PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS BANGUN DRAJAT WARGA

SKRIPSI

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

OLEH:

GADING KARTIKA CANDRASARI
NIM 13820157

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BPRS BANGUN DRAJAT WARGA

SKRIPSI

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

OLEH:

GADING KARTIKA CANDRASARI
NIM 13820157

PEMBIMBING:
Drs. A. YUSUF KHOIRUDDIN, SE., MSi.
NIP. 19661119 199203 1 002

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017

PENGESAHAN TUGAS AKHIR
Nomor: B-763 /Un.02/DEB/PP.05.01/03/2017

Tugas akhir dengan judul: "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Latar Belakang pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga"
yang dipersiapkan dan disusun oleh:
Nama : Gading Kartika Candrasari
NIM : 13820157
Telah diujikan pada : 27 Februari 2017
Nilai : B+
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM UJIAN TUGAS AKHIR
Ketua Sidang

Drs. A. YUSUF KHOIRUDDIN, SE., MSi.
NIP. 19681119 199203 1 002

Penguji I

SUNARSIH, SE., M.SI
NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji II

Dr. MISNEN ARDIANSYAH, SE., M.Si. AK., CA
NIP. 19710929 200003 1 001

Yogyakarta, 3 Maret 2017
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,

Dr. H. SYAFIQ MAHMADAH HANAFI, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Gading Kartika Candrasari

Kepada
Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalam'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Gading Kartika Candrasari
NIM : 13820157
Dl Skrisi : "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Latar Belakang pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalam'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 22 Februari 2017
Pembimbing,

Drs. A. Yusuf Khairuddin, Se., Msi.
NIP. 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gading Kartika Candrasari

NIM : 13820157

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Latar Belakang pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga"** 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 *bodynote* dan daftar pustaka. 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.

Yogyakarta, 20 Februari 2017

Penyusun,

Gading Kartika Candrasari
NIM. 13820157

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama	: Gading Kartika Candrasari
NIM	: 13820157
Program studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis karya	: Skripsi

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

"Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 20 Februari 2017

Yang menyatakan

(Gading Kartika Candrasari)

HALAMAN MOTTO

“Orang sukses takkan pernah mengeluh bagaimana kalau akan gagal,namun berusaha bagaimana untuk berhasil.” (Anonim)

“Kau takkan pernah tahu kesuksesan itu jikalau tak pernah mencoba dan hanya menyerah.” (Anonim)

“The grand essentials of hapiness are: something to do, something to love, and something to hope for.” (Allan K. Chalmers)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, saya ucapkan syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, pertolongan, serta hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk:

Kedua orangtuaku yang sangat berharga, tercinta, dan tersayang

Adik-adikku tercinta serta semua orang yang aku sayangi

Guru dan Dosen yang telah memberikan ilmunya yang bermanfaat.

Keluarga Besar Mahasiswa Perbankan Syariah, terkhusus Perbankan Syariah E angkatan 2013

Almamater UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI

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: 158/1987dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā’	b	Be
ت	Tā’	t	te
ث	Ṡā’	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ḥā’	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā’	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	De
ذ	Zāl	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā’	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	es dan ye

ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā’	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fā’	f	Ef
ق	Qāf	q	Qi
ك	Kāf	k	Ka
ل	Lām	l	El
م	Mīm	m	Em
ن	Nūn	n	En
و	Wāwu	w	W
ه	Hā	h	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof
ي	Yā’	y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis	*Muta’addidah*
عدّة	Ditulis	*‘iddah*

C. *Tā' marbūṭāh*

Semua *Tā' marbūṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal atau pun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikutip oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	*Hikmah*
علّة	Ditulis	*'illah*
الأولياء كرامة	Ditulis	*Karāmah al-auliyā'*

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---- ◌َ ---	Fatḥah	Ditulis	*A*
---- ◌ِ ----	Kasrah	Ditulis	*I*
--- ◌ُ ---	Ḍammah	Ditulis	*U*

فعّل	Fatḥah	Ditulis	*fa'ala*
ذكر	Kasrah	Ditulis	*ẓukira*
يَذهب	Ḍammah	Ditulis	*yaẓ*habu

E. Vokal Panjang

1. Fatḥah + alif	Ditulis	*Ā*
جاهليّة	Ditulis	*jāhiliyyah*
2. Fatḥah + yā' mati	Ditulis	*ā*

تَنسى	Ditulis	*tansā*
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	*ī*
كريم	Ditulis	*karīm*
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	*ū*
فروض	Ditulis	*furūd*

F. Vokal Rangkap

1. Fatḥah + yā' mati	Ditulis	*ai*
بينكم	Ditulis	*bainakum*
2. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	*au*
قول	Ditulis	*qaul*

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

أأنتم	Ditulis	*a'antum*
أعدّ ت	Ditulis	*u'iddat*
ائن شكرتم	Ditulis	*la'in syakartum*

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرأن	Ditulis	*Al-Qur'an*
القياس	Ditulis	*Al-Qiyas*

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

السّماء	Ditulis	*As-Sama'*
الشّمس	Ditulis	*Asy-Syams*

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض	Dibaca	*Zawi al-furud*
أهل السّنّة	Dibaca	*Ahl as-sunnah*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat, hidayah serta inayah-Nya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jalan kebodohan menuju jalan pencerahan berfikir.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai syarat untuk memperoleh gelar strata satu. Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. Yudian Wahyudi, M.A, PhD selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Joko Setyono, SE, M.Si selaku Kaprodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi, yang telah membimbing skripsi ini dari awal proses hingga akhir semester dan tak pernah lelah memberikan motivasi, semangat dan doanya.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Seluruh pegawai dan staf prodi, jurusan dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Keluarga besar BPRS Bangun Drajat Warga yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
8. Ibu Ayu Ida Puspitasari, SE selaku staf bagian umum personalia terima kasih atas izin, bimbingan dan bantuannya.

9. Bapak dan Ibu tercinta, terima kasih atas segala dukungan, motivasi, dan doa yang selalu dipanjatkan.
10. Adik-adikku tersayang, terima kasih atas motivasi, dukungan, semangat, dan doanya.
11. Teman-teman terbaikku terima kasih untuk motivasi dan bantuan kalian dalam proses penyusunan skripsi.
12. Seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga yang telah bersedia mengisi kuesioner.
13. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung turut membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas semua jasa baik mereka serta memberikan balasan yang lebih sebagai amal sholeh di sisi-Nya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan. Hal ini dikarenakan pengetahuan yang dimiliki penulis yang terbatas. Untuk itu, diperlukan saran dan masukan demi kesempurnaan penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pembaca dan semua pihak yang berkepentingan dengan skripsi ini. Amin.

Yogyakarta, 20 Februari 2017

Gading Kartika Candrasari
NIM 13820157

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v
HALAMAN MOTTO vi
HALAMAN PERSEMBAHAN vii
PEDOMAN TRANSLITERASI viii
KATA PENGANTAR xiii
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR GAMBAR xix
DAFTAR LAMPIRAN xx
ABSTRAK xxi
ABSTRACT xxii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian 6
D. Sistematika Pembahasan 8
BAB II KERANGKA TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS 10
A. Telaah Pustaka 10
B. Landasan Teori 13
1. Teori Kepemimpinan 13
2. Teori Kompensasi 16
3. Teori Motivasi 18
4. Teori Budaya Organisasi 19
5. Pendidikan 21
6. Teori Kinerja Karyawan 22
C. Pengembangan Hipotesis 24
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan 24
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 25
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 26
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 27
5. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan 27
D. Kerangka Konsep 28
BAB III METODE PENELITIAN 29
A. Jenis dan Sifat Penelitian 29

B. Populasi dan Sampel 29
C. Sumber Data 30
D. Teknik Pengumpulan Data 30
E. Definisi Operasional Variabel 30
F. Metode Analisis Data 34
1. Analisis Deskriptif 34
2. Analisis Kuantitatif 35
a. Uji Validitas 35
b. Uji Reliabilitas 35
3. Uji Asumsi Klasik 36
a. Uji Multikolinieritas 36
b. Uji Heterokedastisitas 36
c. Uji Normalitas 37
4. Analisis Regresi Berganda 38
5. Uji Hipotesis 39
a. Koefisien Determinasi 39
b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) 39
c. Uji Signifikansi Parameter Individual 39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 40
A. Deskripsi Data Responden 40
B. Karakteristik Responden 40
C. Analisis Data 44
1. Uji Validitas 44
2. Uji Reliabilitas 46
D. Uji Asumsi Klasik 47
1. Uji Multikolinieritas 47
2. Uji Heterokedastisitas 48
3. Uji Normalitas 49
E. Uji Hipotesis dan Analisis Data 51
1. Uji Koefisien Determinasi 51
2. Uji F 52
3. Uji Statistik t 53
F. Analisis Regresi Berganda 55
G. Pembahasan Hasil Penelitian 56
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan 56
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan 57
3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan 58
4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan 59
5. Pengaruh Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan 60
BAB V PENUTUP 62
A. Kesimpulan 62
B. Implikasi 64

C. Saran 66
DAFTAR PUSTAKA 68
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Skala Likert 34
Tabel 4.1: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 40
Tabel 4.2: Karakteristik Responden Berdasarkan Umur 41
Tabel 4.3: Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 42
Tabel 4.4: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 43
Tabel 4.5: Karakteristik Responden Berdasarkan Jurusan 43
Tabel 4.6: Hasil Uji Validitas Instrumen 45
Tabel 4.7: Hasil Uji Reliabilitas 46
Tabel 4.8: Hasil Uji Multikolinieritas 47
Tabel 4.9: Hasil Uji Normalitas (Sample Kolmogorov-Smirnov) 51
Tabel 4.10: Hasil Uji Koefisien Determinasi 52
Tabel 4.11: Hasil ANOVA 53
Tabel 4.12: Hasil Uji t 54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1: Scatterplot Uji Heterokedastisitas 49
Gambar 4.2: Normal P-P Plot 50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Terjemahan Ayat Al Quran I
Lampiran 2: Kuesioner Penelitian III
Lampiran 3: Hasil Kuesioner VII
Lampiran 4: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas X
Lampiran 5: Hasil Uji Asumsi Klasik XIV
Lampiran 6: Hasil Uji Regresi Linier Berganda XV
Lampiran 7: Tabel R XVI
Lampiran 8: Tabel F XVII
Lampiran 9: Tabel T XVIII
Lampiran 10: Surat Ijin Penelitian XIX
Lampiran 11: Tentang BPRS Bangun Drajat Warga XX
Lampiran 12: Hasil Wawancara XXII
Lampiran 13: *Curriculum Vitae* XXIII

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya agar tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi, pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, motivasi yang ada dalam diri karyawan, budaya organisasi yang ada, dan latar belakang pendidikan masing-masing karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga. Sampel yang diambil sebanyak 37 orang. Penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan latar belakang pendidikan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,409 atau 40,9%. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, motivasi, budaya organisai, dan latar belakang pendidikan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, Latar Belakang Pendidikan.

ABSTRACT

The success of an organization can not be separated from the role of human resouces in organization. Therefore, human resources need to be managed as well as possible so that the goals set by an organization can be achieved. Human resources management was good also will improve employee performance. Leadership role in an organization, compensation granted to employee, self-motivation in employee, the exixting organizational culture, and educational background of each employee is a factor that affects the performance of employee.

The aim of study was to test the influence of leadership, compensation, motivation, organizational culture, and educational background on employee performance at BPRS Bangun Drajat Warga. The respondents in this study were all employees there were 37 employees. Sampling technique was saturated samples. The methode gathered data are interview, questionnaire, and documentation method. Data was analyzed with multiple linear regression with SPSS 16. The result of the research indicated that leadership, compensation, motivation, organizational culture, and educational background simultaneosly have significant on employee's performance with determination value of 0,409 or 40,9%. Leadership partially has significant effect on employee performance. Compensation, motivation, organizational culture, and educational background did not significant effect toward the employee performance.

Keyword: Leadership, Compensation, Motivation, Organizational Culture, Educational Background, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia saat ini sudah mengalami peningkatan yang cukup pesat. Sekretaris Jendral Asbisindo (Asosiasi Bank Syariah Indonesia) Achmad K Permana mengungkapkan, menurut data statistik dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat total aset perbankan syariah per 30 September 2016 mencapai 331, 76 triliun. Pertumbuhan ini menunjukkan bahwa perbankan syariah mengalami pertumbuhan sebesar 17,58% *year on year*. Dengan demikian, pangsa pasar perbankan syariah terhadap perbankan nasional sudah mencapai 5,3% (http://m.wartaekonomi.co.id/berita121126/per-september-2016-total-aset-perbankan-syariah-capai-rp33176-triliun.html).

Keberhasilan perbankan syariah tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia atau pegawai merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai visi dan misi organisasi dimana mereka bekerja. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dikembangkan.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau

pegawai untuk mencapai suatu hasil optimal (Notoadmodjo, 2003) (http://aldianegara.wordpress.com/2012/01/23/manajemen-sumberdaya-manusia/). Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan BPRS Bangun Drajat Warga sebagai obyek penelitian. Alasan penulis memilih BPRS Bangun Drajat Warga sebagai obyek penelitian karena BPRS Bangun Drajat Warga belum memiliki atau mendapatkan penghargaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. BPRS Bangun Drajat Warga merupakan salah satu lembaga keuangan syariah yang telah berdiri sejak 1993. Maksud dan tujuan dari perseroan yaitu menjalankan usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat yang beroperasi dengan sistem bagi hasil, menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, serta memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil dan atau masyarakat pedesaaan.

BPRS Bangun Drajat Warga memiliki visi yaitu “Menjadikan BPRS Bangun Drajat Warga sebagai lembaga keuangan syariah yang unggul dan terpercaya” (www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/visi-dan-misi/). Dari visi ini bisa dilihat bahwa BPRS Bangun Drajat Warga selalu berusaha untuk membuat para nasabahnya mempercayakan tabungan, deposito, dan pembiayaannya kepada bank ini. Kepercayaaan dari para nasabah bisa terbentuk karena peran serta kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Hal

ini karena jika kinerja dari karyawan baik dan memuaskan, maka para nasabah akan percaya dan loyal kepada bank, sehingga para nasabah akan tetap menggunakan BPRS Bangun Drajat Warga sebagai tempat mereka untuk menabung dan mengajukan pembiayaan.

Mengingat pentingnya peran kinerja karyawan dalam mencapai visi dan tujuan dari BPRS Bangun Drajat Warga, maka BPRS Bangun Drajat Warga perlu meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Menurut Gibson (2008: 123-124) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor dari variabel individu, faktor dari variabel psikologi, dan faktor organisasi. Faktor dari variabel individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografi. Faktor dari variabel psikologi terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja, dan stres kerja. Sedangkan faktor organisasi terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir. Dari ketiga faktor tersebut, penulis memilih kepemimpinan, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan latar belakang pendidikan sebagai faktor yg mempengaruhi kinerja karyawan.

Kepemimpinan adalah proses memberikan inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan (Sunarto, 2005: 23). Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi ini dapat berupa upah dan gaji (Ardana, Mujiati, dan Utama, 2012: 153). Kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, motivasi, serta hasil kerja.

Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2009: 30). Motivasi ini biasanya berupa insentif, imbalan serta kesempatan untuk pembelajaran dan pertumbuhan (Sunarto, 2005: 9). Dengan adanya motivasi ini, maka diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugas sesuai dengan uraian tugas dan pengarahan. Sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam suatu perusahaan atua organisasi perlu untuk membentuk kultur atau budaya yang mampu menjadi identitas perusahaan serta acuan dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang dikelola dengan benar-benar sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan) (Sutrisno, 2010: 2).

Faktor lainnya adalah latar belakang pendidikan. Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan kehidupan seseorang karena

pendidikan akan mempengaruhi pola pikir seseorang dalam berbuat, bertingkah laku dan dalam pengambilan keputusan. Dan salah satu faktor penting untuk mendapatkan pekerjaan adalah dengan riwayat pendidikan. Karyawan yang bekerja sesuai dengan bidang yang digeluti atau dipelajari ketika di bangku kuliah, mungkin akan memberikan pengaruh yang baik pada kinerjanya.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Eko Susanto dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus" menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Susanto, 2006: 11-12).

Andriyan Muttaqin, Made Nurjida, dan Lulup Endah Tripalupi dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali tahun 2013" menyatakan bahwa latar belakang pendidikan dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan masa kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Muttaqin, Nurjida, dan Tripalupi,2014: 7).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan,**

Kompensasi, Motivasi, Budaya Organisasi, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta".

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
5. Apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

4. Menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
5. Menjelaskan pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
   a. Bagi pembaca

      Penelitian ini diharakan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang pengorganisasian khususnya pada kepemimpinan, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan latar belakang pendidikan serta kinerja karyawan.

   b. Penelitian Lebih Lanjut

      Bagi penelitian lebih lanju, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti tentang kinerja karyawan atau pun variabel lain.
2. Manfaat bagi Praktisi
   a. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan penulis dalam teori maupun dalam kenyataan. Dalam teori berarti penguasaan dan penghayatan penulis terhadap pengetahuan yang diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan.

b. Bagi BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan bagi BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan urutan penyajian dari masing-masing bab secara terperinci, singkat, dan jelas serta diharapkan dapat mempermudah dalam memahami penelitian ini. Pembahasan penelitian ini meliputi sistematika yang dibagi menjadi lima bab yaitu:

Bab I menguraikan tentang latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian. Rumusan masalah merupakan pertanyaan mengenai keadaan yang memerlukan jawaban penelitian. Tujuan penelitian berisi tentang hal yang ingin dilakukan peneliti. Sistematika pembahasan mencakup uraian singkat pembahasan materi dari tiap bab.

Bab II berisi tentang hasil penelitian terdahulu, landasan teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh penulis dan teori pendukung lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam

perspektif Islam, sehingga dapat disusun hipotesis. Arti penting bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman dan kerangka yang membangun teori guna dilakukan penelitian ini.

Bab III berisi tentang gambaran cara atau teknik yang digunakan dalam penelitian berdasarkan dari landasan teori yang digunakan. Bab ini diawali dengan penentuan hal-hal yang berkenaan dengan teknik penelitian, seperti jenis penelitian dan penentuan populasi dan sampel. Kemudian penulis menentukan alat analisis data yang digunakan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah ditetapkan penulis.

Bab IV membahas mengenai data yang digunakan, pengolahan data dengan alat analisis yang diperlukan dan hasil analisis data. Ketika penulis sudah mendapatkan data yang diperlukan, data tersebut diolah agar mempermudah penulis dalam menganalisis sehingga penulis dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian.

Bab V berisi kesimpulan yang memaparkan jawaban dari hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya. Penulis juga memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian dan bagi penelitian yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dengan menggunakan perhitungan uji regresi linier berganda diperoleh nilai *Adjusted* R *square* 0,409. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), motivasi (X3), budaya organisasi (X4), latar belakang pendidikan (X5) sebesar 40,9 % dan 59,1% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.
2. Dengan melakukan uji F, diperoleh F hitung sebesar 5,976 > F tabel (2,52). Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi, budaya organisasi, dan latar belakang pendidikan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dengan melakukan uji statistik t , dapat disimpulkan bahwa:
    a. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh hasil t hitung sebesar 4,689 dengan t tabel 1,696 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan ketentuannya jika t

b. hitung > t tabel (4,689 > 1,696) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Jadi, semakin baik kepemimpinan pada BPRS Bangun Drajat Warga dapat menyebabkan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

c. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh hasil t hitung 0,150 dan t tabel 1,696 dengan tingkat signifikansi 0,882. Berdasarkan ketentuannya jika t hitung < t tabel (0,150 < 1,696) dan tingkat signifikansi > 0,05 (0,882 > 0,05), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Jadi walaupun ada peningkatan kompensasi di BPRS Bangun Drajat Warga, kinerja karyawan akan sama tidak akan meningkat ataupun menurun.

d. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh hasil t hitung 0,406 dan t tabel 1,696 dengan tingkat signifikansi 0,687. Berdasarkan ketentuannya jika t hitung < t tabel (0,406 < 1,696) dan tingkat signifikansi > 0,05 (0,687 > 0,05), maka H_0 diterima dan H_3 ditolak. Jadi walaupun ada peningkatan motivasi di BPRS Bangun Drajat Warga, kinerja karyawan akan sama tidak akan meningkat ataupun menurun.

e. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, namun bernilai negatif dengan diperoleh hasil t hitung -2,444 dan t tabel 1,696 dengan tingkat signifikansi 0,020. Berdasarkan ketentuannya jika t hitung < t tabel (-2,444 < 1,696) dan tingkat signifikansi < 0,05 (0,020 < 0,05), maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Jadi walaupun ada penurunan budaya organisasi di BPRS Bangun Drajat Warga, kinerja karyawan akan sama tidak akan meningkat ataupun menurun.

f. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel latar belakang pendidikan terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh hasil t hitung -0,207 dan t tabel 1,696 dengan tingkat signifikansi 0,458. Berdasarkan ketentuannya jika t hitung < t tabel (-0,207 < 1,696) dan tingkat signifikansi > 0,05 (0,458 > 0,05), maka H_0 diterima dan H_5 ditolak. Jadi ketika latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan menurun (tidak sesuai jurusan), maka kinerja karyawan akan sama tidak akan meningkat ataupun menurun.

B. Implikasi

Setelah melakukan penelitian dan wawancara di BPRS Bangun Drajat Warga, diketahui implikasi variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin BPRS Bangun Drajat Warga sudah cukup baik. Karena pimpinan BPRS Bangun Drajat Warga memiliki hubungan yang baik dengan karyawan, sehingga karyawan merasa diperhatikan kemudian membuat mereka lebih meningkatkan kinerjanya lagi.
2. Kompensasi yang diberikan BPRS Bangun Drajat Warga kepada karyawan mungkin belum sesuai dengan yang diinginkan beberapa karyawan, sehingga karyawan masih merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan BPRS Bangun Drajat Warga.
3. Motivasi yang diberikan BPRS Bangun Drajat Warga, baik dari pimpinan maupun dari kompensasi yang diberikan mungkin masih dirasa kurang oleh beberapa karyawan, sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dengan motivasi yang diberikan.
4. Budaya organisasi yang ada di BPRS Bangun Drajat Warga sudah cukup baik. Namun, masih ada beberapa karyawan yang melanggar budaya organisasi yang ada, sehingga berpengaruh kepada kinerjanya.
5. Sedangkan latar belakang pendidikan di BPRS Bangun Drajat Warga didominasi oleh karyawan dengan jenjang pendidikan S1 dengan jurusan yang didominasi dari jurusan ekonomi, sehingga jurusan apa saja yang menjadi latar belakang pendidikan karyawan mungkin hanya sedikit dampaknya pada kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan, maka selanjutnya peneliti akan menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini, adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga
    a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kepemimpinan yang ada di BPRS Bangun Drajat Warga telah benar-benar menjalankan apa yang semestinya dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu memberikan arahan yang baik kepada karyawannya. Maka dari itu, BPRS Bangun Drajat Warga perlu mempertahankan kepemimpinan yang telah ada.
    b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, kompensasi dan motivasi yang diberikan oleh BPRS Bangun Drajat Warga masih dirasa kurang oleh para karyawan, sehingga pihak lembaga perlu mengevaluasi lagi terkait kompensasi dan motivasi yang diberikan.
    c. Dari hasil penelitian didapatkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

d. karyawa. Artinya, budaya organisasi yang diterapkan oleh BPRS Bangun Drajat Warga belum sepenuhnya dipahami oleh karyawan, sehingga pihak lembaga perlu memberikan contoh kepada karyawan dan saling mengingatkan antara karyawan satu dengan lainnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya
   a. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenis, diharapkan bisa menambahkan variabel yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
   b. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah responden dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, Perkasa Anjur. (2016). *Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan ditinjau dari Manajemen Syariah*. Analytica Islamica, Vol. 5, No. 1.

Al Quranlkarim. (2009). *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta: Pustaka Al Hanan

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiartha Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Aulia, Nisa. (2016). *Pengaruh Tindakan Disipliner, Kompensasi Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Ernawan, Erni R. (2011). *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam persektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, dan J.H. Donnelly. (2008). *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara Publisher.

Haq, Hanifah Muhibbatul. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Etos Kerja Islam, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan BPRS Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Hasibuan, Malayu S.P. (1996). *Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara.

Indriantoro, Nur & Bambang Supomo. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen.* Yogyakarta: BPFE.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Kurniadin, Didin. (2012). *Manajemen Pendidikan: Konsep dan Prinsip Pengelolaan Pendidikan.* Yogyakarta: Ar Ruzz Media.

Mahmudah, Siti. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada LMKS BMT Jaringan Mamalat Center Indonesia Wilayah Yogyakarta)*. Skripsi. Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muda, Iskandar, Ahmad Rafiki, & Martua Rezeki Harahap. (2014). *Factors Influencing Employee's Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia.* International Journal of Business and Social Science.

Muttaqin, Andriyan, Made Nurjida, dan Lulup Endah Tripalupi. (2014). *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Masa Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indocitra Jaya Samudra Negara-Bali tahun 2013.* Jurnal Vol 4, No 1.

Nawawi, Hadari. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam.* Yogyakarta: Gajah Mada University.

Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi ketiga).* Yogyakarta: STIE YKPN.

Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta:Erlangga.

Santoso, Eko. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus.* Jurnal.

Sari, Rahmila. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.* Jurnal.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran, dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Siregar, Syofian. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif: dilengkapi Perbandingan Perhitungan manual dan SPSS.* Jakarta: Kencana.

Solichah, Atika. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi, terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Dakwah dan Komunikasi,Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Sudaryono. (2014). *Leadership: Teori dan Praktek Kepemimpinan.* Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia (LIC).

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Suhaji, Andree Wijaya. (2012). *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal.

Sunarto. (2005). *Mengelola Karyawan.* Yogyakarta: Amus.

Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cet kelima)*. Jakarta: Kencana.

www.bprs-bdw.co.id/tentang-kami/visi-dan-misi/

http://aldianegara.wordpress.com/2012/01/23/manajemen-sumberdaya-manusia/ diakses 28 Februari 2017

http://m.wartaekonomi.co.id/berita121126/per-september-2016-total-aset-perbankan-syariah-capai-rp33176-triliun.html diakses 28 Februari 2017

LAMPIRAN I

TERJEMAHAN AYAT AL QUR'AN

No	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1	13	QS. Al Baqarah ayat 30	Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat,"Aku hendak menjadikan khalifah di bumi." Mereka berkata,"Aakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah disana, sedangkan kami bertasbih, memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" dia berfirman,"Sungguh, Aku mengetahui apa yangtidak kamu ketahui."
2	13	QS. Shad ayat 26	(Allah berfirman),"Wahai Dawd! Sesungguhnya engkau Kami jadikan khalifah (penguasa) di bumi, maka berilah keputusan (perkara) di antara manusia dengan adil dan janganlah engkau mengikuti hawa nafsu, karena akan menyesatkan engkau dari jalan Allah. Sungguh, orang-orang yang sesat dari jalan Allah akan mendapatkan azab yang berat, karena mereka melupakan hari

			perhitungan.”
3	14	QS. An Nahl ayat 97	Barang siapa mengerjakan kebajikan, baiklaki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.
4	18	QS. Al-Isra’ ayat 84	Katakanlah (Muhammad),” Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.: maka Tuhanm lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk pengisian

1) Isilah data diri Bapak/Ibu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2) Berilah tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai karyawan pada komponen-komponen variabel. Masing-masing jawaban memiliki makna sebagai berikut:

   SS : Sangat Setuju

   S : Setuju

   TS : Tidak Setuju

   STS : Sangat Tidak Setuju
3) Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

   Identitas Responden

   Nama :.....

   Jenis kelamin : (Laki-Laki/Perempuan)

   Usia : .....

   Pendidikan terakhir :.....

   Latar belakang jurusan pendidikan

   : a. Jurusan Ekonomi

   b. Jurusan Akutansi

   c. Jurusan Keuangan

   d. Jurusan Perbankan

   e. Lain-lain (sebutkan) .....

   Masa Kerja : .....

Instrumen variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain				
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan				
3	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja				
4	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan				
5	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadawal				

Instrumen variabel kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan				
2	Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk memberikan pendapat				
3	Pemimpin dapat mendelegasikan wewenang secara baik				
4	Pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada bawahan				
5	Pemimpin selalu memberikan dorongan kepada bawahan sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan				

	baik				
6	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif				

Instrumen variabel motivasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan				
2	Saya bekerja karena anjuran Al Quran dan Hadist				
3	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan				
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan				
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu				

Instrumen variabel kompensasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai dengan prestasi				
2	Perbedaan gaji antar bagian dalam perusahaan sudah sesuai dengan				

	prestasi				
3	Bonus yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja				
4	Perusahaan tempat saya bekerja telah memberikan bonus secara adil kepada karyawan				
5	Tunjangan yang diterima sesuai dengan peranan/posisi di perusahaan				

Instrumen variabel budaya organisasi

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Visi atau misi perusahaan berisi nilai-nilai perusahaan yang jelas				
2	Perusahaan tempat saya bekerja berani mengambil resiko dan mencoba ide-ide baru				
3	Di perusahaan ini, beda pendapat diperbolehkan				
4	Di perusahaan ini, tingkat aktivitas pekerjaan diatur dalam tim, bukan perorangan				
5	Saya ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini				
6	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi bagi perusahaan ini				

Instrumen variabel latar belakang pendidikan

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Karyawan harus berpendidikan formal minimal D3/Diploma				
2	Karyawan harus berpendidikan formal minimal S1/ Sarjana				
3	Ilmu pengetahuan yan dimiliki karyawan harus sesuai dengan bidang pekerjaan saat ini				
4	Pengetahuan yang dimiliki karyawan efektif dalam menunjang pekerjaan				
5	Setiap karyawan sudah merasa senang dan nyaman dengan bidang divisi mereka saat ini				

LAMPIRAN 3

HASIL KUESIONER

	KEPEMIMPINAN							KOMPENSASI						MOTIVASI					
NO	K1	K2	K3	K4	K5	K6	J	K1	K2	K3	K4	K5	J	K1	K2	K3	K4	K5	J
1	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	3	18	4	3	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	17	4	2	3	4	3	16
6	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	15
7	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	3	4	18	3	4	3	4	3	17
9	4	3	3	3	4	3	20	4	3	4	3	4	18	4	2	4	3	3	16
10	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	4	17

11	4	3	3	3	2	3	18	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	2	16
12	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15
13	4	3	3	3	2	3	18	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	3	15
15	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	18
16	4	4	3	3	4	4	22	4	3	4	4	4	19	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	4	19	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	3	16
19	3	3	3	3	4	3	19	4	3	4	3	3	17	3	3	3	4	3	16
20	3	3	3	3	3	4	19	4	2	4	4	4	18	4	3	3	3	3	16
21	3	4	4	3	4	3	21	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	3	16
22	3	3	3	3	3	3	18	4	3	4	4	3	18	3	3	3	3	4	16
23	4	4	3	4	3	3	21	3	4	4	4	4	19	3	4	4	3	3	17
24	4	4	3	3	3	3	20	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	14	3	2	4	2	2	13
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	2	3	3	3	14
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	2	3	2	2	13
29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14
30	3	3	3	2	2	2	15	2	2	2	3	2	11	2	2	2	2	2	10
31	3	3	3	3	3	3	18	2	2	4	3	2	13	2	2	4	2	2	12
32	3	3	3	3	3	3	18	2	2	4	3	2	13	2	2	4	2	2	12
33	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	20
34	3	3	2	2	3	3	16	1	3	2	3	2	11	2	2	3	2	1	10
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	3	3	14	2	2	3	2	4	13
37	4	4	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	14	3	2	3	3	2	13

NO	BUDAYA ORGANISASI							LATAR BELAKANG PENDIDIKAN						KINERJA KARYAWAN					
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	J	K1	K2	K3	K4	K5	J	K1	K2	K3	K4	K5	J
1	3	3	3	3	3	3	18	3	2	4	3	2	14	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	3	18	4	2	4	3	3	16	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	2	16	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
7	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
9	3	3	2	3	3	3	17	3	2	4	4	3	16	4	4	4	4	4	20

10	4	3	2	3	4	4	20	4	2	4	4	4	18	3	3	3	3	3	15
11	4	3	3	3	3	3	19	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
13	4	3	3	3	3	3	19	3	4	3	4	2	16	4	3	3	4	3	17
14	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	3	3	14	3	3	3	3	3	15
15	3	4	4	4	4	4	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
16	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	4	16
18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	2	4	16	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	2	3	3	17	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	4	17
20	3	3	3	2	4	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	17
21	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16
22	3	3	3	3	3	3	18	3	4	3	4	2	16	3	3	3	4	3	16
23	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	16	3	4	3	3	4	17
24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16
25	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	15
26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	2	2	3	3	3	13
30	3	2	2	3	3	3	16	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	3	13
31	3	3	3	3	3	3	18	2	4	2	2	2	12	4	3	3	3	3	16
32	3	3	3	3	3	3	18	2	2	4	2	2	12	4	3	3	3	3	16
33	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17
34	2	1	3	2	3	3	14	2	2	2	2	2	10	3	4	4	4	3	18
35	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	2	3	13	3	2	3	3	3	14
37	3	3	3	3	3	3	18	3	2	3	2	3	13	4	3	3	4	4	18

LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability dan Validitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	6

Correlations

		SKOR JAWABAN A	SKOR JAWABAN B	SKOR JAWABAN C	SKOR JAWABAN D	SKOR JAWABAN E	SKOR JAWABAN F	TOTAL
SKOR JAWABAN A	Pearson Correlation	1	.715**	.274	.453**	.230	.301	.681**
	Sig. (2-tailed)		.000	.101	.005	.172	.070	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN B	Pearson Correlation	.715**	1	.520**	.499**	.534**	.361*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.002	.001	.028	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN C	Pearson Correlation	.274	.520**	1	.670**	.456**	.383*	.713**
	Sig. (2-tailed)	.101	.001		.000	.005	.019	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN D	Pearson Correlation	.453**	.499**	.670**	1	.419**	.550**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.005	.002	.000		.010	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN E	Pearson Correlation	.230	.534**	.456**	.419**	1	.489**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.172	.001	.005	.010		.002	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN F	Pearson Correlation	.301	.361*	.383*	.550**	.489**	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.070	.028	.019	.000	.002		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.681**	.828**	.713**	.786**	.733**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability dan Validitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.750	5

Correlations

		SKOR JAWABAN A	SKOR JAWABAN B	SKOR JAWABAN C	SKOR JAWABAN D	SKOR JAWABAN E	TOTAL
SKOR JAWABAN A	Pearson Correlation	1	.269	.617**	.242	.807**	.850**
	Sig. (2-tailed)		.107	.000	.148	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN B	Pearson Correlation	.269	1	.078	.487**	.432**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.107		.644	.002	.008	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN C	Pearson Correlation	.617**	.078	1	.059	.451**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000	.644		.727	.005	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN D	Pearson Correlation	.242	.487**	.059	1	.227	.530**
	Sig. (2-tailed)	.148	.002	.727		.177	.001
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN E	Pearson Correlation	.807**	.432**	.451**	.227	1	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.005	.177		.000
	N	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.850**	.652**	.627**	.530**	.848**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

Reliability dan validitas X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.681	5

Correlations

		SKOR JAWABAN A	SKOR JAWABAN B	SKOR JAWABAN C	SKOR JAWABAN D	SKOR JAWABAN E	TOTAL
SKOR JAWABAN A	Pearson Correlation	1	.270	.132	.581**	.305	.695**
	Sig. (2-tailed)		.105	.438	.000	.066	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN B	Pearson Correlation	.270	1	-.025	.504**	.322	.653**
	Sig. (2-tailed)	.105		.884	.001	.052	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN C	Pearson Correlation	.132	-.025	1	.044	.179	.349*
	Sig. (2-tailed)	.438	.884		.798	.289	.034
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN D	Pearson Correlation	.581**	.504**	.044	1	.555**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.798		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN E	Pearson Correlation	.305	.322	.179	.555**	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.066	.052	.289	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.695**	.653**	.349*	.829**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.034	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability dan validitas X4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.679	6

Correlations

		SKOR JAWABAN A	SKOR JAWABAN B	SKOR JAWABAN C	SKOR JAWABAN D	SKOR JAWABAN E	SKOR JAWABAN F	TOTAL
SKOR JAWABAN A	Pearson Correlation	1	.348*	-.189	.408*	.407*	.279	.595**
	Sig. (2-tailed)		.035	.263	.012	.012	.094	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN B	Pearson Correlation	.348*	1	.442**	.395*	.237	.286	.784**
	Sig. (2-tailed)	.035		.006	.016	.158	.087	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN C	Pearson Correlation	-.189	.442**	1	.175	.026	.018	.437**
	Sig. (2-tailed)	.263	.006		.301	.880	.918	.007
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN D	Pearson Correlation	.408*	.395*	.175	1	.265	.332*	.704**
	Sig. (2-tailed)	.012	.016	.301		.113	.045	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN E	Pearson Correlation	.407*	.237	.026	.265	1	.687**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.012	.158	.880	.113		.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN F	Pearson Correlation	.279	.286	.018	.332*	.687**	1	.600**
	Sig. (2-tailed)	.094	.087	.918	.045	.000		.000
	N	37	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.595**	.784**	.437**	.704**	.618**	.600**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.007	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability dan validitas X5

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.658	5

Correlations

		SKOR JAWABAN A	SKOR JAWABAN B	SKOR JAWABAN C	SKOR JAWABAN D	SKOR JAWABAN E	TOTAL
SKOR JAWABAN A	Pearson Correlation	1	.082	.512**	.666**	.581**	.849**
	Sig. (2-tailed)		.629	.001	.000	.000	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN B	Pearson Correlation	.082	1	-.166	.314	.038	.383*
	Sig. (2-tailed)	.629		.326	.058	.821	.019
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN C	Pearson Correlation	.512**	-.166	1	.354*	.383*	.650**
	Sig. (2-tailed)	.001	.326		.032	.019	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN D	Pearson Correlation	.666**	.314	.354*	1	.152	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.032		.368	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN E	Pearson Correlation	.581**	.038	.383*	.152	1	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000	.821	.019	.368		.000
	N	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.849**	.383*	.650**	.760**	.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.019	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

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

Reliability dan validitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	37	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	37	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	5

Correlations

		SKOR JAWABAN A	SKOR JAWABAN B	SKOR JAWABAN C	SKOR JAWABAN D	SKOR JAWABAN E	TOTAL
SKOR JAWABAN A	Pearson Correlation	1	.529**	.124	.411*	.319	.727**
	Sig. (2-tailed)		.001	.465	.012	.054	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN B	Pearson Correlation	.529**	1	.425**	.425**	.365*	.802**
	Sig. (2-tailed)	.001		.009	.009	.026	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN C	Pearson Correlation	.124	.425**	1	.403*	.303	.605**
	Sig. (2-tailed)	.465	.009		.013	.068	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN D	Pearson Correlation	.411*	.425**	.403*	1	.303	.703**
	Sig. (2-tailed)	.012	.009	.013		.068	.000
	N	37	37	37	37	37	37
SKOR JAWABAN E	Pearson Correlation	.319	.365*	.303	.303	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.054	.026	.068	.068		.000
	N	37	37	37	37	37	37
TOTAL	Pearson Correlation	.727**	.802**	.605**	.703**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	37	37	37	37	37	37

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

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

LAMPIRAN 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

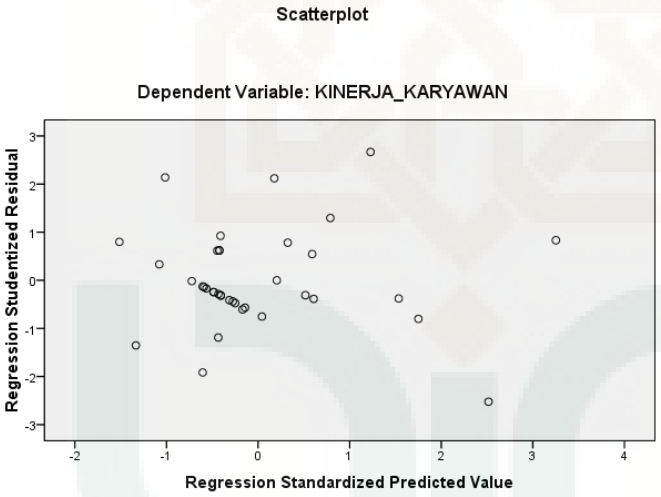
Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.372	2.918		4.240	.000		
	KEPEMIMPINAN	.648	.138	.784	4.689	.000	.588	1.700
	KOMPENSASI	.027	.183	.042	.150	.882	.212	4.723
	MOTIVASI	.126	.311	.164	.406	.687	.100	9.964
	BUDAYA_ORGANISASI	-.476	.195	-.435	-2.444	.020	.518	1.931
	LATAR_BELAKANG_ PENDIDIKAN	-.167	.222	-.207	-.752	.458	.217	4.617

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji Heterokedastisitas



Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07872594
Most Extreme Differences	Absolute	.149
	Positive	.149
	Negative	-.142
Kolmogorov-Smirnov Z		.905
Asymp. Sig. (2-tailed)		.385

a. Test distribution is Normal.

LAMPIRAN 6

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.701[a]	.491	.409	1.162

a. Predictors: (Constant), LATAR_BELAKANG_PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN, BUDAYA_ORGANISASI, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40.379	5	8.076	5.976	.001[a]
	Residual	41.891	31	1.351		
	Total	82.270	36			

a. Predictors: (Constant), LATAR_BELAKANG_PENDIDIKAN, KEPEMIMPINAN, BUDAYA_ORGANISASI, KOMPENSASI, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.372	2.918		4.240	.000
	KEPEMIMPINAN	.648	.138	.784	4.689	.000
	KOMPENSASI	.027	.183	.042	.150	.882
	MOTIVASI	.126	.311	.164	.406	.687
	BUDAYA_ORGANISASI	-.476	.195	-.435	-2.444	.020
	LATAR_BELAKANG_PENDIDIKAN	-.167	.222	-.207	-.752	.458

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

LAMPIRAN 7

TABEL R

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393

19	0,456	0,575	43	0,301	0,389
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361

LAMPIRAN 8

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)				
	1	2	3	4	5
30	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53
31	4,16	3,30	2,91	2,68	2,52
32	4,15	3,29	2,90	2,67	2,51
33	4,14	3,28	2,89	2,66	2,50
34	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49
35	4,12	3,27	2,87	2,64	2,49

LAMPIRAN 9

TABEL T

Titik Persentase Distribusi t (df=25-35)

Pr / df	0,26	0,10	0,05	0,026	0,01	0,006	0,001
	0,50	0,20	0,10	0,050	0,02	0,010	0,002
25	0,68443	1,13635	1.70814	2,05954	2,48511	2,78744	3,45019
26	0,68404	1,31497	1,70562	2,05553	2,47863	2,77871	3,43500
27	0,68368	1,31370	1,70329	2,05183	2,47266	2,77068	3,42103
28	0,68335	1,31253	1,70113	2,04841	2,46714	2,76326	3,40816
29	0,68304	1,31143	1,69913	2,04523	2,46202	2,75639	3,39624
30	0,68276	1,31042	1,69726	2,04227	2,45726	2,75000	3,38518
31	0,68249	1,30946	1,69552	2,03951	2,45282	2,74404	3,37490
32	0,68223	1,30857	1,69389	2,03693	2,44868	2,73848	3,36531
33	0,68200	1,30774	1,69236	2,03452	2,44479	2,73328	3,35634
34	0,68177	1,30695	1,69092	2,03224	2,44115	2,72839	3,34793
35	0,68156	1,30621	1,68957	2,03011	2,43772	2,72381	3,34005

LAMPIRAN 10

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Nomor : B- 36 /Un.02/DEB.1/PN.01.1/1 /2017 10 Januari 2017
Sifat : Penting
Lamp. : 3 bendel
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
BPRS Bangun Drajat Warga
Jalan Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi yang berjudul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN"**, dengan Dosen Pembimbing skripsi Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, M.Si, diperlukan penelitian.
Oleh karena itu kami mengajukan permohonan izin kepada Bapak/Ibu Pimpinan BPRS Bangun Drajat Warga bagi mahasiswa kami :

Nama	: Gading Kartika Candrasari
NIM	: 13820157
Program Studi	: Perbankan Syariah
Alamat	: Triharjo, Wates, Kulon Progo

untuk melakukan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :
1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)
3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS)

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas diperkenankannya diucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Casmini

Tembusan:
Dekan (sebagai laporan)

LAMPIRAN 11

TENTANG BPRS BANGUN DRAJAT WARGA

Berawal dari usul atau ide Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta agar dibentuk sebuah lembaga keuangan yang berlandaskan syariat Islamiyah, yang selama itu Muhammadiyah masih menganggap bahwa lembaga keuangan atau bank dengan sistem bunga masih dihukumi "Masytabihat" (perkara yang masih diragukan, karena tidak jelasnya antara halal dan haram). Dalam hal ini, yang dimaksud adalah lembaga keuangan/bank milik pemerintah sementara bank swasta dihukumi riba/haram. Alasan tersebut merupakan titik tolak mulai dirintis berdirinya lembaga keuangan syariah di Yogyakarta. Maka terbentuklah tim pendiri yang beranggotakan 42 orang yang merupakan aktivis Muhammadiyah, yang kemudian berazzam/berniat untuk mewujudkan apa yang menjadi cita-cita/usulan tersebut.

Pada hari Rabu, 2 Februari 1994 berdirilah PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga yang berkedudukan di Ngipik, Baturetno, Banguntapan, Bantul dan diresmikan oleh Ketua Pimpinan Pusat Muhammadiyah waktu itu Bapak KH. Akhmad Azhar Basyir, MA. PT. Bank Perkreditan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH sesuai No. 33 tanggal 24 Februari 1993, dengan akte perubahan No. 18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama, serta disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4457.H01.01.1993 anggal 10 Juni 1993. Perubahan Anggaran Dasar sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. AHU-36165.AH.01.02 tahun 2009 nama Bank Perkreditan Rakyat Syariah diubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga.

Adapun visi, misi, dan budaya kerja BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yaitu:

1. **Visi**

   Menjadikan BPR Syariah Bangun Drajat Warga sebagai Lembaga Keuangan Syariah yang unggul dan terpercaya.

2. Misi

a. Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem, dan konsep perbankan syariah.

b. Memajukan BPRS BDW dengan prinsi bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS BDW dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.

c. Mendapatkan profit sesuai dengan target yang diterapkan.

d. Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS BDW secara layak.

3. Budaya kerja

a. Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik, dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.

b. Pelayanan memuaskan dengan proses analisa maksimal 1 minggu.

c. Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat serta cepat dalam membuat analisa dan proses.

d. Menciptakan suasana Ukhwah Islamiyah di lingkungan perusahaan.

e. Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.

f. Kompak dan saling menghormati.

LAMPIRAN 12

HASIL WAWANCARA

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan dengan Ibu Ayu Ida Puspitasari, SE., didapatkan informasi bahwa selama ini belum pernah ada komplain langsung dari nasabah mengenai kinerja karyawan yang buruk. Hal ini sejalan dengan apa yang penulis lihat saat di BPRS Bangun Drajat Warga. Karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga bekerja dengan sigap dan ramah kepada nasabah yang datang. Kemudian kepemimpinan di BPRS Bangun Drajat Warga juga dirasa sudah baik. Pemimpin di BPRS Bangun Drajat Warga memiliki hubungan yang baik dengan para karyawannya dan selalu mengkomunikasikan apa-apa saja terkait tugas. Selain memiliki kepemimpinan yang baik, BPRS Bangun Drajat Warga juga memberikan pelatihan-pelatihan kepada para karyawan yang dilaksanakan secara rutin. Jadi, karyawan bisa menambah pengetahuan dan keahlian mereka. Sama seperti perusahaan pada umumnya, BPRS Bangun Drajat Warga juga memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan harapan meningkatnya kinerja karyawan. Menurut narasumber, pemberian kompensasi kepada karyawan selama ini memberikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Meskipun baru bekerja satu bulan, karyawan tetap akan diberikan kompensasi oleh pihak BPRS Bangun Drajat Warga berdasarkan masa kerjanya. Hal ini mungkin membuat karyawan merasa aman karena selain diberi gaji juga diberikan kompensasi. Namun, karyawan juga tetap harus menjaga sikap dan perilakunya saat bekerja. Hal ini dikarenakan kesalahan yang dilakukan berulang-ulang bisa berakibat pada kompensasi yang diterima nantinya.

LAMPIRAN 13

CURRICULUM VITAE

A. IDENTITAS PENULIS

Nama	: Gading Kartika Candrasari
NIM	: 13820157
Tempat Tanggal Lahir	: Kulon Progo, 22 April 1995
Fakultas/ Jurusan	: Ekonomi dan Bisnis Islam/ Perbankan Syariah
Alamat	: Triharjo, Wates, Kulon Progo
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK ABA Pajangan
2. SD Triharjo I
3. SMP N 2 Wates
4. SMA N 2 Wates
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta