

## **SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(STUDI KASUS DI KSPPS BMT BIMA MUNTILAN)**



**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 :**

**Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen**

**NIM : 14820171**

**Dosen Pembimbing Skripsi**

**Sunarsih, S.E., M.Si.  
NIP.19740911 199903 2 001**

**Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Yogyakarta**

**2018**

## **SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN  
GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
MELALUI KEPUASAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**

**(STUDI KASUS DI KSPPS BMT BIMA MUNTILAN)**



**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 :**

**Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen**

**NIM : 14820171**

**Dosen Pembimbing Skripsi**

**Sunarsih, S.E., M.Si.  
NIP.19740911 199903 2 001**

**Program Studi Perbankan Syariah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
Universitas Islam Negeri Yogyakarta**

**2018**



PENGESAHAN TUGAS AKHIR  
Nomor: B-2193/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2018

Skripsi/ tugas akhir dengan judul:

**“Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Studi Kasus di KSPPS BMT Bima”**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen  
Nomor Induk Mahasiswa : 14820171  
Telah diujikan pada : Senin, 20 Agustus 2018  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR  
Ketua Sidang

Sunarsih, S.E., M.Si

NIP: 19740911 199903 001

Pengaji I

Dian Nuriyah Solissa, SH, M.Si  
NIP. 19840216 200912 2 004

Pengaji II

Jauhar Taradis, S.H.I., M.A.  
NIP. 19840323 201101 1 008

Yogyakarta, 27 Agustus 2018

UIN Sunan Kalijaga  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
D E K A N

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

## **SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI**

Hal : Skripsi Saudari Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen

Kepada

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

*Assalamualaikum Wr. Wb*

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

Nama : Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen

NIM : 14820171

Judul Skripsi : **“Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di KSPPS BMT Bima)”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Yogyakarta, 9 Agustus 2018

Pembimbing

  
**SUNARSIH, SE., M.Si.**  
**NIP. 19740911 199903 2 001**

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen  
NIM : 14820171  
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di KSPPS BMT Bima)**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

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

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Yogyakarya, 9 Agustus 2018

Penyusun



Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen

NIM. 14820171

## **HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen  
NIM : 14820171  
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 :

**“Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di KSPPS BMT Bima)”**

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: 9 Agustus 2018

Yang menyatakan



(Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen)

## MOTTO

*Kesuksesan adalah hasil usaha keras, ketekunan, kesabaran, kebenaran dalam befikir, dan akhirnya menyerahkan segala sesuatunya kepada Yang Maha Kuasa.*

*(R.A.Kartini)*

*Barang siapa yang bersungguh-sungguh pasti dapat dan barang siapa yang bersabar pasti beruntung.*

*Biar rintangan menghadang tetap melangkah, walau badai datang tetap ditenpuh.*

*Kumpulkan kesalahan saat ini karena kelak kumpulan kesalahan yang bernama pengalaman itu akan membawamu ke pada puncak kesuksesan. Bunga yang tidak akan layu sepanjang jaman adalah kebijakan.*

*(William Cooper)*

*Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah.*

*(Lessing)*

*Segala yang indah belum tentu baik, namun segala yang baik sudah tentu indah..*

*(An)*

## HALAMAN PERSEMPAHAN

*Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua  
Orangtua, kakak-kakakku, kekasihku, dan orang-orang yang mencintai saya.  
Teruntuk Bapak Mohammad Zaeni Dahlan, terimakasih atas segala jerih payah  
mendidik putrinya. Teruntuk Ibu Yuanah terimakasih atas segalanya yang telah  
diberikan dan doa yang tiada hentinya. Teruntuk kakak-kakakku, keponakan-  
keponakanku terimakasih untuk support, motivasi, dan nasihatnya.*



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

### A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	be
ت	Ta'	t	te
ث	sa'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah) ka dan ha
خ	Kha'	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	zal	ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	gain	g	ge
ف	fa	f	ef
ق	qaf	q	qi
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el

م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wawu	w	w
ه	ha'	h	ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

## B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة عَدَة	ditulis ditulis	Muta 'addidah 'iddah
-----------------	--------------------	-------------------------

## C. Ta' marbutah

Semua *ta' marbutah* 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.

حُكْمَة	ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyā'</i>

## D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---- ó ---	Fathah	ditulis	A
---- ܿ ---	Kasrah	ditulis	i
---- ܻ ---	Dammah	ditulis	u
فَعْل	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِر	Kasrah	ditulis	<i>žukira</i>
يَذْهَب	Dammah	ditulis	<i>yažhabu</i>

## E. Vokal Panjang

1. fathah + alif <b>جاهليّة</b>	ditulis	<i>Ā</i> <i>jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati <b>تنسٰى</b>	ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3. Kasrah + ya' mati <b>كَرِيمٌ</b>	ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4. D{ ammah + wawu mati <b>فُروضٌ</b>	ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

## F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati <b>بِينَكُمْ</b>	ditulis ditulis	<i>Ai</i> <i>bainakum</i>
2. fathah + wawu mati <b>قُولٌ</b>	ditulis ditulis	<i>au</i> <i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ أُدْعَتْ لَنْ شَكْرَتُمْ	ditulis ditulis ditulis	<i>ža'antum</i> <i>u'idat</i> <i>la'in syakartum</i>
---	-------------------------------	--

## H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن القياس	ditulis ditulis	<i>al-Qur'ān</i> <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

ذوى الفروض	ditulis	<i>awi al-furūd</i>
أهل السنة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah Yang Maha Esa berkat rahmat, hidayah dan kasih-Nya, Shalawat serta salam selalu terpanjatkan kepada Nabi Allah Muhammad SAW, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini yang mengambil judul “**Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di KSPPS BMT Bima)**”. Meskipun masih jauh dari kata sempurna.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana (S-1) pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak, Oleh karena itu penyusun mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. K.H. Yudian Wahyudi Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. H. Syafiq Muhammad Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Sunarsih, SE., M.Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
6. Segenap karyawan yang banyak membantu terhadap kelancaran proses belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
7. Segenap keluarga besar KSPPS BMT Bima yang telah memberikan persetujuan penulis untuk melaksanakan penelitian skripsi ini.

8. Keluargaku tercinta, Ayahanda Muhammad Zaeni Dahlan dan Ibunda Yuanah serta Kakakku Dana Dwi Warna dan Fera Fauziah Zaen, terimakasih atas segala do'a, motivasi dan dukungan baik secara moril maupun materil yang sangat berjasa dalam perjalanan penulisan skripsi ini.
9. Kekasihku Mas Nanang Chusaini yang telah setia menemani dari awal perkuliahan sampai terselesainya skripsi ini.
10. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

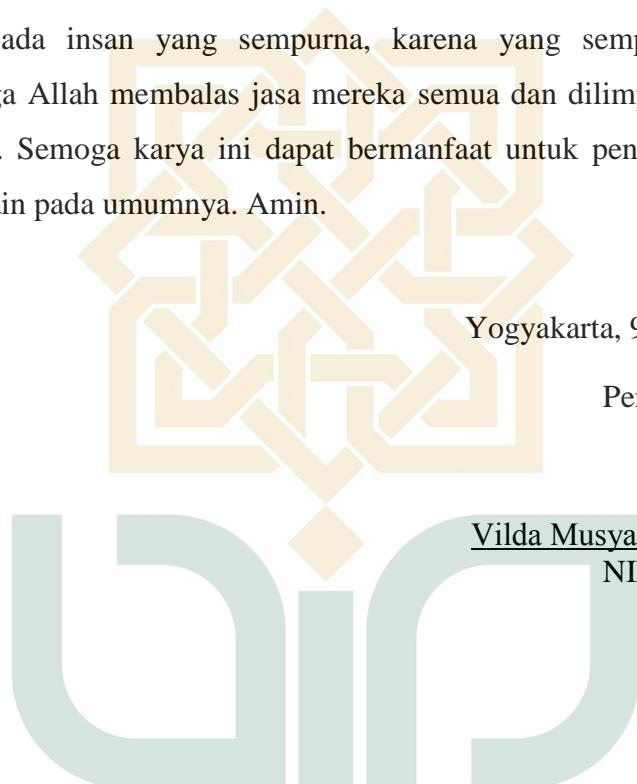
Tak ada insan yang sempurna, karena yang sempurna hanya milik Allah. Semoga Allah membalas jasa mereka semua dan dilimpahkan segala amal kebaikannya. Semoga karya ini dapat bermanfaat untuk penulis khususnya dan bagi orang lain pada umumnya. Amin.

Yogyakarta, 9 Agustus 2018

Penyusun,

Vilda Musyarofah Nur'aini Zaen

NIM. 14820171



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xviii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xix</b>
<b>ABSTRAC .....</b>	<b>xx</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	2
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Sistematika Pembahasan.....	8
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Kinerja Karyawan.....	11
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	11
2. Faktor Kinerja Karyawan .....	11
3. Indikator Kinerja Karyawan .....	12
4. Kinerja Karyawan Dalam Islam.....	13
B. Motivasi .....	16
1. Pengertian Motivasi .....	17
2. Faktor Motivasi.....	19
3. Indikator Motivasi .....	21
4. Motivasi Dalam Islam .....	21

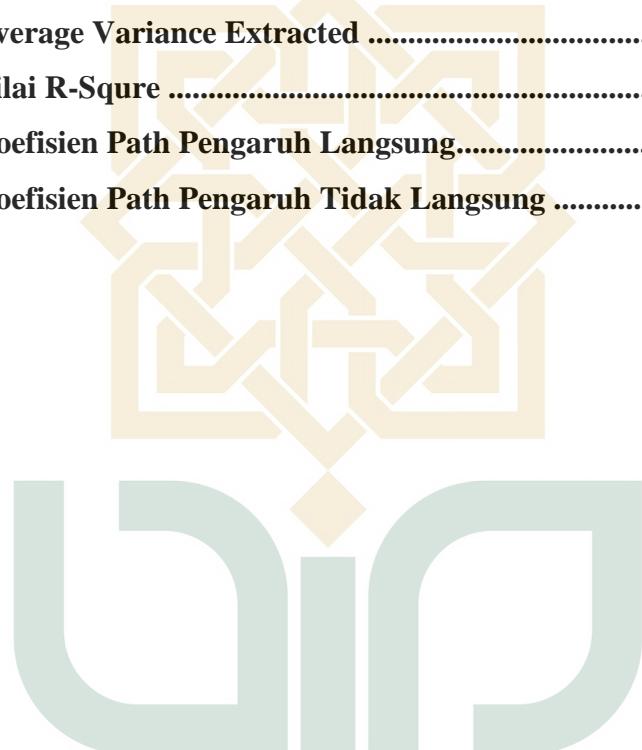
C. Gaya Kepemimpinan .....	23
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	23
2. Tipe Kepemimpinan .....	23
3. Indikator Gaya Kepemimpinan.....	24
4. Gaya Kepemimpinan Dalam Islam.....	26
D. Budaya Organisasi .....	27
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	27
2. Faktor Budaya Organisasi.....	28
3. Indikator Budaya Organisasi.....	28
4. Budaya Organisasi Dalam Islam .....	29
E. Kepuasan Kinerja Karyawan .....	29
1. Pengertian Kepuasan Kinerja Karyawan.....	29
2. Faktor Kepuasan Kinerja Karyawan.....	30
3. Indikator Kepuasan Kinerja Karyawan .....	31
4. Kepuasan Kinerja Karyawan Dalam Islam .....	32
F. Telaah Pustaka.....	32
G. Variabel Intervening .....	34
H. Pengembangan Hipotesis .....	35
I. Kerangka Pikiran .....	49
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>4</b>
A. Jenis Penelitian .....	51
B. Populasi dan Sampel.....	51
C. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data .....	53
D. Instrumen Penelitian .....	54
E. Definisi Operasional.....	54
1. Kinerja Karyawan .....	54
2. motivasi.....	55
3. Gaya Kepemimpinan.....	56
4. Budaya Organisasi.....	56
5. Kepuasan Kinerja Karyawan.....	57
F. Teknik Analisis Data.....	58
1. Analisis Outer Model .....	60
2. Analisis Statistik Deskriptif.....	62
3. Analisis Inner Model .....	63
4. Uji Hipotesis .....	65
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>68</b>

A. Deskriptif Objek Penelitian.....	68
1. Ruang Lingkup Penelitian dan Waktu Penelitian .....	68
2. Karakteristik Profil Responden.....	68
B. Analisis Data.....	73
1. Analisis Deskriptif .....	73
2. Analisis Outer Model.....	75
3. Analisis Inner Model atau Model Struktural.....	80
4. Pengujian Hipotesis.....	83
a. Hipotesis Langsung .....	84
b. Hipotesis Tidak Langsung .....	87
C. Pembahasan Hipotesis.....	89
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>99</b>
A. Kesimpulan .....	99
B. Keterbatasan .....	103
C. Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>108</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Table 3.1 Panduan Menentukan Ukuran Sampel Model SEM-PLS .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabel 3.2 Skala Likert .....</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 4.1 Analisis Diskriptif .....</b>	<b>69</b>
<b>Tabel 4.2 Outer Loading atau Measured Model .....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4.3 Nilai Discriminant Validity .....</b>	<b>74</b>
<b>Tabel 4.4 Composite Reliability .....</b>	<b>75</b>
<b>Tabel 4.5 Average Variance Extracted .....</b>	<b>76</b>
<b>Tabel 4.6 Nilai R-Square .....</b>	<b>78</b>
<b>Tabel 4.7 Koefisien Path Pengaruh Langsung.....</b>	<b>80</b>
<b>Tabel 4.8 Koefisien Path Pengaruh Tidak Langsung .....</b>	<b>83</b>



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 4.1 Profil Responden Jenis Kelamin .....	65
Gambar 4.2 Profil Responden Usia .....	66
Gambar 4.3 Profil Responden Tingkat Pendidikan .....	67
Gambar 4.4 Profil Responden Lama Menjadi Karyawan .....	68
Gambar 4.7 Model Struktural .....	77



## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1: Daftar Kuesioner Penelitian .....</b>	<b>103</b>
<b>Lampiran 2: Data Tabulasi Responden .....</b>	<b>109</b>
<b>Lampiran 3: Hasil PLS .....</b>	<b>110</b>



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Hipotesis yang diajukan: Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan tidak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan tidak dapat memediasi hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan tidak dapat memediasi hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan karyawan tidak dapat memediasi hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan objek karyawan KSPPS BMT Bima. Data dalam penelitian ini bersifat primer, dengan menggunakan kuesioner. Untuk mempermudah penulis dalam menganalisis penelitian ini, digunakan metode SEM-PLS dengan menggunakan alat analisis SmartPLS3. Dari analisis diperoleh hasil motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan faktor dalam diri karyawan seperti tanggung jawab pribadi dan tuntutan kehidupan dan faktor pekerjaan seperti fasilitas yang memadai dan pemetaan bagian pekerjaan yang jelas, gaji sesuai dengan tingkat pekerjaan akan membuat karyawan dapat merasakan kepuasan dalam kinerjanya.

Kata kunci: motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kinerja karyawan, kinerja karyawan, SEM-PLS

## **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the effect of work motivation, leadership style, and organizational culture on employee job satisfaction, and its impact on company performance. The hypothesis proposed: Motivation has a significant influence on employee kinera satisfaction, Leadership Style has no significant effect on employee job satisfaction, Organizational Culture does not have a significant influence on employee job satisfaction, Motivation does not have a significant influence on employee performance, Leadership Style has no significant influence on employee performance, Organizational Culture does not have a significant influence on employee performance, employee job satisfaction is not a significant influence on employee performance. Employee satisfaction cannot mediate the relationship of motivation to employee performance. Employee satisfaction cannot mediate the relationship of leadership style to employee performance. Employee satisfaction cannot mediate the relationship between organizational culture and employee performance. This study uses KSPPS BMT Bima employee objects. The data in this study are primary, using a questionnaire. To facilitate the writer in analyzing this research, the SEM-PLS method is used by using the SmartPLS3 analysis tool. From the analysis obtained the results of motivation directly affect the satisfaction of employee performance. This is due to factors within the employee such as personal responsibility and life demands and work factors such as adequate facilities and clear work mapping, the salary according to the level of work will make employees feel satisfaction in their performance.*

**Keywords:** *work motivation, leadership style, organizational culture, employee performance satisfaction, employee performance, SEM-PLS*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Lembaga keuangan merupakan sebuah wadah dimana terdapat jasa dan pengelolaan keuangan dengan tujuan tertentu. Peranan lembaga keuangan dalam kehidupan terutama bank sangatlah penting adanya. Hal ini akibat semakin berkembangnya sistem ketetapiagaan yang mau tidak mau melibatkan lembaga lembaga keuangan atau bank didalamnya.

Tahun 1998, hingga saat ini kondisi perekonomian Indonesia cenderung labil. Kenaikan beberapa komponen harga yang menjadi kebutuhan pokok masyarakat menyebabkan ekonomi nasional terpuruk. Dan nasib masyarakat kecil semakin tenggelam.

Dengan kondisi diatas, masyarakat dalam berwirausaha semakin kecil kemungkinan untuk maju dikarenakan kekurangan modal untuk membeli bahan dan alat produksi. Para pengusaha membutuhkan pihak lain untuk menyediakan bantuan (pinjaman) lunak untuk kelanjutan usaha mereka. Hal itulah yang kemudian mendorong banyak pihak untuk membentuk lembaga keuangan mikro untuk membantu mengembangkan ekonomi kelas bawah. Jika para pengusaha mengharapkan peran lembaga keuangan makro, sangat tipis kemungkinan karena tingginya bunga pinjaman dan didominasi pembiayaan konsumtif sehingga laju ekonomi masyarakat cenderung konsumtif dan kurang produktif.

Dalam kondisi yang demikian, Baitul Mal wat Tamwil (BMT) sebagai lembaga keuangan mikro yang berbasis syariah muncul dan mencoba menawarkan solusi bagi masyarakat untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi. BMT merupakan lembaga keuangan syariah berbadan hukum koperasi. Realitas dilapangan dalam beberapa tahun terakhir, BMT mengalami perkembangan yang sangat pesat. Pemerintah melalui kementerian koperasi dan UMKM menyatakan koperasi jasa keuangan syariah (KJKS) dalam bentuk (BMT) berkembang sangat

signifikan. Hal ini tidak lepas dari kinerja BMT secara nasional di tahun ini telah mencapai aset sebesar Rp. 4,7 triliun dan jumlah pembiayaan sebesar Rp. 3,6 triliun. Data PINBUK Jawa tengah (2010) menunjukkan 4.000 BMT di Indonesia, terdapat 613 BMT atau (17%) yang berlokasi di Jawa Tengah.<sup>1</sup>

Salah satu BMT yang berkedudukan di Jawa Tengah adalah BMT Bima yang berkantor pusat di Muntilan. BMT Bima merupakan salah satu BMT yang besar dan sudah memiliki 10 kantor cabang yang tersebar di wilayah Jawa Tengah. Secara rutin BMT Bima melakukan serangkaian kegiatan salah satunya tentang seminar kewirausahaan yang baru saja dilaksanakan pada tanggal 24 April 2018 dan juga kegiatan yang bersifat keagamaan seperti pengajian dan pemberian donasi kepada yatim piatu yang rutin dilaksanakan oleh BMT Bima. Bahkan pada setiap akhir tahun, BMT Bima melakukan aksi peduli sesama yang dikemas dalam program bedah rumah dhuafa dan yatim. BMT Bima telah mendapatkan penghargaan KSP Award pada tahun 2014 dan 2015 dari KEMENKOP UKM RI. Rata-rata kenaikan aset BMT Bima pertahun naik 20%-30%. Ini menunjukkan bahwa kinerja BMT Bima sangat baik. Dari pernyataan tersebut terbukti bahwa peran BMT Bima pada masyarakat sangatlah penting selain dari menstabilkan perekonomian masyarakat.

Dalam keberhasilan BMT Bima banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan dan juga kendala yang dialami dalam menjalankan suatu lembaga. Khususnya pada kinerja karyawannya. Kondisi itulah yang menjadi dasar peneliti untuk menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

Dalam pencapaian tujuan dan kinerja organisasi, tentunya peran pemimpin yang mengelola karyawannya dengan kepemimpinan yang dimiliki, tidak dapat diabaikan. Pemimpin dapat diibaratkan sebagai seorang nahkoda yang akan membawa kapal beserta seluruh awaknya untuk mencapai tempat yang ingin dituju. Pemimpin harus mampu

---

<sup>1</sup> <http://indukbmt.co.id/laporan-keuangan-anggota/jawa-tengah/>

menjalankan fungsi manajemen dengan baik agar tujuan perusahaan tercapai.

Menurut Yukl (1994), kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja baik kinerja karyawan maupun organisasi.

Menurut Erdiyansyah (2010), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang dimiliki oleh masing-masing individu khususnya dalam menilai kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap sesuatu hal yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya, termasuk yang berhubungan dengan pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, diharapkan karyawan akan bekerja dengan pikiran dan perasaan yang positif, sehingga memperlancar suksesnya pekerjaan. Demikian bila terjadi hal yang sebaliknya jika kepuasan kerja rendah.

Menurut Grenberg dan Baron dalam Sunyoto dan Burhanudin (2011), motivasi adalah serangkaian proses yang menggerakkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku individu untuk mencapai beberapa tujuan. Beberapa penelitian motivasi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Robbins (2002:279) juga menjelaskan bahwa budaya organisasi menyangkut bagaimana para anggota melihat organisasi tersebut, bukan menyangkut apakah para anggota organisasi menyukainya atau tidak, karena para anggota menyerap budaya organisasi berdasarkan dari apa yang mereka liat dan mereka dengar dalam organisasi. Dan anggota organisasi cenderung mempersepsikan sama tentang budaya dalam organisasi tersebut meskipun mereka berasal dari latar

belakang yang berbeda ataupun bekerja pada tingkat-tingkat keahlian yang berlainan dalam organisasi tersebut.

Dari hasil pengamatan, diduga kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun dari luar individu karyawan, yang dapat berupa faktor motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut, erat kaitannya dengan persepsi maupun apa yang dirasakan oleh karyawan serta bagaimana mereka mensikapinya, yang belum tentu sama antar individu. Berdasarkan survey penulis untuk fasilitas bagi karyawan ataupun nasabah belum memadai, sehingga dapat berpengaruh pada faktor kondisi kinerja karyawan. Dalam pembagian *jobdesk* masih belum terorganisir dengan baik, contohnya *customer service* dengan *teller* yang belum terpisah sehingga kinerja karyawan kurang optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penyusun tertarik menadakan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di KSPPS BMT Bima)”**.

## B. Rumusan Masalah

Dari Masalah yang telah diuraikan penulis diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima?

8. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima?
9. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima ?
10. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima?

### C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
  1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima.
  2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
  3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
  4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kinerja karyawan.
  5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kinerja karyawan
  6. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kinerja karyawan.
  7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja di KSPPS BMT Bima
  8. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja di KSPPS BMT Bima
  9. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja di KSPPS BMT Bima
  10. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima.

### D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah:

## 1. Manfaat Akademis

### a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi untuk menambah ilmu-ilmu tentang pengorganisasian khususnya pada motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi serta kinerja karyawan.

### b. Penelitian lebih lanjut

Bagi peneliti lebih lanjut, penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan referensi bagi penelitian lain yang meneliti tentang kinerja karyawan atau variabel lain.

## 2. Manfaat bagi praktisi

### a. Bagi Peneliti

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

### b. Bagi KSPPS BMT Bima

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam mengembangkan dan menyempurnakan kebijakan bagi KSPPS BMT Bima, 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 dan berisi tentang hal yang ingin dilakukan peneliti. Sistematika pembahasan mencangkup uraian singkat pembahasan materi tiap bab.

Bab II berisi tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang berhubungan dengan variabel-variabel yang diangkat oleh penulis dan teori pendukung lainnya yang berkaitan dengan kienrja 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 sampel. Kemudian penulis menentukan alat analisis data yang digunakan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah ditetapkan penulis.

Bab VI 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 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

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kinerja karyawan sebagai variabel intervening di KSPPS BMT Bima. Dalam hal ini, kepuasan karyawan bertindak sebagai variabel intervening. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di KSPPS BMT Bima. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan.

Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kepuasan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima. Dalam penelitian ini budaya organisasi tidak dapat dijadikan sarana untuk mengukur kesesuaian dari tujuan organisasi dan strategi organisasi serta dampak yang dihasilkan dari budaya organisasi di KSPPS BMT Bima. Budaya organisasi dalam setiap individu karyawan tidak mempengaruhi konsistensi karyawan dalam kinerjanya.

Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima. Hal ini berarti hasil dari pelaksanaan aktivitas manajerial

kepemimpinan yang dijalankan tidak selalu positif atau baik untuk organisasi. Sebab semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu. Pelaksanaan aktivitas kepemimpinan yang lebih banyak ke arah menekan karyawan bisa saja menyebabkan seorang karyawan dapat mencapai kepuasan dalam bekerja, tetapi belum tentu dapat membawa pengaruh yang positif dalam pembentukan kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi.

Hasil uji hipotesis keempat menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima. Hal ini berarti meskipun motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi belum tentu mempengaruhi kinerja perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena karyawan yang merasa puas karena telah dipenuhi kebutuhannya oleh manajemen dapat bekerja secara optimal. Belum optimalnya kerja seorang karyawan dibatasi oleh adanya kebijakan atasan misalnya berhubungan dengan waktu lembur, yaitu karyawan yang telah terpuaskan kebutuhannya merasa bahwa manajemen telah memberikan penghargaan kepada dirinya sehingga dia merasa harus bekerja dengan profesional artinya apabila terdapat pekerjaan yang melekat pada dirinya yang sampai dengan jam kerja belum selesai tetapi dapat diselesaikan hari tersebut, karyawan tersebut bermaksud untuk menyelesaikannya karena dedikasi dan loyalitas terhadap pekerjaannya meskipun tidak diperhitungkan waktu lembur. Tetapi pihak manajemen menentukan bahwa sesuai ketentuan yang ada hal tersebut tidak diperkenankan, akhirnya karyawan tersebut akan menyelesaikan pada hari berikutnya. Hal inilah yang salah satunya menjadi suatu pertimbangan dan alasan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima.

Hasil uji hipotesis kelima menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima. Hal ini mengingat bahwa fungsi dari budaya organisasi

bahwa budaya organisasi merupakan pembeda sebagai identitas masing-masing dari individu karyawan sehingga menumbuhkan komitmen atau loyalitas serta kemantapan sistem sosial. Dalam perbedaan identitas budaya organisasi dianatar para karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan KSPPS BMT Bima. Perbedaan antar individu tidak membuat sebuah tembok untuk menghalangi karyawan dalam melakukan interaksi antar pegawai dengan atasan dan tidak mempengaruhi efektivitas dan keoptimalan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik.

Hasil uji hipotesis keenam menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan dalam KSPPS BMT Bima majarialnya tergantung dengan metode inpirasional dan pemotivasi dan kerjasama antar karyawannya. Jika manajerial dengan metode yang dijalankan mampu membawa karyawan dalam kinerja yang lebih baik maka kepuasan kerja karyawan juga akan mudah dicapai.

Hasil uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kinerja karyawan dengan kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima. Hal ini berarti bahwa secara umum kepuasan kerja karyawan yang kurang akan berdampak ketidakmampuan meningkatkan kinerja perusahaan.

Hasil uji hipotesis kedelapan menunjukkan bahwa secara langsung adanya pengaruh positif motivasi melalui kepuasan karyawan tetapi tidak secara langsung berpengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima. Hal ini berarti motivasi kerja memang sangat diperlukan oleh seorang karyawan untuk dapat mencapai suatu kepuasan kerja yang tinggi meskipun menurut sifatnya kepuasan kerja itu sendiri besarnya sangat relatif atau berbeda antara satu orang dengan orang lainnya. Tetapi secara keseluruhan, para responden menyatakan bahwa selama bekerja di perusahaan mereka menyatakan merasa puas atas motivasi kerja yang selama ini diberikan oleh manajemen kepada para karyawan.

Hasil uji hipotesis kesembilan menunjukkan bahwa budaya organisasi melalui kepuasan kinerja karyawan melalui kepuasan karyawan dan tidak

berpengaruh pada kinerja karyawan. Budaya organisasi karyawan tidak mengubah identitas jati diri dan konsistensi karyawan dalam bekerja sehingga tidak berpengaruh pada kepuasan kinerja karyawan dan kinerja antar karyawan dan manajemen tetap berjalan secara optimal.

Hasil uji hipotesis kesepuluh menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan di KSPPS BMT Bima. Hal ini berarti proses komunikasi antar karyawan dengan manajemen masih berjalan dengan baik meskipun setiap pemimpin mempunya cara untuk bagaimana membawa organisasi dapat berjalan sesuai tujuannya. Pengaruh sosial yang dilakukan oleh pemimpin tidak melulu akan berpengaruh tidak baik pada karyawan. Bahkan jika telalu ditekan karyawan akan berdampak tidak baik bagi karyawan maupun kinerjanya. Semakin tinggi pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan dilakukan, maka akan berdampak pada penurunan kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

## B. Keterbatasan

Pelaksanaan penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, yaitu :

1. Kuesioner disampaikan kepada responden dengan mengunjungi seluruh 11 cabang KSPPS BMT Bima secara langsung, kecuali cabang Grabag dan cabang Bandongan karna keterbatasan jarak yang sangat jauh. Sehingga penelitian ini sangat menguras waktu dan tenaga untuk mengunjungi cabang yang jaraknya paling jauh.
2. Penelitian ini tidak menggunakan metode SEM parametrik, melainkan menggunakan metode SEM non-parametrik.

## C. Saran

1. KSPPS BMT Bima harus mampu meningkatkan motivasi dalam kinerja karyawan terutama pada fasilitas sarana dan prasarana karyawan pada kantor cabang KSPPS BMT Bima sehingga karyawan dalam bekerja akan lebih nyaman dan efektif. Dengan diterapkannya motivasi antar karyawan dalam menjalankan kegiatannya selalu dilandasi ikhlas dan merasa dipenuhi kebutuhannya dalam bekerja tidak hanya mementingkan keuntungan pribadi saja namun juga kepentingan sesama sehingga dapat membentuk suatu

kepuasan karyawan karena kepuasan karyawan dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

2. KSPPS BMT Bima harus mampu meningkatkan pelaksanaan aktivitas manajerial kepemimpinan agar dapat terbentuknya kepribadian bawahan untuk ikhlas bekerja mencapai tujuan organisasi
3. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk menambah atau mengganti variabel independen agar bisa mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan dan loyalitas nasabah.



## Daftar Pustaka

- As'ad, Muhammad. 1999. *Psikologi Industri edisi keempat*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus Pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)* Surabaya : Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 10, No 2, 124-135. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Dimyati.2005.*Belajar dan Pembelajaran*.Jakarta: Depdikbud.
- Erdiyansyah (2010), *Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional, Pengaruhnya terhadap Kepuasan kerja Pegawai*
- Ernawan, Erni R. (2011). *Organization Culture : Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Endrias, Win Susilo Hari. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Jakarta
- Hamalik, Oemar.2003. *Proses Belajar Mengajar*.Bandung:Bumi Aksara
- Freed Luthans. 2010, *Perilaku Organisasi edisi sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Jogja.
- Handoko T. Tani. 2009. *Manajemen*. Edisi Kedua, Cetakan Keduapuluhan. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Kementerian Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, hlm.338
- Ketut, G. (2010). *Pembuktian Budaya Organisasi pada Kepuasan Kerja*. *Jurnal Akutansi, Manajemen Bisnis dan Sektor Publik (JAMBSP)*. Vol. 6. No , 3. Juni 2010: 289
- Kismono, Gugup .2001.“ *Bisnis Pengantar*”.Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono H. Teman, 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan pada SubSektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor diJawa Timur*, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Kusuma Wardani, Rodiatul. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Malang, Universitas Brawijaya.

- Lantara, I Wayan Arya. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabrl Intervening Di PT Indonesia Tourism Development Corporation.* Singaraja.
- Lubis, Arfan Ikhsan. (2014). *Akuntansi Keprilakuan Edisi 2.* Jakarta : Salemba Empat
- Novziransyah, Nanda. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kantor Wilayah Sumatera Utara.* Medan
- Nur Indriantoro, & Bambang Supomo. 2001. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: BPFE
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2001. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT.Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad Nasib, 2012. *Ringkasan Tafsir IBNU KATSIR Jilid 4.* Jakarta:Gema Insani
- Robbins, Stepphen P. dan Timoty A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stepphen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Jakarta : Erlangga
- Robbinss Stephen P., 2001. *Organizational Behavior(Terjemahan) Jilid 1*, Edisi Kedelapan, PT. Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan produktifitas Kerja.* Bandung: Penerbit mandar Maju.
- Sudirjo, Frans. (2017) *Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Varibel Intervening.* UNTAG Semarang.
- Sugiyono, (2007). "Metode Penelitian Administrasi". Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang dan Burhanudin (2011), *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta, CAPS.
- Sunyoto, Danang (2011), *Metodologi Penelitian Ekonomi Alat Statistik & Analisis Output Komputer Untuk Mahasiswa dan Praktisi*, Yogyakarta , CAPS.
- Siagian Sondang P., 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siswanto dan Sucipto.2008."Teori & Perilaku Organisasi".Malang: UIN-Malang Press
- Suwanto,2011.*Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia.* Suci Press: Bandung
- Soekarno.1980."*Dasar-Dasar Manajemen*".Jakarta: Miswar
- Tampi. 2004. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbl (Regional Sales Manado).* Volume 3 No. 24

Wiyono, Gendro, (2012) *Modul Metodologi Penelitian*. Unpublished modul. Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. Yogyakarta

Yasiroh, Iis (2010), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang Selatan*, Universitas Singa Perbangsa Karawang.

Yukl, Gary (1994), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, alih Bahasa Jusuf Udaya, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta  
\_\_\_\_\_, Undang-undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan

