

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, *QUALITY OF WORK LIFE*, INSENTIF, DAN  
PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN  
PADA BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA**



**SKRIPSI**

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

**OLEH:**  
**FREDI NUR CAHYANTO**  
**13820229**

**PEMBIMBING:**  
**Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.Si**  
**NIP. 19661119 199203 1 002**

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

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, *quality of work life*, Insentif, dan pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Penelitian ini dilakukan menggunakan karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai populasi. Metode pemilihan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampling jenuh. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan sampel seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yaitu 33 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari survey dengan media kuesioner dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS vs.21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, *quality of work life*, dan insentif, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan, sedangkan pelatihan mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, *Quality of Work Life*, Insentif, Pelatihan, dan Kualitas Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*The research was aimed to determine the influence of leadership, quality of work life, Incentives, and training on the quality performance of employees of BPRS Bangun Drajat Warga of Yogyakarta. The research was conducted by employee of BPRS Bangun Drajat Warga of Yogyakarta as population. Selecting sample using nonprobability sampling with saturation sampling method. Therefore, the sample of this research is all employee BPRS Bangun Drajat Warga of Yogyakarta that is 33 employees. A data which is used in this research is primary data that takes from survey using questionnaire and interview media. The data analysis method is validity test, reliability test, classical assumptions, and multiple regression analysis with SPSS vs.21. The results of this study indicate that leadership, quality of work life, and incentives, have a positive and significant impact on employee performance quality, while training has a significant negative effect on the quality of employee performance.*

***Keywords: Leadership, Quality of Work Life, Incentives, Training, and Employee Performance Quality***



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

**SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Sdr. FREDI NUR CAHYANTO  
Lamp : 1

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

*Assalamualaikum Wr. Wb*

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

Nama : FREDI NUR CAHYANTO  
NIM : 13820229

Judul Skripsi : **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, *QUALITY OF WORK LIFE*, INSENTIF, DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN PADA BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA”**

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 saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 24 Safar 1439 H  
13 November 2017 M

Pembimbing

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



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **FM-UINSK-BM-05-03/RO**

**PENGESAHAN SKRIPPSI/TUGAS AKHIR**

Nomor: B-4342/Un.02/DEB/PP.05.03/12/2017

Skripsi/tugas akhir dengan judul:

**“PENGARUH KEPEMIMPINAN, *QUALITY OF WORK LIFE*, INSENTIF,  
DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS KINERJA KARYAWAN  
PADA BPRS BANGUN DRAJAT WARGA YOGYAKARTA”**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Fredi Nur Cahyanto  
NIM : 13820229

Telah dimunaqasyahkan pada : 24 November 2017

Nilai Munaqasyah : B+

dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

**TIM MUNAQASYAH:  
Ketua Sidang**

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

Penguji I

Penguji II

**Muh Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc  
NIP. 19800314 200312 1 003**

**Joko Setyono, S.E., M.Si  
NIP. 19730702 200212 1 003**

Yogyakarta, 6 Desember 2017  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



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



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Fredi Nur Cahyanto

NIM : 13820229

Jurusan-Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul : “**Pengaruh Kepemimpinan, Quality of Work Life, Incentif, dan Pelatihan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila dilain 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 Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Yogyakarta, 24 Safar 1439 H  
13 November 2017 M



**Fredi Nur Cahyanto**  
**NIM. 13820229**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI**

**TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Fredi Nur Cahyanto

NIM : 13820229

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Kepemimpinan, *Quality of Work Life*, Insentif, dan Pelatihan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta”**

Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti Non Ekslusif ini, UI Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih mediaformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantum nama saya sebagai penulis pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 13 November 2017

Yang menyatakan

Fredi Nur Cahyanto

NIM. 13820229

## HALAMAN MOTTO

Jangan pernah mengharap banyak, karena dibalik harapan pasti ada kekecewaan.  
Jadi kalau anda berharap banyak, maka saat gagal anda akan kecewa besar. Tapi  
kalau anda tidak mau kecewa, maka jangan pernah berharap. Lakukan terus usaha  
anda biarkan semua itu mengalir seperti air.

(Bob Sadino)

Dan jika kamu menghitung-hitung nikmat Allah, niscaya kamu tak dapat  
menentukan jumlahnya. Sesungguhnya Allah benar-benar Maha Pengampun lagi  
Maha Penyayang.

(Q.S An-Nahl: 18)

*Jangan pernah menutupi atau menyesali setiap kondisi  
kelelahan dan kegagalan yang anda lalui di masa lampau...*

*Jika di depan masih ada peluang, maka berusaha dan  
berproseslah lakukan apa yang ingin anda capai seperti air  
yang mengalir tanpa mengharap yang lebih, karena jika kita  
mengikuti proses seperti air yang mengalir nanti harapan yang  
kita inginkan PASTI akan tercapai dengan sendirinya.*

*Dan jika kita berhasil mencapai finish/titik akhir yang kita  
lalui, maka bersyukurlah kepada Tuhan YME dan nanti akan  
ada perbedaan karakter saat kita berhasil.*

(VredîNurC)

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Puji Syukur Kehadirat Allah SWT dan shalawat serta salam tercurahkan kepada Nabi  
Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua Orang tua ku Tercinta,

Bapak Sugito dan Ibu Sutiyah

Terimakasih telah memberi doa, dukungan serta semangat dan kerja keras kalian  
dalam mendidik dan menafkahi saya.

Kedua Kakakku Tercinta,

Fety Timur Nur Guyanti dan Fendika Nur Jayanto Yudatama

Yang selalu ada memberi semangat, dukungan dan doa.

Serta Almameter Kebanggaanku

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

## **KATA PENGANTAR**

Alhamduillahi Robbil ‘Alamiin, puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karuniaNya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam tidak lupa penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Semoga kita semua (khususnya diri penulis pribadi) mampu meneladani akhlak Beliau sehingga pantas untuk mendapatkan syafaat dari-Nya di hari kiamat kelak.

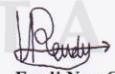
Penulis menyadari penyusunan tugas akhir ini tidak akan selesai dengan baik tanpa bantuan dari berbagai pihak. Berkat doa, pengorbanan, serta motivasi baik langsung maupun tidak langsung dari merekalah tugas akhir ini dapat terselesaikan.

Oleh karena itu, penulis ucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak, antara lain kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Muhammad Ghafur Wibowo, Se., M.Sc selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam .

5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan motivasi dalam proses penyelesaian skripsi saya.
6. Seluruh karyawan PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta yang telah memberikan penulis kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner dan melakukan wawancara.
7. Orang tua tercinta Bapak Sugito dan Ibu Sutiyah, serta kedua kakakku Fety Timur Nur Guyanti dan Fendika Nur Jayanto Yudatama yang telah mendoakan dan mendukung penulis agar senantiasa belajar dan semangat.
8. Dani Fuad, Laily dan Izul yang telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Sahabat terbaik Yadongers, Rizki, Faiq, Deny, Wisnu, Faruq, Halim, Idos, Wahyu, Hanafi, Rifqy, Bena, Nurul, Meika, Resty, dan Fera yang telah berjuang bersama-sama, selalu menghibur dan selalu memberi hiasan canda tawa.
10. Teman seperjuangan PS-E Family 2013 yang telah berjuang bersama-sama dengan hiasan canda tawa.

Yogyakarta, 13 November 2017

  
Fredi Nur Cahyanto  
13820229

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah) ka dan ha
خ	Khā'	kh	
د	Dāl	d	de
ذ	Žāl	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Dād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Tā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ءـ	Hamzah	‘	apostrof
يـ	Yā'	Y	Ye

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

متعدة عَدَة	Ditulis Ditulis	<i>Muta 'addidah</i> <i>'iddah</i>
----------------	--------------------	---------------------------------------

## C. *Tā' marbūtah*

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

حَكْمَة عِلْمٌ كَرَامَةُ الْأُولَيَاءِ	Ditulis Ditulis Ditulis	<i>Hikmah</i> <i>'illah</i> <i>karāmah al-auliyā'</i>
--	-------------------------------	---

## D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---ׁ--- ---ׂ--- ---ׄ---	Fathah Kasrah Dammah	Ditulis Ditulis Ditulis	A i u
-------------------------------	----------------------------	-------------------------------	-------------

فَعْل ذَكْرٌ يَذْهَبٌ	Fathah Kasrah Dammah	Ditulis Ditulis Ditulis	<i>fa 'ala</i> <i>žukira</i> <i>yažhabu</i>
-----------------------------	----------------------------	-------------------------------	---

## E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جَاهْلِيَّة 2. fathah + yā' mati تَنْسِي 3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	Ditulis Ditulis Ditulis Ditulis Ditulis	<i>Ā</i> <i>jāhiliyyah</i> <i>ā</i> <i>tansā</i> <i>ī</i> <i>karīm</i>
--	---	---

4. Dammah + wāwu mati فروض	Ditulis Ditulis	$\bar{u}$ <i>furūd</i>
-------------------------------	--------------------	---------------------------

#### F. Vokal Rangkap

1. fatḥah + yā' mati بِينَكُمْ	Ditulis Ditulis	<i>Ai</i> <i>bainakum</i>
2. fatḥah + wāwu mati قول	Ditulis Ditulis	<i>au</i> <i>qaул</i>

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

أَنْتَمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

#### H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

السماء	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

#### I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذُو الفُرُوض	Ditulis	<i>zawi al-furūd</i>
أَهْل السُّنَّة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## **DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI .....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>x</b>
<b>TRANSLITERASI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xxi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xxiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xxiv</b>

<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	9
E. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>12</b>
A. Kerangka Teori .....	12
1. Kualitas Kinerja Karyawan .....	12
a. Definisi Kualitas Kinerja .....	12
b. Indikator Kualitas Kinerja .....	13
2. Kepemimpinan .....	14
a. Definisi Kepemimpinan .....	14
b. Indikator Kepemimpinan .....	15
c. Kepemimpinan dalam Islam .....	17
3. Quality of Work Life .....	20
a. Definisi Quality of Work Life .....	20
b. Keunggulan Program Quality of Work Life .....	22
c. Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja .....	25
4. Insentif .....	28
a. Definisi Insentif .....	28

b.	Tujuan Insentif .....	29
c.	Jenis-jenis Insentif .....	29
d.	Indikator Insentif .....	30
e.	Insentif dalam Islam .....	31
5.	Pelatihan .....	33
a.	Definisi Pelatihan .....	33
b.	Tujuan Pelatihan .....	33
c.	Faktor-faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan .....	34
d.	Metode Pelatihan .....	34
e.	Pelatihan dalam perspektif Islam .....	37
B.	Kerangka Pemikiran .....	38
C.	Telaah Pustaka .....	39
D.	Hipotesis .....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>52</b>
A.	Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	52
1.	Jenis Penelitian .....	52
2.	Sumber Data Penelitian .....	52
B.	Populasi dan Sampel .....	52
1.	Populasi .....	52
2.	Sampel .....	53
C.	Metode Pengumpulan Data .....	54

1. Angket (kuesioner) .....	54
2. Wawancara .....	54
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	54
E. Instrumen Penelitian .....	56
1. Kuesioner Model Skala Likert .....	56
2. Kisi-kisi Instrumen .....	57
3. Uji Instrumen Penelitian .....	59
a. Uji Validitas .....	59
b. Uji Reliabilitas .....	60
F. Teknik Analisis Data .....	61
1. Uji Asumsi Klasik .....	61
a. Uji Normalitas .....	61
b. Uji Multikolinearitas .....	62
c. Uji Heteroskedastisitas .....	62
2. Uji Hipotesis .....	63
a. Analisis Regresi Linear Berganda .....	63
b. Uji Statistik Simultan (Uji Statistik F) .....	64
c. Uji Parsial (Uji t) .....	64
d. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
A. Gambaran Umum BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta .....	66

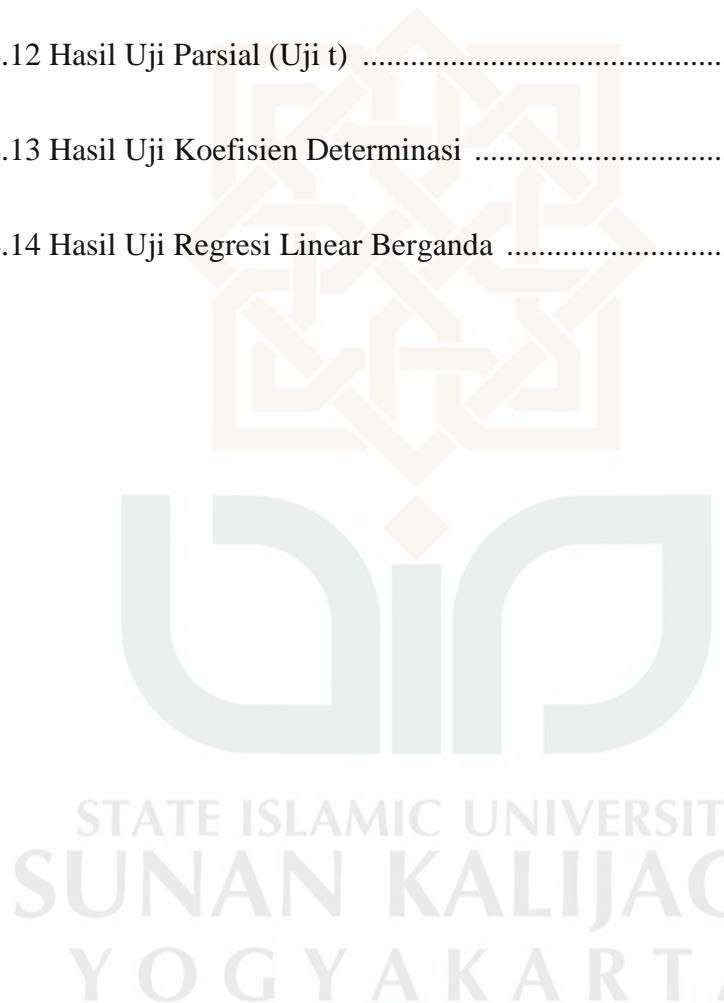
1. Sejarah Berdirinya BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta .....	66
2. Visi dan Misi .....	67
a. Visi .....	67
b. Misi .....	67
3. Budaya Kerja BPRS BDW Yogyakarta .....	68
4. Struktur Organisasi PT BPRS BDW Yogyakarta .....	69
5. Tempat dan Waktu Penelitian .....	70
<b>B. Analisis Deskriptif Responden .....</b>	<b>70</b>
1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia .....	71
2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	72
4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
<b>C. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....</b>	<b>73</b>
1. Uji Validitas .....	73
2. Uji Reliabilitas .....	75
<b>D. Analisis Data .....</b>	<b>76</b>
1. Uji Asumsi Klasik .....	76
a. Uji Normalitas .....	76
b. Uji Multikoliniearitas .....	77
c. Uji Heteroskedastisitas .....	78
2. Uji Hipotesis .....	79
a. Uji Simultan (Uji F) .....	79

b. Uji Parsial (Uji t) .....	80
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	83
d. Analisis Regresi Linear Berganda .....	85
E. Pembahasan Hasil Penelitian .....	87
1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta .....	88
2. Pengaruh quality of work life terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta .....	90
3. Pengaruh insentif terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta .....	92
4. Pengaruh pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta .....	93
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>97</b>
A. Kesimpulan .....	97
B. Keterbatasan Penelitian .....	98
C. Saran .....	98
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>100</b>

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	42
Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	54
Tabel 3.2 Skala Likert .....	57
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Kualitas Kinerja Karyawan .....	58
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Kepemimpinan .....	58
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Quality of Work Life .....	58
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Insentif .....	59
Tabel 3.7 Kisi-Kisi Instrumen Pelatihan .....	59
Tabel 4.1 Jumlah Populasi Data dan Tingkat Pengembalian Kuesioner .....	70
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia .....	71
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	71
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	72
Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Independen dan Dependenn .....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independen dan Dependenn .....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas .....	76

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Gletser .....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	81
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	84
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	86



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian ..... 38



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Terjemahan .....	I
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	III
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Wawancara .....	VII
Lampiran 4 Hasil Olah Data Ms. Excel .....	IX
Lampiran 5 Output Hasil SPSS Vs. 21 .....	XV
Lampiran 6 Berita BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta .....	XXIV
Lampiran 7 Surat Izin Penelitian .....	XXVII
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian .....	XXVIII
Lampiran 9 Curriculum Vitae .....	XXIX

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Perbankan merupakan organisasi (badan usaha) yang digerakkan oleh karyawan/sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perbankan. Perbankan membutuhkan karyawan atau sumber daya manusia yang terampil dan kompeten. Keberhasilan suatu badan usaha perbankan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perbankan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional suatu bank. Maka dari itu sumber daya manusia/karyawan harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan, serta dikembangkan oleh organisasi.

BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta merupakan bank yang beroperasi sesuai dengan prinsip Islam, yang memiliki visi “menjadikan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai lembaga keuangan yang unggul dan terpercaya”. Dalam visi tersebut kata terdepan bermakna menjadi bank syariah yang unggul diantara pelaku industri perbankan syariah di Indonesia pada segmen *consumer, micro, SME, commercial, dan corporate*, sedangkan kata terpercaya memiliki arti menjadi bank syariah dengan sistem layanan yang terpercaya bagi masyarakat.

Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajat Warga (BDW) harus melalui perjuangan yang tidak mudah untuk mengenalkan

keuangan berbasis syariah. Perjuangan itu terbayarkan dengan pertumbuhan mencapai 30% pada tahun 2015. Direktur Utama BPRS Bangun Drajet Warga Yogyakarta, Dana Suswati mengatakan inisiasi membentuk BPRS Bangun Drajet Warga Yogyakarta dimulai pada tahun 1992. Setelah melalui proses yang cukup panjang yakni sekitar dua tahun, BPRS BDW berdiri pada 2 Februari 1994. Ibu Dana Suswati juga mengatakan, “kami memulainya dengan modal awal Rp50 juta,” ujar dia kepada [Harianjogja.com](http://www.harianjogja.com/baca/2016/08/02/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30-741643) di kantornya, Jl Gedongkuning No 131, Bantul, Jumat (29/7/2016). Ibu Dana Suswati juga mengungkapkan, “pertumbuhan signifikan mulai kami rasakan tahun 2005 karena keuangan syariah semakin populer. Sampai pada tahun 2015, kami mampu tumbuh 30 persen.”<sup>1</sup>

Saat ini, posisi aset BPRS Bangun Drajet Warga Yogyakarta sekitar Rp90 miliar dan Dana Pihak Ketiga (DPK) Rp80 miliar. Jumlah nasabah juga terus bertumbuh. Saat ini ada lebih dari 10.000 nasabah BPRS BDW. Kemajuan bisnis membuat BPRS BDW memiliki satu kantor cabang di Bantul dan dua kantor kas yang berada di Baturetno, Bantul dan Jalan Wates. Pada tahun 2016, BPRS BDW akan kembali membuka kantor cabang di Jogja dan akan mulai inisiasi di Gunungkidul.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> <http://www.harianjogja.com/baca/2016/08/02/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30-741643>. Diakses tanggal 30 Oktober 2017 pukul 20.00 WIB

<sup>2</sup> *Ibid*, Diakses tanggal 30 Oktober 2017 pukul 20.00 WIB

Keberhasilan itu tidak lepas dari peran karyawan yang bekerja secara profesional dan tetap memegang teguh prinsip syariah. BPRS Bangun Drajat Warga juga aktif mengikutkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan. Tujuan pelatihan itu untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas setiap karyawannya.<sup>3</sup>

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor persediaan barang, dan sebagainya. Keunikan aset SDM ini menyarankan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan perusahaan secara aktif. (Istijanto OEI, 2010:7)

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Menurut Flippo (1995: 28) kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memilih karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi

---

<sup>3</sup> *Ibid*, Diakses tanggal 30 Oktober 2017 pukul 20.00 WIB

perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu karyawan berjalan efektif, maka perusahaan juga berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kepemimpinan dalam perusahaan itu. Menurut Mc Shane dan Von Glinow (2010: 360) dalam Wibowo (2016: 5) Kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, momotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada efektivitas dan keberhasilan organisasi dimana mereka menjadi anggota. Pemimpin menerapkan berbagai bentuk pengaruh, terutama persuasi dan taktik yang berkaitan dalam membangun komitmen untuk memastikan bahwa pengikut mempunyai motivasi dan kejelasan peran untuk mencapai tujuan spesifik. Pemimpin juga mengatur lingkungan kerja, seperti mengalokasikan sumber daya dan mengubah pola komunikasi, sehingga pekerja dapat mencapai sasaran organisasional lebih mudah.

Organisasi yang cerdas harus mengidentifikasi dan melatih bakat anggota mereka untuk menghadapi permintaan besar akan kepemimpinan, atau mereka berisiko mengalami kegagalan. Manajer yang buruk membebani biaya besar bagi organisasi, dan memiliki banyak manajer buruk akan merosotkan organisasi. Tetapi organisasi yang mendapatkan manajer berdasar bakat, akan

tumbuh dan mendapatkan keunggulan kompetitif. Inti dari setiap masalah organisasi biasanya karena tim manajemen tidak memiliki kompetensi yang diperlukan, lebih merasa puas daripada seharusnya, dan lebih disfungsional daripada yang berhasil melakukannya (Wolf, 2015: 4 dalam Wibowo, 2016: 8).

Kemudian usaha ke dua adalah dengan memperhatikan *quality of work life* atau kualitas kehidupan kerja karyawan dengan baik. PT BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa, salah satu tugasnya adalah melayani masyarakat umum yang ingin melakukan transaksi menabung serta pembiayaan di kantor PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga. Dalam hal melayani masyarakat umum, setiap karyawan dituntut untuk selalu ramah kepada setiap pengunjung yang datang ke bank tersebut. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi iklim kerja atau *Quality of Work Life* (QWL) yang baik. Menurut Nawawi (2001: 53) *Quality of Work Life* adalah "program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan karyawan yang lebih baik".

Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai keinginannya ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya begitu juga dengan adanya kemampuan keuangan serta teknologi untuk membantu mempermudah dalam pekerjaan, sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien. Seorang karyawan yang bekerja di BPRS Bangun Drajat Warga harus memiliki standar yang cukup tinggi untuk dapat masuk kedalam industri lembaga keuangan. Namun, terkadang seorang karyawan memiliki

kejemuhan. Agar kejemuhan tersebut tidak membuat karyawan mundur dari pekerjaannya, maka perlu dengan adanya *Quality of Work Life*.

Lalu usaha ke tiga adalah dengan memperhatikan insentif kepada karyawan. Idealnya, dalam sebuah perusahaan, seorang karyawan yang bekerja pasti mengharapkan insentif atau imbalan sesuai dengan apa yang telah ia berikan kepada perusahaan. Oleh karena hal tersebut, insentif atau juga bisa disebut kompensasi merupakan suatu hal yang harus diperhatikan guna mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Upaya perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan salah satunya dengan memberikan insentif agar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Hariandja, (2009:265) yang mengatakan bahwa “Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran langsung yang didasarkan atau dikaitkan langsung dengan kinerja dan *gain sharing*, yang juga dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya”. Lebih lanjut mengenai pemberian insentif seperti yang dikemukakan Simamora, (2006:514) bahwa “Tujuan dasar dari semua program insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai suatu keunggulan kompetitif”.

Insentif yang diberikan dapat berupa insentif materiil dan insentif non materiil. Insentif materiil adalah suatu insentif yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang. Sedangkan insentif non materiil adalah suatu insentif dalam

bentuk hadiah-hadiah atau kenikmatan-kenikmatan, kesejahteraan, reputasi atau penghargaan yang tidak dalam bentuk uang. Dua jenis insentif tersebut menjadi bagian penting bagi hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan yang kemudian diharapkan mampu menciptakan kinerja karyawan yang tinggi.

Kemudian usaha terakhir untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan adanya pelatihan bagi karyawan. Pelatihan dan pendidikan ini dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa mendatang. Pada dasarnya latihan dan pendidikan itu merupakan proses yang berlanjut bukan proses yang sesaat saja. Munculnya kondisi baru sangat mendorong pimpinan organisasi atau perusahaan untuk terus memperhatikan dan menyusun program-program latihan dan pendidikan secara kontinyu. Pimpinan perusahaan semakin menyadari bahwa karyawan baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah, jadi perlu dikembangkan ke dalam kemampuan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya. Pengembangan karyawan membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi perusahaan. Karena karyawan yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik sehingga perusahaan mampu bersaing (I Komang, 2012: 91).

Berdasarkan latar belakang dan masalah diatas mengenai betapa pentingnya kepemimpinan, *quality of work life*, insentif dan pelatihan sebagai salah satu faktor guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau lembaga, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang keempat variabel tersebut serta pengaruhnya terhadap kualitas kinerja karyawan khususnya pada PT BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Quality of Work Life, Insentif, dan Pelatihan terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dan untuk memberikan batasan dan pedoman arah penelitian, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh *quality of work life* terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh insentif terhadap kualitas kinerja karyawan BPRS pada Bangun Drajat Warga Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan BPRS pada Bangun Drajat Yogyakarta?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan dan menganalisis apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan dan menganalisis apakah *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan dan menganalisis apakah insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.
4. Untuk menjelaskan dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan sehingga dapat bermanfaat dalam penyusunan program pengembangan kualitas kinerja karyawan selanjutnya.

## 2. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang kepemimpinan, *quality of work Life*, insentif, dan pelatihan khusus pengaruhnya terhadap kualitas kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi.

## 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai suatu pedoman dan menjadi sumbangsih pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

## E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari penelitian ini, pada bab ini menggambarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

### BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori kualitas kinerja, kepemimpinan, *quality of work life*, insentif, dan pelatihan. Teori yang digunakan pada bab ini berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan juga internet.

Selain itu pada bab ini juga terdapat kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian terdahulu dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini.

### BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian. Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

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

### BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian serta terdapat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada peneliti yang berkepentingan dan pada pihak BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara kepemimpinan, *quality of work life*, insentif, dan pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $9,858 > 2,56$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan terhadap kualitas kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3,939 > 2,048$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara *quality of work life* terhadap kualitas kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,575 > 2,048$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara insentif terhadap kualitas kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,119 > 2,048$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,043 < 0,05$ ).
5. Terdapat pengaruh negatif signifikan antara pelatihan terhadap kualitas kinerja karyawan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-2,762 < 2,048$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,010 < 0,05$ ).

## B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan sampel dari 33 responden karyawan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta, diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak dan obyek yang lebih luas.

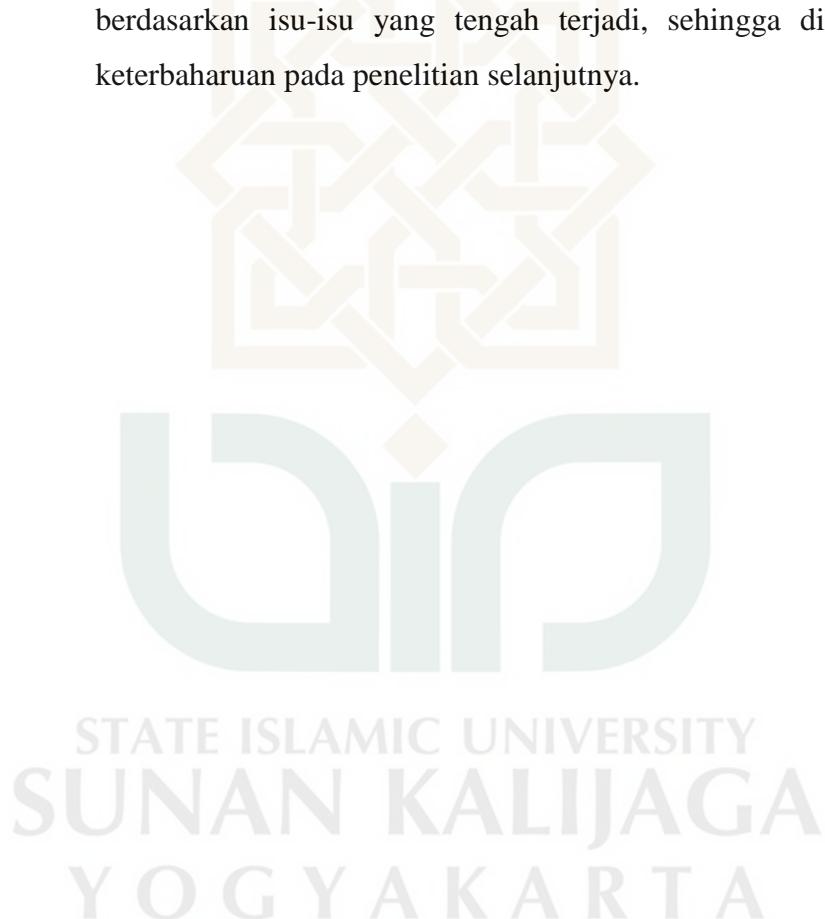
## C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta
  - a. Kepemimpinan memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan, maka dari itu diharapkan kepada pimpinan untuk tetap menjalin interaksi dengan karyawan agar semakin tercipta suasana kerja yang menyenangkan guna meningkatkan kinerja karyawan.
  - b. *Quality of work life/* kualitas kehidupan kerja di BPRS Bangun Drajat Warga sudah baik, namun perlu ditambah lagi terhadap komitmen karyawan, yaitu dengan memberikan suatu hal yang dapat membanggakan karyawan misalnya dengan memberikan penghargaan terhadap prestasi yang telah diraih, promosi jabatan, dan memberikan pengalaman yang menyenangkan selama bekerja di perusahaan.
  - c. Insentif yang diberikan untuk karyawan harus lebih baik lagi dalam arti sesuai dengan kualitas kinerja karyawan itu sendiri dimana suatu pekerjaan haruslah sesuai dengan kemampuan karyawan.
  - d. Pelatihan di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta sudah baik, namun perlu ditambah lagi bahwa pelatihan tidak hanya dilakukan untuk karyawan baru tetapi karyawan lama juga berhak diberi pelatihan lagi guna meningkatkan kemampuan mereka.

2. Bagi peneliti

- a. Dalam penelitian ini pembahas hanya membahas empat variabel dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, untuk skripsi selanjutnya dapat menambahkan variabel pengaruh dan variabel lainnya.
- b. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel independen berdasarkan isu-isu yang tengah terjadi, sehingga diharapkan ada keterbaharuan pada penelitian selanjutnya.



## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. (2002). *Psikologi Industry. Cet ke-4.* Yogyakarta: Liberty.
- Carudin. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia. ISSN 1412-565X.
- Cascio WF. (2006). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits.* Edisi ke-7. Newyor. (US): MC Graw-Hill Companies, Inc.
- Damingun. (2016). *Peran Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam.* Jurnal Ekonomi Manajemen. Vol. 10 No. 1.
- Diviani, Gracetiara Mera. (2015). *Analisis Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum Kabupaten Jepara).* Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Fred N, Kerlinger. (2008). Asas-asas Penelitian Behavioral. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Cet ke 4.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, Imam. (2016). *Pengantar Statistika Inferensial.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Hadi, Syamsul. (2006). *Metodologi Penelitian Kuantitatif.* Yogyakarta: Ekonisia.
- Harefa, Demen Sanjaya Putra. (2015). *Pengaruh Quality of Work Life (QWL) terhadap Komitmen Karyawan Pada PT Surya Mustika Andalas, Medan.* Skripsi. Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Grasindo.

<http://alquran.pro/terjemahan-makna-surat-an-nisaa-4-ayat-58>, diakses 13 April 2017,  
15.50 WIB

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/19469/5/Chapter%20I.pdf>, Diakses tanggal 13 April 2017, 16.00 WIB

<http://tafsirq.com/62-al-jumuah/ayat-2>, Diakses tanggal 16 April 2017, 15.00 WIB

<http://www.harianjogja.com/baca/2016/08/02/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30-741643>. Diakses tanggal 30 Oktober 2017, 20.00 WIB

Husein, Umar. (2004). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Cet. Ke 6. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

I Komang, Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kadarisman. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.

Kurniawan, Irwan. (2006). Pengaruh Pembagian Kerja, Kepemimpinan, dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BMT Al-Ikhlas Yogyakarta. Skripsi. Program Studi Keuangan Islam Muamalah Fakultas Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kusumawati, Ajeng Retno. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muammalat Indonesia (BMI)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Lestari, Puput Wahyu. (2015). *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjung Pinang*. Naskah Publikasi. Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjung Pinang.

Lupiyoadi, Rambat. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

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

Mubarak, Mawardi. (2014). *Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kimia Makassar*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

- Nawawi, Hadari. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang kompetitif*. Cet. Ke-4. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada Media Press
- Nurbi, Muhammad. (2013). *Analisis Pengaruh Penerapan Quality of Work Life (QWL) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Antam (Persero), Tbk UBPN Maluku Utara)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Rafikah, (2002). *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Semangat Kerja Balai Latihan Kerja Industri Surakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi-UNS Surakarta.
- Safaria, Triantoro. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Said, M. Mas'ud. (2010). *Kepemimpinan: Pengembangan Organisasi, Team Building dan Perilaku Inovatif*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sari, Juwita. (2009). *Analisis Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Pada PT Bank Muammalat Indonesia, Tbk Cabang Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sekaran, Uma. (2011). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Buku 2 Edisi Ke-4. Diterjemahkan oleh: Kwan Men Yon. Jakarta: Salemba Empat.
- Shahrur, Muhammad. (2004). *Metodologi Fiqih Islam Kontemporer*. Yogyakarta:Elsaq Press.
- Siagian, Sondang P. (1994). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2003). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet.

- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & RND*. Bandung: Alfabeta.
- Surjaweni, Wiratna, (2007). Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Global Media Infromasi.
- Wahyuni, Indah. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor*. Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta.
- Watini. (2002). *Peran Manajer dalam Mewujudkan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan di Pusat Meubel Margo Murgo Murah Baru Kartosura*. Skripsi. FKIP-UNS, Surakarta.
- Wibowo. (2016). *Kepemimpinan: Pemahaman Dasar, Pandangan Konvensional, Gagasan Kontemporer*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yulianti, Endah. (2010). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Kecamatan Bringin Kabupaten Ngawi*. Skripsi. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret Surakarta.

## LAMPIRAN 1

### Terjemahan

No	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1.		QS. An-Nisa' [4]: 34	<p>“Kaum laki-laki adalah pemimpin bagi kaum wanita, karena Allah telah melebihkan sebagian mereka (laki-laki dan perempuan) atas sebagian (laki-laki dan perempuan) yang lain, dan karena mereka telah menafkahkan sebagian harta mereka. Maka wanita yang saleh, ialah yang taat dan memelihara hal-hal yang telah dipelihara oleh Allah ketika suaminya tidak ada. Wanita-wanita yang kamu khawatirkan nusyuznya, maka nasehatilah mereka dan pisahilah mereka ditempat tidur mereka, dan pukullah mereka. Kemudian jika mereka mentaatimu, maka janganlah kamu mencari-cari jalan untuk menyusahkannya. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal.”</p>
2.		QS. An-Nisa : 59	<p>“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”</p>
4.		QS. An-Nisa; (4): 58	<p>“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu.</p>

		Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat.”
5.	QS. Al-Jumu'ah (62): 2	“Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang Rasul di antara mereka, yang membacakan ayat-ayat-Nya kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka Kitab dan Hikmah (As Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar-benar dalam kesesatan yang nyata.”



**LAMPIRAN 2****KUESIONER PENELITIAN**

Assalamualaikum Wr. Wb

Responden Yth,

Saya mahasiswa tingkat akhir jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sedang melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan, Quality of Work Life, Insentif, Dan Pelatihan Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan Pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta*”. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Sehubungan dengan hal tersebut saya mengharapkan bantuan anda untuk memberikan penilaian secara objektif. Data yang anda isikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian saya. Atas bantuan dan partisipasinya saya ucapan terima kasih.

Hormat saya,  
Fredi Nur Cahyanto

Petunjuk pengisian kuesioner

- Bacalah semua pertanyaan dengan seksama dan baik
- Berilah tanda (✓) dalam menjawab setiap pertanyaan

Profil Responden

1. Nama				
2. Pendidikan	a. SMU/SMA	b. D3	c. S1	d. S2
3. Usia	a. < 17-19 tahun	b. 20-22 tahun	c. 23-25 tahun	d. > 25 tahun
4. Jenis kelamin	a. Pria			
5. Masa Kerja	a. < 1 Tahun	b. 1-3 Tahun	c. 4-8 Tahun	d. > 8 Tahun

## Pertanyaan Bagian Utama

Untuk pertanyaan 1-30 silahkan berikan tanda (✓) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat anda.

### Kolom penilaian:

STS : Sangat Tidak Setuju S : Setuju

#### 1. Variabel Kepemimpinan (X1)

No	<b>Pernyataan Kepemimpinan</b>	<b>Tanggapan</b>			
		STS	TS	S	SS
1.	Pemimpin menunjukkan perhatian besar pada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan karyawan.				
2.	Pemimpin menciptakan hubungan yang baik dengan karyawan.				
3.	Pemimpin memberikan arahan yang jelas mengenai tugas yang diberikan kepada karyawan.				
4.	Pemimpin bersedia mempertimbangkan saran-saran yang diberikan oleh karyawan.				
5.	Pemimpin mendorong partisipasi karyawan dalam pembuatan keputusan.				
6.	Pemimpin menetapkan sasaran dan tujuan organisasi agar perusahaan bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya.				

## 2. Variabel *Quality of Work Life* (X2)

No	<b>Pernyataan</b> <i>Quality of Work Life</i>	<b>Tanggapan</b>			
		STS	TS	S	SS
1.	Karyawan memiliki peranan dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan perusahaan.				
2.	Penyelesaian masalah antara atasan dan karyawan berjalan dua arah (saling menghargai dan menghormati) sehingga masalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan terbuka.				

3.	Saya merasa segan dalam berbagi informasi kepada rekan kerja.				
4.	Karyawan layak mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan.				
5.	Karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja (kenyamanan, ketenangan, dan fasilitas) ditempat kerja.				
6.	Karyawan merasa senang dan bangga bekerja di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta.				

### 3. Variabel Insentif (X3)

No	Pernyataan Insentif	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1.	Saya layak menerima insentif sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang saya hasilkan.				
2.	Saya layak menerima insentif karena produktivitas saya melebihi jumlah yang telah ditetapkan.				
3.	Saya layak menerima insentif karena menyelesaikan pekerjaan lebih banyak.				
4.	Saya layak menerima insentif lebih banyak sesuai dengan produktivitas yang saya hasilkan.				
5.	Besarnya insentif yang saya dapatkan dari perusahaan tergantung pada banyaknya calon nasabah yang saya dapatkan.				

### 4. Variabel Pelatihan (X4)

No	Pernyataan Pelatihan	Tanggapan			
		STS	TS	S	SS
1.	Program pelatihan perlu melibatkan pihak eksternal perusahaan untuk meningkatkan mutu pelatihan.				
2.	Pelatihan bisa membuka peluang karyawan untuk meraih jenjang karir yang lebih tinggi.				
3.	Dengan adanya pelatihan, karyawan dapat termotivasi menjalankan tugasnya.				
4.	Pelatihan yang diterapkan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan karyawan.				

5.	Pelatihan sangat diperlukan oleh semua karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama.				
6.	Program pelatihan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan karyawan.				

5. Variabel Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>No</b>	<b>Pernyataan Kualitas Kinerja Karyawan</b>	<b>Tanggapan</b>			
		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1.	Potensi kemampuan yang saya miliki dalam bekerja tergolong baik.				
2.	Tingkat kemampuan teknis dan non teknis yang saya miliki sesuai dengan standar yang diinginkan.				
3.	Saya bisa memberikan hasil kerja yang terbaik guna kemajuan perusahaan.				
4.	Pekerjaan atau tugas saya kerjakan sesuai dengan proses kerja dan kondisi pekerjaan.				
5.	Saya sering membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.				
6.	Saya sanggup memberikan seluruh kemampuan saya dalam bekerja agar dapat tercapai tujuan pekerjaan.				

**LAMPIRAN 3****Daftar Pertanyaan Wawancara**

- 1) Menurut Ibu Ida, Apakah ada komplain langsung dari nasabah mengenai kualitas kinerja karyawan yang buruk?
- 2) Apakah yang menjadi faktor pendukung terwujudnya kualitas kinerja karyawan yang baik?
- 3) Bagaimana strategi kepemimpinan (Ibu Ida) sehingga kualitas kinerja karyawan dapat meningkat?
- 4) Bagaimana pandangan dan sikap kepemimpinan (Ibu Ida) sebagai seorang pemimpin terhadap para karyawan?
- 5) Menurut Ibu Ida, Apakah kondisi lingkungan kerja sudah baik? Mengenai (kenyamanan, fasilitas, dan keamanan) di tempat kerja?
- 6) Menurut Ibu Ida, Apakah kualitas kehidupan kerja karyawan sudah baik? Mengenai persepsi karyawan bahwa mereka sudah merasa nyaman dan secara relatif mereka merasa puas dan dapat berkembang dalam setiap pekerjaannya?
- 7) Apakah karyawan sudah diberi asuransi kesehatan?
- 8) Apakah yang menjadi faktor pendukung diberikannya insentif terhadap karyawan?
- 9) Apabila omzet diperusahaan naik, apakah karyawan juga akan diberikan insentif?
- 10) Apa saja jenis-jenis insentif bagi karyawan di BPRS BDW Yogyakarta?

11) Bagaimana strategi pelatihan kepada karyawan sehingga kualitas kinerja karyawan dapat meningkat?



**LAMPIRAN 4****Hasil Olah Data Ms. Excel****1. Data Responden**

<b>Responden (n)</b>	<b>Umur (Tahun)</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Masa Kerja</b>
1	23-25	Perempuan	S1	≤ 1 Tahun
2	≥ 25	Laki-laki	D3	≤ 1 Tahun
3	23-25	Perempuan	S1	1-3 Tahun
4	≥ 25	Laki-laki	S1	≤ 1 Tahun
5	≥ 25	Laki-laki	S1	4-8 Tahun
6	23-25	Laki-laki	S1	≤ 1 Tahun
7	≥ 25	Laki-laki	S1	≥ 8 Tahun
8	≥ 25	Perempuan	SMU/SMA	≥ 8 Tahun
9	23-25	Perempuan	S1	1-3 Tahun
10	23-25	Perempuan	S1	≤ 1 Tahun
11	20-22	Perempuan	S1	≤ 1 Tahun
12	23-25	Perempuan	S1	4-8 Tahun
13	23-25	Perempuan	S1	≤ 1 Tahun
14	≥ 25	Laki-laki	D3	1-3 Tahun
15	≥ 25	Laki-laki	SMU/SMA	4-8 Tahun
16	≥ 25	Laki-laki	SMU/SMA	≥ 8 Tahun
17	≥ 25	Perempuan	S1	4-8 Tahun
18	≥ 25	Perempuan	S1	≥ 8 Tahun
19	≥ 25	Laki-laki	S1	≥ 8 Tahun
20	≥ 25	Laki-laki	SMU/SMA	≥ 8 Tahun
21	≥ 25	Laki-laki	S1	1-3 Tahun
22	≥ 25	Perempuan	S1	4-8 Tahun
23	≥ 25	Perempuan	S1	1-3 Tahun
24	23-25	Perempuan	S1	1-3 Tahun
25	≥ 25	Laki-laki	SMU/SMA	≥ 8 Tahun
26	≥ 25	Laki-laki	S1	4-8 Tahun
27	23-25	Laki-laki	S1	1-3 Tahun
28	≥ 25	Perempuan	S1	1-3 Tahun
29	≥ 25	Laki-laki	S1	1-3 Tahun
30	23-25	Laki-laki	S1	1-3 Tahun
31	≥ 25	Laki-laki	D3	4-8 Tahun
32	≥ 25	Perempuan	S1	1-3 Tahun

33	23-25	Laki-laki	S1	1-3 Tahun
----	-------	-----------	----	-----------

## 2. Kepemimpinan (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	$\sum X1$
1	4	4	3	4	4	4	23
2	4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	3	3	3	19
4	4	4	4	4	4	4	24
5	3	4	4	4	3	4	22
6	3	2	4	4	4	4	21
7	3	4	2	4	4	4	21
8	4	3	4	3	3	4	21
9	4	3	4	3	3	4	21
10	3	3	3	3	3	3	18
11	2	4	3	2	3	4	18
12	3	4	4	3	3	3	20
13	3	4	3	3	3	2	18
14	3	2	4	3	4	3	19
15	3	3	3	3	3	2	17
16	3	3	3	3	3	3	18
17	3	3	2	2	2	2	14
18	3	2	2	2	2	3	14
19	4	4	4	3	3	2	20
20	3	4	3	3	3	4	20
21	3	3	3	3	2	3	17
22	3	4	4	4	4	3	22
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	3	4	4	4	23
27	4	4	4	4	4	4	24
28	3	3	4	3	3	3	19
29	4	4	4	4	4	4	24
30	3	4	4	4	3	4	22
31	4	4	4	3	3	2	20
32	3	4	3	3	3	4	20
33	3	3	3	3	2	3	17

**3. Quality of Work Life (X2)**

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	$\sum X2$
1	3	3	4	3	3	2	18
2	3	3	3	3	3	4	19
3	3	3	3	3	4	4	20
4	4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	3	4	4	4	23
8	4	4	4	4	4	4	24
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	3	3	3	3	3	3	18
13	3	4	3	3	3	2	18
14	3	3	3	3	3	2	17
15	3	3	3	3	3	3	18
16	3	3	3	3	3	4	19
17	4	3	4	3	3	4	21
18	4	3	4	3	3	4	21
19	3	3	3	3	3	3	18
20	2	4	3	2	3	4	18
21	3	4	4	3	3	3	20
22	3	4	3	3	3	2	18
23	3	2	4	3	4	3	19
24	3	3	3	3	3	2	17
25	3	3	3	3	3	3	18
26	3	3	2	2	2	2	14
27	3	2	2	2	2	3	14
28	3	3	2	2	2	2	14
29	3	2	2	2	2	3	14
30	3	3	3	3	3	3	18
31	3	3	3	2	3	2	16
32	3	3	3	3	3	3	18
33	3	3	3	3	3	3	18

#### 4. Insentif (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	$\sum X3$
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	4	4	4	20
6	3	3	3	3	3	15
7	4	4	4	4	4	20
8	3	4	4	3	4	18
9	3	3	3	3	3	15
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	3	3	3	15
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	4	4	4	20
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	3	3	3	3	3	15
23	4	4	4	4	4	20
24	3	4	4	3	4	18
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	3	4	4	3	4	18
33	3	4	4	3	4	18

### 5. Pelatihan (X4)

No	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	$\sum X4$
1	4	2	4	4	4	4	22
2	3	4	4	4	4	2	21
3	3	3	3	3	3	4	19
4	4	3	4	3	3	4	21
5	4	3	4	3	3	4	21
6	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	2	4	4	4	4	21
9	4	4	4	4	4	4	24
10	4	4	4	4	4	4	24
11	4	4	4	4	4	4	24
12	4	4	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	3	3	3	3	4	19
16	4	3	4	3	3	4	21
17	4	3	4	3	3	4	21
18	3	3	3	3	3	3	18
19	2	4	3	2	3	4	18
20	3	4	4	3	3	3	20
21	3	4	3	3	3	2	18
22	3	2	4	3	4	3	19
23	3	3	3	3	3	2	17
24	3	3	3	3	3	3	18
25	3	3	2	2	2	2	14
26	3	2	2	2	2	3	14
27	4	3	4	3	3	4	21
28	3	3	3	3	3	3	18
29	2	4	3	2	3	4	18
30	3	4	4	3	3	3	20
31	4	3	4	4	3	4	22
32	4	3	3	4	3	4	21
33	3	4	4	4	4	3	22

## 6. Kualitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	$\Sigma Y$
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	4	23
5	4	4	4	4	4	4	24
6	3	3	4	3	3	3	19
7	4	4	4	4	4	4	24
8	3	4	4	4	3	4	22
9	3	3	4	3	3	3	19
10	4	4	3	4	4	4	23
11	4	3	4	3	3	4	21
12	3	3	4	3	3	2	18
13	3	3	3	3	3	4	19
14	3	3	3	3	4	4	20
15	4	3	4	3	3	4	21
16	3	3	3	3	3	3	18
17	2	4	3	2	3	4	18
18	3	4	4	3	3	3	20
19	4	3	4	4	3	4	22
20	2	4	2	4	4	4	20
21	4	3	4	3	3	4	21
22	4	3	4	3	3	4	21
23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	4	4	4	4	4	4	24
27	3	3	3	3	3	4	19
28	3	3	3	3	3	3	18
29	2	4	3	2	3	4	18
30	3	4	4	3	3	3	20
31	2	4	3	2	3	4	18
32	3	4	4	3	3	3	20
33	3	4	3	3	3	2	18

**LAMPIRAN 5****Output Hasil SPSS Vs.21****1. VALIDITAS****a. Kepemimpinan**

Correlations							
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
Pearson Correlation	1	,326	,442**	,529**	,484**	,249	,672**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,064	,010	,002	,004	,162	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,326	1	,194	,460**	,373*	,270	,605**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,064		,280	,007	,033	,129	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,442**	,194	1	,484**	,461**	,232	,644**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,010	,280		,004	,007	,195	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,529**	,460**	,484**	1	,790**	,561**	,884**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,002	,007	,004		,000	,001	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,484**	,373*	,461**	,790**	1	,524**	,842**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,004	,033	,007	,000		,002	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,249	,270	,232	,561**	,524**	1	,679**
X1.6 Sig. (2-tailed)	,162	,129	,195	,001	,002		,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,672**	,605**	,644**	,884**	,842**	,679**	1
Total Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	33	33	33	33	33	33	33

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

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

**b. Quality of Work Life**

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
	Pearson Correlation	1	,439*	,622**	,776**	,606**	,551**	,796**
X2.1	Sig. (2-tailed)		,011	,000	,000	,000	,001	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,439*	1	,513**	,641**	,579**	,331	,703**
X2.2	Sig. (2-tailed)	,011		,002	,000	,000	,060	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,622**	,513**	1	,753**	,783**	,498**	,844**
X2.3	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000	,003	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,776**	,641**	,753**	1	,869**	,566**	,928**
X2.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,606**	,579**	,783**	,869**	1	,603**	,903**
X2.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,551**	,331	,498**	,566**	,603**	1	,746**
X2.6	Sig. (2-tailed)	,001	,060	,003	,001	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,796**	,703**	,844**	,928**	,903**	,746**	1
Total	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

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

### c. Insentif

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
	Pearson Correlation	1	,734**	,734**	1,000**	,734**	,911**
X3.1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,734**	1	1,000**	,734**	1,000**	,949**
X3.2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,734**	1,000**	1	,734**	1,000**	,949**
X3.3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	1,000**	,734**	,734**	1	,734**	,911**
X3.4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,734**	1,000**	1,000**	,734**	1	,949**
X3.5	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,911**	,949**	,949**	,911**	,949**	1
Total	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33

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

#### d. Pelatihan

Correlations

	X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	X4.6	Total
Pearson Correlation	1	,025	,575**	,652**	,371*	,485**	,717**
X4.1 Sig. (2-tailed)		,892	,000	,000	,034	,004	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,025	1	,270	,242	,329	,021	,448**
X4.2 Sig. (2-tailed)	,892		,129	,175	,062	,907	,009
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,575**	,270	1	,688**	,741**	,444**	,855**
X4.3 Sig. (2-tailed)	,000	,129		,000	,000	,010	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,652**	,242	,688**	1	,819**	,311	,856**
X4.4 Sig. (2-tailed)	,000	,175	,000		,000	,078	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,371*	,329	,741**	,819**	1	,319	,823**
X4.5 Sig. (2-tailed)	,034	,062	,000	,000		,070	,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,485**	,021	,444**	,311	,319	1	,610**
X4.6 Sig. (2-tailed)	,004	,907	,010	,078	,070		,000
N	33	33	33	33	33	33	33
Pearson Correlation	,717**	,448**	,855**	,856**	,823**	,610**	1
Total Sig. (2-tailed)		,000	,009	,000	,000	,000	
N	33	33	33	33	33	33	33

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

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

### e. Kualitas Kinerja Karyawan

		Correlations						
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total
	Pearson Correlation	1	-,025	,622**	,693**	,475**	,300	,810**
Y1.1	Sig. (2-tailed)		,892	,000	,000	,005	,089	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	-,025	1	-,014	,325	,523**	,176	,447**
Y1.2	Sig. (2-tailed)	,892		,940	,065	,002	,326	,009
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,622**	-,014	1	,290	,014	-,032	,496**
Y1.3	Sig. (2-tailed)	,000	,940		,101	,940	,862	,003
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,693**	,325	,290	1	,748**	,298	,856**
Y1.4	Sig. (2-tailed)	,000	,065	,101		,000	,092	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,475**	,523**	,014	,748**	1	,459**	,792**
Y1.5	Sig. (2-tailed)	,005	,002	,940	,000		,007	,000
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,300	,176	-,032	,298	,459**	1	,554**
Y1.6	Sig. (2-tailed)	,089	,326	,862	,092	,007		,001
	N	33	33	33	33	33	33	33
	Pearson Correlation	,810**	,447**	,496**	,856**	,792**	,554**	1
Total	Sig. (2-tailed)		,000	,009	,003	,000	,001	
	N	33	33	33	33	33	33	33

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

## 2. Reliabilitas

### a. Kepemimpinan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,812	,816	6

### b. *Quality of Work Life*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,896	,903	6

### c. Insentif

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,961	,963	5

### d. Pelatihan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,804	,813	6

### e. Kualitas Kinerja Karyawan

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,748	,742	6

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,50677010
	Absolute	,099
Most Extreme Differences	Positive	,099
	Negative	-,065
Kolmogorov-Smirnov Z		,568
Asymp. Sig. (2-tailed)		,903

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

#### b. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4,061	5,666		,717	,479		
Kepemimpinan	,414	,105	,504	3,939	,000	,906	1,103
QWL	,480	,105	,657	4,575	,000	,719	1,391
Insentif	,330	,156	,290	2,119	,043	,794	1,260
Pelatihan	-,337	,122	-,402	-	,010	,701	1,427
				2,762			

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja

### c. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-,815	2,907		-,280	,781
Kepemimpinan	,072	,054		,240	,193
1 QWL	-,082	,054		-,307	-1,522 ,139
Insentif	-,017	,080		-,040	-,210 ,835
Pelatihan	,120	,063		,392	1,919 ,065

a. Dependent Variable: RES2

## 4. Uji Hipotesis dengan Regresi Linear Berganda

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	,765 <sup>a</sup>	,585	,525	1,611	

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan, Insentif, QWL

b. Dependent Variable: Kualitas Kinerja

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	102,318	4	25,580	9,858	,000 <sup>b</sup>	
1 Residual	72,651	28	2,595			
Total	174,970	32				

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Kepemimpinan, Insentif, QWL

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,061	5,666		,717	,479
Kepemimpinan	,414	,105	,504	3,939	,000
QWL	,480	,105	,657	4,575	,000
Insentif	,330	,156	,290	2,119	,043
Pelatihan	-,337	,122	-,402	-2,762	,010

a. Dependent Variable: Kualitas Kinerja



**LAMPIRAN 6****Berita BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta**

The screenshot shows a news article from [www.harianjogja.com](http://www.harianjogja.com/baca/2016/08/02/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30-741643). The article is titled "PERBANKAN JOGJA BPRS BDW Mampu Tumbuh Hingga 30%" and features a photograph of two people standing in front of a bank counter. To the right of the main article are two smaller, separate news snippets.

**PERBANKAN JOGJA**  
**BPRS BDW Mampu Tumbuh Hingga 30%**

**JIBI Photo**

Direktur Utama BPRS BDW Dana Suswati (kiri) dan Direktur BPRS BDW Mardiyana di Kantor Pusat BPRS BDW, Jl Gedongkuning No 131, Bantul, Jumat (29/7/2016). (Kusnu Isti Qomah/Harian Jogja)

**HarianJogja.com**

Follow us on [Twitter](#) [Facebook](#) [Google+](#)

Home Bantul Gunung Kidul Kota Jogja Kulon Progo Sleman

INFORIAL Lagu Vina Panduwinata Jadi Favorit

**Comfort.. Fashionable** [tokoselopos.com](http://tokoselopos.com)

**RASA IKUT ANTRE DI ANTARA RIBUAN TAMU** [YouTube](#)

TERPOPULER

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

PERBANKAN JOGJA : BP

www.harianjogja.com/baca/2016/08/02/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30-741643

Home Bantul Gunung Kidul Kota Jogja Kulon Progo Sleman

Perbankan Jogja untuk BPRS terus bertumbuh.

Harianjogja.com, BANTUL — Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bangun Drajad Warga (BDW) harus melalui perjuangan yang tidak mudah untuk mengenalkan keuangan berbasis syariah. Perjuangan itu terbayarkan dengan pertumbuhan mencapai 30% pada 2015.

**LAZADA**

SELENGKAPNYA

-70%  Rp 462.800

-12%  Rp 122.000

Jarli Sumsumari

Seleksi Perangkat Desa Boyolali Amburadul dan Penuh Kejangalan, Ada Apa Gerangan?

Jokowi Mantu Tak Tertolu Ngekek ke Pura Mangkunegaran dan Pasar Klewer Solo

Hasil Seleksi Perdes Boyolali Bikin Warga Kecewa dan Hilang Kepercayaan

Tak Temani Raisa Kondangan, Ini yang Dilakukan Hamish Daud

**KISAH UNIK**

KISAH UNIK : Pria China Lamar Kekasih Pakai 2 »

KISAH UNIK : Nekat, Pengendara Sepeda Motor L »

2 Pesawat Tempur TNI AU Turun Mesin Gara-Gara »

+ INDEKS »

**Harian Jogja** 75,859 likes

The screenshot shows a news article from [www.harianjogja.com](http://www.harianjogja.com/baca/2016/08/02/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30-741643). The article discusses the significant growth of BPRS BDW, mentioning a 30% increase in 2015 and plans to open branches in Gunung Kidul, Kulon Progo, and Sleman by 2017. It also highlights the bank's focus on professional training for staff and its Prima product for teachers.

"Pertumbuhan signifikan mulai kami rasakan 2005 karena keuangan syariah semakin populer. Sampai pada 2015, kami mampu tumbuh 30 persen," jelas dia.

Saat ini, posisi aset BPRS BDW sekitar Rp90 miliar dan Dana Pihak Ketiga (DPK) Rp80 miliar. Jumlah nasabah juga terus bertumbuh. Saat ini ada lebih dari 10.000 nasabah BPRS BDW.

Kemajuan bisnis membuat BPRS BDW memiliki satu kantor cabang di Bantul dan dua kantor kas yang berada di Baturetno, Bantul dan Jl Waters. Pada 2016, BPRS BDW akan kembali membuka kantor cabang di Jogja dan akan mulai inisiasi di Gunungkidul.

"Kami juga sudah mendapatkan tawaran untuk mengembangkan di Kulonprogo. Mungkin akan kami wujudkan pada 2017," kata dia.

Keberhasilan itu tidak lepas dari peran karyawan yang bekerja secara profesional dan tetap memegang teguh prinsip syariah. BPRS BDW juga aktif mengikutkan karyawannya untuk mengikuti pelatihan. Tujuan pelatihan itu untuk meningkatkan kualitas dan kapasitas setiap karyawannya.

Direktur BPRS BDW Mardiyana mengatakan, pendidikan menjadi satu sektor yang diperhatikan. Oleh karena itu, BPRS BDW memiliki beberapa produk yang menyasar sekolah-sekolah yang ada di DIY. Ia menyebutkan, BPRS BDW memiliki produk untuk memfasilitasi sekolah yang ingin memberikan penghargaan kepada guru dan karyawan berupa simpanan.

Selain itu, ada pula produk Prima yang merupakan pembiayaan tanpa agunan untuk guru dan karyawan dengan sistem potong gaji. Untuk mengikuti program ini, harus ada perjanjian kerja sama antara sekolah atau instansi dan BPRS BDW. "Sampai saat ini sudah lebih dari 20 sekolah dan instansi yang bekerja sama dengan portofolio sekitar Rp3 miliar," ungkap dia.

BPRS BDW juga memiliki pengembangan pembiayaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang berkaitan dengan sekolah, pernikahan, dan kesehatan.

Tampilan Mobile © 2017 Harian Jogja - J  
get it on Google play Tent

MULTIMEDIA

KARIR

+ INDEKS

HarianJogja 75

Griya 190

9 friends like Bank Photo

SOLOPOS TV

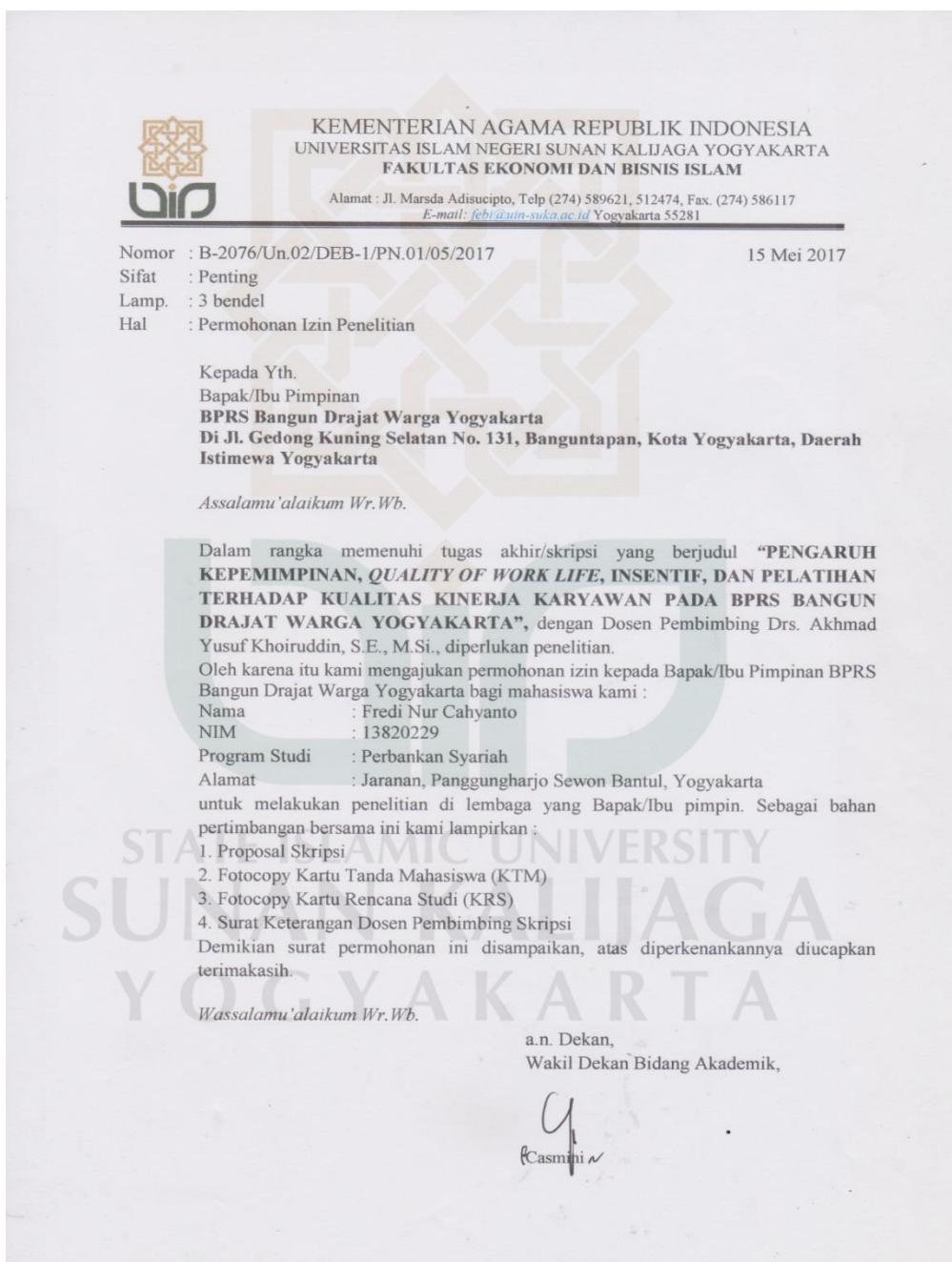
Percetakan SGU

Shopping Blog

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 7

## **Surat Izin Penelitian**



## LAMPIRAN 8

### Dokumentasi Penelitian



**LAMPIRAN 9****Curriculum Vitae****Data Pribadi**

Nama	:	Fredi Nur Cahyanto
Jenis Kelamin	:	Laki-laki
Tempat, Tanggal Lahir	:	Bantul, 02 Desember 1994
Kewarganegaraan	:	Indonesia
Agama	:	Islam
Alamat	:	Jarakan, Panggungharjo Sewon Bantul, Yogyakarta
Telepon	:	08995486006
Email	:	Vredi.bvb@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

1. 2000-2001 : TK Kuntum Melati
2. 2001-2007 : SD Negeri 1 Jarakan
3. 2007-2010 : SMP Negeri 4 Sewon
4. 2010-2013 : SMA Muhammadiyah 6 Yogyakarta
5. 2013-2017 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta