kataba يذهب - yažhabu

سُئل - su'ila

ذَكْر - žukira

2. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
يَ	Fathah dan ya	ai	a dan i
وَ	Fathah dan wawu	au	a dan u

Contoh:

كيف - kaifa

حَوْل - haula

C. Māddah

Māddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أَيْ	Fathah dan alif atau alif	ā	a dengan garis di atas
	Maksūrah		
يَ	Kasrah dan ya	ī	i dengan garis di atas
وَ	dammah dan wawu	ū	u dengan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

قَيْلَ - qīla

رَمَى - ramā

يَقُولُ - yaqūlu

D. Ta' Marbuṭah

Transliterasi untuk ta' marbuṭah adalah:

Ta' marbuṭah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h)

Contoh: طلحة - Ṭalḥah

E. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda syaddah, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh: رَبَّنَا - rabbanā
نَعَمْ - nu‘imma



F. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu “الـ”.

Transliterasinya adalah:

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan dan sesuai pula dengan bunyinya. Bila diikuti oleh huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sambung (-)

Contoh: القلم - al-qalamu الحال - al-jalālu
البديع - al-badī‘u

G. Hamzah

Sebagaimana dinyatakan di depan, hamzah ditransliterasikan dengan apostrof.

Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila terletak di awal kata, hamzah tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

أمرت - شَيْعَ - syai‘un امرت - umirtu

النَّوْءُ - an-nau'u

تَأْخُذُونَ - ta'khużūna

H. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim atau huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain, karena ada huruf Arab atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَانَّ اللَّهَ لَهُ خَيْرٌ الرَّازِقِينَ - Wa innallāha labuwa khair ar-rāziqīn

I. Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti yang berlaku dalam EYD, di antaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap harus awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ - wa mā Muhammādun illā Rasūl
إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وَضَعَ لِلنَّاسِ - inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi

Penggunaan huruf kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka huruf kapital tidak dipergunakan.

Contoh :

نصر من الله وفتح قريب - naṣrun minallāhi wa fatḥun qarīb
الله الامر جميعاً - lillāhi al-amru jamī‘an

- J. Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transiterasi ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan ilmu tajwid.





DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN NOTA DINAS.....	ii
PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK	v
SURAT PERNYATAAN	vi
PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
PEDOMAN TRASLITERASI	xi
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii

BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Pokok Masalah.....	6
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	7
D. Telaah Pustaka	8
E. Hipotesis.....	11
F. Metode Penelitian	11
G. Sistematika Pembahasan	24

BAB II: LANDASAN TEORI TENTANG PENDIDIKAN,	
PENDAPATAN, LINGKUNGAN KERJA DAN	
PRODUKTIVITAS KERJA	26
1. Pendidikan	26
2. Faktor-faktor pendidikan	29
3. Fungsi Pendidikan	31
A. Pendapatan	31
1. Gaji	32
a. Pengertian gaji	32
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penentuan Tingkat Gaji	32
c. Prinsi-Prinsip Pemberian Gaji	34
2. Kompensasi	36
a. Pengertian Kompensasi	36
b. Faktor Pentingnya Kompensasi	38
c. Karakteristik Kompensasi	39
B. Lingkungan kerja	41
1. Pengertian Lingkungan Kerja	41
2. Faktor-Faktor Yang Termasuk Lingkungan Kerja.....	42
C. Produktivitas kerja	46
1. Pengertian Produktivitas.....	46
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas kerja	47
3. Peningkatan Produktivitas Kerja	49

BAB III : GAMBARAN UMUM RUANG LINGKUP PENDIDIKAN,

PENDAPATAN, DAN LINGKUNGAN KERJA BMT BINA

IKHSANUL FIKRI YOGYAKARTA	53
A. Sejarah Berdiri	53
B. Pendidikan	55
C. Pendapatan	56
D. Lingkungan Kerja	58
E. Struktur Organisasi dan Susunan Kepengurusan	59
F. Visi, Misi dan Tujuan	62
G. Produk Yang Ditawarkan	60

BAB IV : ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN, PENDAPATAN, DAN

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS

KERJA KARYAWAN	63
A. Deskriptif	63
1. Tingkat Pendidikan	64
2. Gaji Karyawan	65
3. Masa Kerja Responden	65
B. Deskriptif Variabel	66
1. Variabel Pendidikan	66
2. Variabel Pendapatan	68
3. Variabel Lingkungan Kerja	69
4. Variabel Produktivitas Kerja	69

C. Kuantitatif	70
1. Uji Validitas dan Reabilitas.....	70
2. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Multikolinieritas	73
b. Uji Heteroskedastisitas.....	74
c. Uji Otokorelasi.....	77
3. Uji Normalitas	78
4. Analisis Regresi	78
5. Uji Regresi Serentak (Uji F)	80
6. Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)	82
1) Koefisien Pendidikan.....	83
2) Koefisien Pendapatan	84
3) Koefisien Lingkungan Kerja	85
4) Konstanta	86
D. Implikasi Kuantitatif dan Kualitatif	87
1. Pendidikan.....	87
2. Pendapatan.....	88
3. Lingkungan Kerja	88
BAB V : PENUTUP	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA.....	92
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN:

Terjemah Al-qur'an.....	I
Biografi Tokoh	II
Surat keterangan penelitian	IV
Surat Izin Penelitian	V
Kuesioner	VI
Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Pendidikan	X
Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Pendapatan	XI
Output Uji Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja	XII
Output Uji Validitas Dan Reliabilitas produktivitas Kerja	XIII
Tabel Regresi	XIV
Skor Pernyataan Pendidikan, Pendapatan, Lingkungan kerja dan	
Produktivitas Kerja	XV
Curriculum Vitae	XVI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kisi-Kisi Penyusunan Angket Variabel Independen	13
Tabel 1.2 Kisi-Kisi Penyusunan Angket Dependen.....	14
Tabel 1.3 Skala Likert Instrumen.....	14
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan	64
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Gaji.....	65
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65
Tabel 4.6 Penilaian Variabel Pendidikan (X1).....	68
Tabel 4.7 Penilaian Variabel Pendapatan (X2)	68
Tabel 4.8 Penilaian Variabel Lingkungan Kerja (X3)	69
Tabel 4.9 Penilaian Variabel Produktivitas Kerja (Y)	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas	70
Tabel 4.11 Pengujian Otokorelasi.....	77
Tabel 4.12 Regresi Linier Berganda	79
Tabel 4.14 <i>Model Summary</i>	80
Tabel 4.15 Nilai Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi, dan Standar	
<i>Error Estimate</i> Dari Hasil Analisa Regresi	82
Tabel 4.16 <i>Coefficients</i>	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Struktur Organisasi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta	60
Gambar 4.1 Uji Heteroskedastisitas	75
Gambar 4.2 Uji Normalitas	78
Gambar 4.3 Uji Distribusi F Variabel Independen	81
Gambar 4.4 Daerah Penerimaan Dan Penolakan Ho Untuk Uji T	
Variabel Pendidikan	84





BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

BMT merupakan lembaga keuangan non bank yang mempunyai 2 fungsi utama yaitu mengumpulkan dana dan menyalurkan dana tersebut ke masyarakat. BMT sebagai Lembaga Keuangan Syariah selalu berupaya meningkatkan kegiatan ekonomi kecil ke bawah. Begitu juga pelaksanaan kinerjanya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah Islam artinya mengacu kepada ketentuan-ketentuan Al-Qur'an dan Al-Hadis.

Terkait dengan tujuan yang ingin dicapai manajemen BMT tentu tidak menginginkan jika tingkat kinerja karyawan menurun yang menyebabkan terhalangnya tujuan perusahaan. Hal yang demikian jangan sampai terjadi dalam dunia Lembaga Syariah.

Ungkapan sumber daya manusia sangat tepat menunjuk kepada individu-individu dalam organisasi perusahaan yang memberikan sumbangan yang sangat berharga pada pencapaian tujuan suatu perusahaan. Tentu saja sumbangan ini adalah hasil dari produktivitas pada posisi yang dipegang.

Produktivitas pada suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia berintekrasi dan bergabung untuk menggunakan sumber daya sistem manajemen. Suatu perusahaan akan terus berupaya agar para karyawan pada perusahaan dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas kerja

setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sebelumnya.

Adapun hakikat sumber daya manusia sangat ditentukan oleh sifat-sifat sumber daya manusia itu sendiri yang selalu berkembang baik jumlahnya maupun mutunya. Menurut Flippo manajemen sumber daya manusia adalah perecanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu maupun kelompok¹

Dari pengertian di atas manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi ataupun kelompok. Tujuannya yaitu untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif dan produktivitas kerja karyawan yang baik.

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha karyawan (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan (*ability*), yang diperoleh melalui pendidikan dan latihan, sehingga dapat memberikan batasan-batasan mengenai produktivitas.

Batasan tentang produktivitas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung pada tujuan masing-masing organisasi misalnya untuk profit atau untuk customer satisfaction dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri.

¹ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM* (Yogyakarta: BPFE, 1988), hlm. 3.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan antara *output* dengan *input*. *Output* bisa terdiri dari penjualan, pendapatan, dan kerusakan. *Inputs* bisa mencakupi biaya produksi dan biaya peralatan. Bahkan ada yang melihat pada performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi. Efisiensi diukur sebagai rasio output dan input.²

Dari pengertian di atas dapat diasumsikan bahwa produktivitas merupakan kriteria untuk menilai tentang cara mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki agar menjadi masukan yang bermanfaat untuk menghasilkan karyawan yang diharapkan. Karena peningkatan produktivitas kerja merupakan tujuan semua perusahaan.

Diantara faktor-faktor yang dapat mewujudkan produktivitas kerja karyawan yaitu keterampilan, gaji, disiplin kerja, kesempatan kerja, prestasi kerja, pendidikan, jaminan sosial, lingkungan kerja, lingkungan kerja, kompensasi, etika dalam kerja dan faktor-faktor lainnya. Penyusun mengklasifikasikan ke dalam tiga faktor utama yakni faktor pendidikan, faktor lingkungan kerja, dan faktor pendapatan. Dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan maka pihak perusahaan diharapkan dapat memenuhi faktor-faktor tersebut, sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan merupakan hal yang utama yang harus diperhatikan oleh setiap pimpinan perusahaan terutama pada faktor pendidikan,

² Faustino C Games, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogayakarta: Andi Offset, 1995), hlm. 159.

lingkungan kerja, dan faktor pendapatan, jika disepelekan akan memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan di tempat kerja dalam hal ini pada BMT BIF. Sebaliknya jika perusahaan memberikan pelayanan yang baik kepada para karyawan dan memperhatikan tiga faktor di atas maka akan menimbulkan pengaruh yang positif bagi produktivitas kerja karyawan.

BMT BIF (Bina Ihsanul Fikri) Yogyakarta telah berdiri sejak tanggal 11 Maret tahun 1996 artinya lebih dari 10 tahun BMT tersebut beroperasi sebagai lembaga keuangan syariah, yang menjalankan usahanya berdasarkan prinsip Islam dan mempunyai kegiatan menghimpun, mengelola, serta menyalurkan dana-dana tersebut ke masyarakat. BMT BIF (Bina Ihsanul Fikri) memiliki peran sebagai lembaga intermediasi (*intermediary institution*) yaitu mengarahkan dana dari unit-unit ekonomi yang mengalami kelebihan dana dengan unit-unit yang lain yang mengalami kekurangan dana, sehingga melalui BMT BIF kelebihan tersebut dapat disalurkan kepada pihak-pihak yang memerlukan dan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak. Kesuksesan BMT sebagai lembaga perantara serta peningkatan produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh kemampuan manajemen BMT untuk melaksanakan perannya Ada beberapa variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, ketiga variabel tersebut perlu untuk diperhatikan terutama bagi karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri, karena penelitian pengaruh pendidikan, pendapatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan belum ada diteliti sebelum peneliti, oleh kerena itu merupakan

suatu pokok masalah yang perlu diteliti. Ketiga variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan yaitu usaha para karyawan yang sengaja dan terencana dilakukan untuk membantu perkembangan potensi dan kemampuan dirinya agar bermanfaat bagi dirinya dan perusahaan tempat ia bekerja.
2. Pendapatan yaitu balas jasa yang diterima para karyawan dalam bentuk finansial atau non finansial seperti gaji, kompensasi yang dapat diterima secara teratur atau tetap.
3. Lingkungan kerja yaitu lingkungan karyawan di dalam suatu perusahaan dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja mereka.

Pendidikan, pendapatan dan lingkungan kerja merupakan tiga variabel independen yang akan digunakan dalam penelitian ini karena merujuk ke beberapa teori.

Pendidikan adalah salah satu faktor peningkatan produktivitas para pegawai atau karyawan artinya dapat menstabilisasi karyawan untuk mengurangi labour turn over. Para karyawan yang mendapatkan pendidikan secara berencana dan yang memberikan kemungkinan untuk mengembangkan diri sendiri dan memangku jabatan yang lebih tinggi, pada umumnya cenderung lebih lama bekerja dalam perusahaan.³

³ M. Manullang, *Management Personalia* (Medan: GI, 1981), hlm. 85.

Pendapatan sebagai salah satu faktor peningkatan produktivitas kerja sehingga pendapatan atau imbalan yang cukup serta layak akan meningkatkan produktivitas dan kualitas kehidupan para karyawan penulis merujuk kepada buku karangan Winardi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor produktivitas penulis merujuk kepada teori Davis (1985) mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya dan dapat menentukan produktivitas.

B. Pokok Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh faktor pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
2. Bagaimana pengaruh faktor pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
3. Bagaimana pengaruh faktor lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
4. Bagaimana pengaruh secara serentak dari faktor-faktor pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan obyek penelitian di atas, maka dapat dijelaskan bahwa tujuan penelitian adalah :

- a. Menjelaskan pengaruh pendidikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
- b. Menjelaskan pengaruh pendapatan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
- c. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.
- d. Menjelaskan secara serentak pengaruh pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan dapat dijadikan sebagai suatu informasi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat dijadikan sebagai rujukan tentang pengaruh pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

b. Kegunaan Terapan

Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan khususnya bagi penyusun, umumnya bagi instansi yang bersangkutan dan lembaga-lembaga yang berkecimpung dalam dunia ekonomi dan bisnis islami. Dan dapat dijadikan perbandingan dan landasan oleh peneliti sebagai pola pengambilan kebijakan dan motivasi dalam memimpin sebuah organisasi.

D. Telaah Pustaka

Beberapa buku-buku yang memuat tentang produktivitas kerja dan manajemen sumber daya manusia diantaranya adalah buku karangan Winardi dengan judul “*Manajemen Supervisi*” oleh Sutermeister menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitiannya menyajikan model yang berisikan 33 buah faktor pokok yang mempengaruhi produktivitas kerja. Situasi dan kondisi di lapangan menentukan faktor yang lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas tenaga kerja dibandingkan dengan faktor yang lain.⁴

Hani Handoko dalam bukunya “*Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*” oleh Hani Handoko menyatakan bahwa karyawan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja,

⁴ Sutermeister, *Manajemen Supervisi* (Bandung: Mandar Maju, 1996), hlm.256.

tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta perilaku lainnya.⁵

Sedangkan beberapa penelitian yang berkaitan dengan pendidikan, pendapatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan diantaranya: "Pengaruh upah terhadap produktivitas kerja pada PT Diamond Baru Yogyakarta". Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh upah dan hubungannya terhadap produktivitas kerja yang menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis korelasi, regresi dan determinasi, dapat diketahui sistem upah yang diterapkan oleh perusahaan terdapat hubungan dan pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja, dan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas kerja karyawan diantaranya memberikan upah tambahan pada hari raya, memberikan bantuan pembayaran kesehatan dan sebagian karyawan sudah masuk pada asuransi tenaga kerja.⁶

"Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja terhadap karyawan BMT Al-Ikhlas". Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja dan mendeskripsikan secara bersama-sama pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi finansial dan non

⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM* (Yogyakarta: BPFE UGM, 1997), hlm. 193.

⁶ Arismunandar, "Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja", Skripsi STIE Yogyakarta tidak dipublikasikan (1999).

finansial terhadap produktivitas kerja karyawan. Dan ada pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT Al-Ikhlas.⁷

“Pengaruh Gaya kepemimpinan, Insentif dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari ketiga variabel Independen tersebut terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT BIF.¹³

Dari hasil penelitian sebelumnya ternyata belum ada yang membahas tentang pengaruh pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja karyawan secara bersamaan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memfokuskan pada lembaga keuangan Islam berbentuk *Baitul Mal Wat Tamwil* (BMT) Bina Ihsanul Fikri. Sehingga pada skripsi inilah penelitian ini difokuskan untuk meneliti bagaimana pengaruh variabel pendidikan, pendapatan dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada BMT BIF Yogyakarta.

⁷ Raudatul Muzahidah, “ Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Al-Ikhlas”, Skripsi UIN Yogyakarta tidak dipublikasikan (2005).

¹³ Nengah Ahmad Nur Kholis, “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Insentif dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta”, Skripsi UIN Yogyakarta tidak dipublikasikan (2006).

E. Hipotesis

1. Pendidikan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Pendapatan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, atau H_0 ditolak dan H_a diterima
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, atau H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja secara serentak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, atau H_0 ditolak dan H_a diterima

F. Metode penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk *field research* yaitu penelitian lapangan yang dilakukan pada BMT Bina Ihsanul Fikri.

2. Sifat Penelitian

Penelitian bersifat deskriptif kuantitatif, penelitian yang menjelaskan dan menggambarkan sejauh mana pengaruh variabel-variabel independen yaitu pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan.

3. Populasi dan Sampel

- a. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.¹² Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan pada BMT BIF.
- b. Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.¹³ Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subyeknya besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih. Karyawan yang ada di BMT Bina Ihsanul Fikri kurang dari seratus orang maka teknik sampling yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik

¹² Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, (Bandung: Alfabeta, 1997), hlm. 57.

¹³ *Ibid*, hlm.57

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹⁴ Sampel yang diambil oleh peneliti sebanyak 31 responden.

4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu pada saat penelitian dan digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.¹⁵

Pada penelitian ini instrumen yang digunakan ialah angket yang berisi butir-butir pertanyaan yang diisi oleh responden.

Instrumen ini dilakukan untuk mengukur pengaruh faktor pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Skala yang digunakan skala likert dan berbentuk kuesioner.

Agar diperoleh tentang angket yang akan diteliti, diperlukan kisi-kisi pembuatan dan pengembangan sebagai berikut :

Tabel. 1.1
Kisi-Kisi Penyusunan Angket Variabel-Variabel Independen

1.	Faktor Pendidikan	Tingkat pendidikan	1
		Pengetahuan	2
		Kemudahan	3
		Kepandaian	4
		Kualitas	5
2.	Faktor Pendapatan	Tunjangan	6
		Kesesuaian dengan tugas	7
		Kesesuaian dengan keluarga	8
		Kesempatan untuk menabung	9
		Kesesuaian dengan kemampuan	10

¹⁴ *Ibid*, hlm. 62

¹⁵ *Ibid*, hlm. 84

3.	Faktor Lingkungan kerja	Kondisi ruangan	11
		Kelengkapan alat kantor	12
		Kerja sama	13
		Ketenangan kerja	14
		Semangat kerja	15

Tabel. 1.2
Kisi-Kisi Penyusunan Angket Variabel Dependen

4.	Produktivitas Kerja	Efektivitas	16
		Disiplin	17
		Kualitas kerja	18
		Pelaksanaan tugas	19
		Kuantitas kerja	20
		Efesien	21
		Pencapaian target	22

Dari instrumen penelitian tersebut kemudian disusun beberapa item pertanyaan kuesioner. Untuk mengukur pendapat para responden terhadap pertanyaan tersebut maka digunakan skala likert. Dengan skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan. Interval skala likert yang digunakan menunjukkan nilai atau skor seperti berikut:

Tabel. 1.3
Skala likert instrumen

Faktor pendidikan	Alasan tidak puas	Skor
	Sangat puas	1
	Puas	2
	Tidak puas	3
	Sangat tidak puas	4

Faktor pendapatan	Sangat puas Puas Tidak puas Sangat tidak puas	1 2 3 4
Faktor lingkungan kerja	Sangat puas Puas Tidak puas Sangat tidak puas	1 2 3 4
Produktivitas kerja	Sangat puas Puas Tidak puas Sangat tidak puas	1 2 3 4

5. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. *Analisis Deskriptif*

Teknik analisis ini didasarkan pada hasil yang diberikan responden, dalam analisis ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *deskriptif* prosentase, analisis ini dilakukan agar data yang terkumpul dapat memberikan pemahaman tentang:

- 1) Karakteristik responden berdasarkan nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, gaji yang diterima, dan lama kerja.
- 2) Tingkat kepuasan kerja karyawan diungkapkan melalui beberapa indikator dari faktor pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja.
- 3) Produktivitas kerja karyawan diungkapkan melalui beberapa indikator produktivitas kerja karyawan.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ialah analisis yang menggunakan perhitungan data dari jawaban yang terkumpul dengan menggunakan perhitungan data statistik.

1) Uji Validitas Instrumen

Suatu angket dikatakan *valid* (sah) jika pertanyaan pada suatu angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Hasil peneliti yang *valid* adalah apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. *Valid* berarti instrumen yang dipilih dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menentukan suatu *validitas* adalah salah satunya adalah dengan melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total score konstruk atau variabel.¹⁶

2) Uji Reliabilitas

Suatu angket dikatakan *reliabel* (andal) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas pada dasarnya bisa dilakukan dengan dua cara.¹⁷

¹⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), hlm. 132.

¹⁷ *Ibid*, hlm. 129.

- a) Ukur ulang (*repeat measure*) adalah pemberian pertanyaan kepada responden dengan pertanyaan yang sama dalam waktu yang berbeda sebulan lagi, dua bulan lagi dan seterusnya, dan kemudian dilihat apakah dia tetap konsisten dengan jawabannya.
- b) Ukur sekali (*one shot*) pengukuran dengan hasil pertanyaan yang lain. Dalam penelitian ini pengukuran yang digunakan adalah dengan cara *one shot* atau ukur sekali.
- 3) *Analisis Regresi Linier Berganda*

Persamaan *regresi linier berganda* ialah :¹⁸

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana:

Y : Produktivitas kerja karyawan

a : Harga konstanta (harga Y bila X= 0)

b : Angka arah atau koefisien regresi

X_1 : Faktor pendidikan

X_2 : Faktor pendapatan

X_3 : Faktor Lingkungan kerja

¹⁸ Algifari, analisis regresi teori, kasus, dan solusi, ed ke-2 (Yogyakarta: BPFE, 2000), hlm.

4) Uji asumsi Klasik

Tujuan pemenuhan asumsi klasik ini dimaksudkan agar variabel bebas sebagai estimator terikat tidak bebas. Adapun asumsi-asumsi tersebut ialah:

a) Tidak memenuhi heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.¹⁹

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan membandingkan nilai probabilitas signifikansinya. Jika nilai probabilitas signifikansinya di bawah 0,05 maka telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya jika di atas 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

b) Tidak Memenuhi Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi problem multikolinieritas. Model regresi

¹⁹ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), hlm. 70.

yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen.²⁰

Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) di sekitar angka 1, mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1, jika koefisien korelasi antar variabel independen di bawah angka 0,5 maka tidak multikolinieritas.

c) Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.²¹ Untuk memeriksa adanya autokorelasi dengan memakai uji Durbin Watson, ada beberapa kriteria untuk mendekripsi autokorelasi, yaitu:

- (1) DW dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
- (2) DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- (3) DW di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.²²

²⁰ *Ibid.*, hlm. 56.

²¹ *Ibid.*, hlm. 60.

²² Singgih Santoso, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001), hlm. 219.

5) Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.²³

Kenormalan data dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dari sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi mengikuti asumsi normalitas, dan begitu juga sebaliknya.

6) Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Rumusan Hipotesis Statistik adalah:

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_a : Koefisien regresi signifikan

Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan jika probabilitas < 0.05 , maka H_a diterima.²⁴

²³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), hlm. 76

²⁴ *Ibid*, hlm. 26.

7) Uji Simultan (F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel dependent. Perumusan hipotesisnya:

H_0 : Koefisien regresi tidak signifikan

H_a : Koefisien regresi signifikan

Jika probabilitas > 0.05 maka H_0 diterima dan jika probabilitas < 0.05 , maka H_a diterima.

6. Teknik Pengumpulan Data

a. *Kuesioner* atau Angket

Yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui.

b. *Studi Pustaka*

Studi pustaka adalah kegiatan untuk memperdalam dan mengkonfirmasikan antara teori yang terdapat pada buku-buku, maupun dokumen-dokumen lainnya dengan kejadian dan kenyataan yang terjadi di lapangan.

c. Wawancara

Wawancara adalah sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung.

7. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data atau keterangan-keterangan yang diperoleh dari sumber pertama yang diteliti yaitu dari angket atau kuesioner yang telah diisi oleh para responden

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh tidak langsung yaitu dari literatur-literatur diluar obyek penelitian seperti buku-buku yang berhubungan dengan penelitian.

8. Diskripsi Operasional Variabel

Penelitian ini dimaksud untuk mengetahui pengaruh variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini terdapat 4 variabel :

a. Tiga Variabel Independen

Variabel independen ialah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen.

Faktor pendidikan dalam hal ini sebagai variabel indevenden dalam penelitian ini diukur dari :

- 1) Tingkat Pendidikan
- 2) Pengetahuan
- 3) Kemudahan
- 4) Kepandaian

5) Kualitas

Faktor pendapatan diukur dari :

- 1) Tunjangan
- 2) Kesesuaian dengan tugas
- 3) Kesesuaian dengan keluarga
- 4) Kesempatan untuk menabung
- 5) Kesesuaian dengan kemampuan.

Sedangkan faktor lingkungan kerja adalah :

- 1) Kondisi Ruangan
- 2) Kelengkapan Alat Kantor
- 3) Kerja sama
- 4) Ketenangan Kerja
- 5) Semangat Kerja

b. Satu Variabel Depend

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, yang menjadi variabel dependen pada penelitian ini yaitu produktivitas kerja karyawan. Adapun variabel dependen dapat diukur dari :

- 1) Efektivitas Kerja
- 2) Disiplin Kerja
- 3) Kualitas Kerja
- 4) Pelaksanaan Tugas

5) Kuantitas Kerja

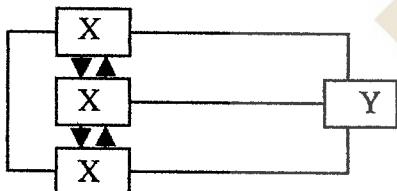
6) Efisiensi

7) Pencapaian Target

9. Paradigma Penelitian

Pada penelitian ini ada tiga variabel independen atau variabel X dan variabel dependen atau Y yaitu produktivitas kerja.

Gambar.1.1



Keterangan :

X_1 : Faktor Pendidikan

X_2 : Faktor Pendapatan

X_3 : Faktor Lingkungan Kerja

Y : Produktivitas Kerja

G. Sistematika Pembahasan

Pembahasan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, setiap bab terdiri dari sub bab, yaitu:

Bab pertama berisi tentang pendahuluan untuk mengantarkan skripsi secara keseluruhan, bab ini terdiri dari sembilan sub bab yaitu latar belakang

pokok masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, kerangka teoretik, hipotesis, metode penelitian, dan sistematika pembahasan

Bab kedua, memaparkan bahasan yang lebih spesifik, yaitu mengenai berbagai teori adapun yang ditulis dalam bab landasan teori ini, yang berkisar tentang pengertian setiap variabel penelitian yaitu pendidikan, pendapatan, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Bab ketiga mendeskripsikan tentang gambaran umum BMT Bina Ihsanul Fikri Cabang Yogyakarta. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu latar belakang pendirian perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi, tujuan perusahaan keanggotaan, dan produk-produk perusahaan

Bab keempat, setelah dibahas tentang analisis teori dan kondisi obyektif perusahaan maka diadakan analisis data yang berupa data kualitatif dan kuantitatif yaitu memaparkan deskripsi karyawan, dan analisis data dengan analisis kuantitatif, yaitu dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi berganda.

Bab kelima merupakan penutup yang berisi kesimpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan yang peneliti ajukan juga berisi saran-saran yang berguna bagi penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah dibahas pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan yaitu:

1. Faktor pendidikan (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t yaitu memiliki nilai t_{hitung} yang lebih kecil dari pada t_{tabel} , atau H_0 diterima dan H_a ditolak
2. Faktor pendapatan (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t yaitu memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , atau H_0 diterima dan H_a ditolak
3. Faktor lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji t yaitu memiliki nilai t_{hitung} yang lebih besar dari pada t_{tabel} , atau H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Faktor-faktor pendidikan, pendapatan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja. Hasil ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji F atau uji serentak, yaitu nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , atau H_0 diterima dan H_a ditolak.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diusulkan beberapa saran sebagai konstribusi bagi perusahaan dan diharapkan dapat berguna bagi BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta.

1. Sebagaimana telah diketahui bahwa pendidikan dan pendapatan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan maka disarankan kepada pimpinan perusahaan agar meningkatkan pendidikan karyawan dan pendapatan para karyawan bisa dengan memberikan materi-materi pendidikan terhadap karyawan sehingga dapat menambah kemampuan dan kecerdasan para karyawan dalam melakukan tugas sehari-hari sehingga tidak mengalami kesulitan ketika melaksanakan tugas tersebut, dan untuk pendapatan pihak manajemen dapat menambah beberapa tunjangan kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan seperti tunjangan untuk hari tua.
2. Walaupun variabel lingkungan kerja sudah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja namun peningkatan lingkungan kerja pada perusahaan haruslah selalu ditingkatkan karena mempunyai peranan yang sangat penting terhadap para karyawan ketika para karyawan melakukan tugas di perusahaan yaitu di BMT BIF Yogyakarta.



DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an

Departemen Agama Republik Indonesia, *Al Qur'an Al karim Dan Terjemahnya*, Semarang: CV. Toha Putra, 1996.

Kelompok Ekonomi dan Manajemen

Arismunandar, *Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja*, Skripsi STIE Yogyakarta tidak dipublikasikan 1999.

As'ad, Muhammad, *Psikologi Industri Seri Ilmu SDM*, Yogyakarta: Liberty, 1987.

Asnawi, Sahlan, *Aplikasi Psikologi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Pusgrafin, 1999.

Games, FC, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke-1 cet ke-5, Yogyakarta : Andi Offset, 1999.

Handoko, Hani, *Manajemen Personalia dan SDM*, Yogyakarta : BPFE UGM, 1986

Nawawi, H. Hadari, *Manajemen SDM untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University, 1993

Hasibuan, Malayu S.P, *Organisasi Dan Motivasi*, Bandung: Bumu Aksara, 1996.

Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.

Mulyono, Maukid, *Penerapan dalam Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara, 1993.

Moekijat, *Administrasi Gaji Dan Upah*, Bandung: Mandar Maju, 1992.

Manullang, M, *Manajemen Personalia*, Medan: GI, 1981.

Nitisemito, Alex, *Manajemen Personalia (Manajemen SDM)*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996.

Ninuk Sulistyawati, *Hubungan Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Tenun PT Suryo Sido Agung Mulyo Magelang* Yogyakarta, Skripsi FPIPS IKIP Yogyakarta, tidak dipublikasikan 1992.

Raudatul Muzahidah, Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada BMT Al-Ikhlas, Skripsi UIN Yogyakarta tidak dipublikasikan 2005.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2001.

Simamora, Henry, *Manajemen SDM*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1999.

Sunarto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pena Persada, 2001.

Umar, Husein, *Riset SDM dalam Organisasi*, edisi ke-1, Jakarta: Gramedia, 1989.

Winardi, *Manajemen Supervisi*, Bandung : Mandar Maju, 1996.

Kelompok Metodologi Penelitian

Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1991.

Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 1997.

Kelompok Statistik

Algifari, *Analisis Regres Teori kasus Dan Solusii*, Ed. 2, Yogyakarta: BPFE, 2000.

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001.

Santoso, Singgih, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2001.

Kelompok Lain-Lain

Ihsan, Fuad, *Dasar-dasar kependidikan Komponen MKDK*, Semarang: Rineka Cipta, 1995.