

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS BPRS BANGUN DRAJAT WARGA DAN
BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**SANTIKA AYU SETIYAWATI
NIM: 15820164**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI DISPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING (STUDI KASUS BPRS BANGUN DRAJAT WARGA DAN
BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)**



SKRIPSI

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

OLEH:

**SANTIKA AYU SETIYAWATI
NIM: 15820164**

PEMBIMBING:

**M. ARSYADI RIDHA, SE, M.Sc. Ak.CA
NIP: 19830419 201503 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2019**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B- 275 / Un.02/ DEB/ PP.00.9/02/2019

Tugas Akhir dengan judul: **"Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera)"**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Santika Ayu Setiyawati
Nomor Induk Mahasiswa : 15820164
Telah diujikan pada : Rabu, 23 Januari 2019
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang


M. Arsyadi Ridha SE, M.Sc, Ak.CA
NIP. 19830419 201503 1 002

Penyaji I


Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

Penyaji II


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

Yogyakarta, 04 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



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



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga FE-UINSK-BM-05-03/RO

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Santika Ayu Setiyawati
Lamp : 1

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama : Santika Ayu Setiyawati

NIM : 15820164

Judul Skripsi : “Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program studi 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 mengharap agar skripsi saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wasaalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 15 Januari 2019

Pembimbing I


M. Arsyadi Ridha, S.E., M.Sc. Ak.CA

NIP.19830419 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabaraakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Santika Ayu Setiyawati

NIM : 15820164

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejatera)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarrakatuh

Yogyakarta, 04 Rabi'ul Awwal 1440

15 Januari 2019

Penyusun


Santika Ayu Setiyawati
NIM. 15820164

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Klajaga Yogyakarta,
saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Santika Ayu Setiyawati
NIM : 15820164
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

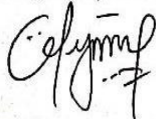
demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non
Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang
berjudul:

**“Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja
Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga dan
BPRS Madina Mandiri Sejahtera)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non
Eksklusif ini Universitas Islam Negeri 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 surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada Tanggal 15 Januari 2019
Yang Menyatakan,



(Santika Ayu Setiyawati)

MOTTO

“No matter what happened in the past. We just go forward
till the end.”

-Lai Guan Lin-

“Yang berdoa tanpa usaha, bagaikan pemanah tanpa
busur.”

-Ali Bin Abi Thalib-

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Kedua orangtua saya

Ayah Widaryanto dan Ibu Asih tercinta yang selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan saya Adikku, Dimas Arsa Valentino yang selalu menyemangati dan memberikan dukungan.

Keluarga Besar yang selalu mendoakan Sahabat dan teman-teman tercinta, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan

2015

Berserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

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	Sā'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Z	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Sad	S	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dad	D	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	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	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada 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.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	Fa'ala
ذكر	Kasrah	Ditulis	Zukira
يذهب	Dammah	Ditulis	Yazhabu

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbal-‘alamin, segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Atas nikmat, hidayah serta karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik baiknya. Shalawat serta salam selalu penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang senantiasa penulis tunggu syafaatnya di yaumul qiyamah nanti. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah 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 Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya selama perkuliahan.
5. Bapak M. Arsyadi Ridha, SE, M.Sc. Ak.Ca selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama menyusun skripsi ini
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.

7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Seluruh karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Orang tua tercinta Ayah Widaryanto dan Ibu Asih serta adik tersayang Dimas Arsa Valentino serta seluruh keluarga besar atas segala doa, motivasi, dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
10. Teman-teman KKN'57 dan Perbankan Syariah angkatan 2015 khususnya keluarga besar PS D yang telah bersama-sama menempuh pendidikan bersama.
11. Sahabat terbaik Detektif Febi (Rendy Trianto, Fadhila Ulfa, Firda Auliya, dan Dyah Restu), Meetup (Verrina, Itsna, Isna, Ulin, Galih, Ria), Yeoja (Icus, Hilton, Sella, Unnie, dan Mba Atul) yang telah memberikan semangat serta tempat berbagi keluh kesah.
12. Teman seperjuangan mengerjakan skripsi (Nur, Rahma, Dewi, Mak Nita, Dina, Vik dan Romma).
13. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Amin Yaa Rabbal Alaamiin.

Yogyakarta, 15 Januari 2019

Santika Ayu S
NIM 15820164

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II	10
LANDASAN TEORI.....	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2. Motivasi.....	12
a. Pengertian Motivasi	12
b. Bentuk-bentuk Motivasi	12

c. Teori Motivasi.....	14
3. Kinerja	16
a. Pengertian Kinerja	16
b. Teori Kinerja Perspektif Islam.....	17
c. Indikator Kinerja.....	18
4. Lingkungan Kerja.....	19
a. Pengertian Lingkungan Kerja	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
c. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	21
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
5. Kepemimpinan	23
a. Pengertian Kepemimpinan.....	23
b. Gaya Kepemimpinan	23
c. Sifat-Sifat Pemimpin.....	25
d. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam.....	28
e. Indikator Kepemimpinan	29
6. Kepuasan Kerja	30
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	30
b. Faktor-Faktor Untuk Mengukur Kepuasan Kerja.....	30
c. Indikator Kepuasan Kerja	31
7. Disiplin Kerja	31
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	31
b. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja	32
c. Indikator Disiplin Kerja	33
B. Telaah Pustaka	35
C. Pengembangan Hipotesis	39
D. Kerangka Pemikiran.....	47
BAB III.....	48
METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Jenis dan Sumber Data	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian	49

1. Populasi	49
2. Sampel	49
D. Definisi Operasional Variabel	49
E. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Instrumen Penelitian	52
1. Kuesioner	52
2. Skala Likert	54
3. Teknik Analisis Data	55
a. Analisa Outer Model	55
b. Analisa Inner Model	56
c. Pengujian Hipotesis	57
4. Hasil Pengujian Efek Mediasi	57
BAB IV	58
HASIL DAN PEMBAHASAN	58
A. Deskripsi Objek Penelitian	58
1. Tempat dan Waktu Penelitian	58
2. Analisis Deskriptif Responden	59
B. Hasil Uji Outer Model	62
1. <i>Convergent validity</i>	63
2. <i>Discriminant validity</i>	64
3. <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	65
4. <i>Cronbach's Alpha</i>	65
5. <i>Composite Reliability</i>	66
C. Hasil Uji Inner Model	66
D. Hasil Uji Hipotesis	68
E. Hasil Pengujian Efek Mediasi	70
F. Pembahasan	71
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja	71
2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja	73
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja	75
4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	77
5. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	80

6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	81
7. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	84
8. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.....	86
9. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening	87
10. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.....	88
BAB V.....	90
KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN.....	90
A. Kesimpulan	90
B. Keterbatasan.....	92
C. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tabel Jumlah karyawan di Perbankan Syariah	1
Tabel 2.1 Tabel Telaah Pustaka	35
Tabel 3.1 Tabel Kuesioner	52
Tabel 3.2 Skala Likert	54
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	58
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	59
Tabel 4.3 Umur Responden.....	60
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	61
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Responden	61
Tabel 4.6 Uji Validitas (<i>Convergent Validity</i>)	63
Tabel 4.7 Uji Validitas (<i>Discriminant Validity</i>).....	64
Tabel 4.8 Uji Validitas (<i>Average Variance Extracted</i>).....	65
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas (<i>Cronbach's Alpha</i>).....	65
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas (<i>Composite Reliability</i>).....	66
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi	67
Tabel 4.12 Uji <i>Indirect Effects</i>	68
Tabel 4.13 Uji <i>Total Effects</i>	68
Tabel 4.14 Uji Efek Mediasi	70
Tabel 4.15 Tanggapan Variabel Kepemimpinan	73
Tabel 4.16 Aset BPRS BDW dan BPRS Madina	79
Tabel 4.17 Laba BPRS BDW dan BPRS Madina.....	81
Tabel 4.18 Tanggapan Variabel Kepuasan Kerja	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Kerangka Teori.....	47
Gambar 4.1 Gambar Hasil Uji Struktural	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2 Pertanyaan Wawancara.....	VI
Lampiran 3 Tabel Definisi Operasional Variabel	VII
Lampiran 4 Tabulasi Kuesioner	VIII
Lampiran 5 Output Uji SmartPLS	XVIII
Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian.....	XXII
Lampiran 7 Curriculum Vitae	XXIII



ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Agar dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui motivasi karyawan, baik itu motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan subjek penelitian yaitu karyawan dari 2 BPRS di Yogyakarta melalui penyebaran kuesioner sebanyak 66 kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SmartPLS 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sementara itu disiplin kerja mampu memediasi lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resources have an important role to play in the success of a company. In order to be able to contribute greatly to the company, human resources must be managed properly. Management of human resources can be realized through employee motivation, both intrinsic motivation and extrinsic motivation.

This study aims to examine the effect of motivational factors on employee performance through work discipline as an intervening variable (A Case Study of BPRS Bangun Drajat Warga and BPRS Madina Mandiri Sejahtera). This research is a quantitative study with research subjects, namely employees of 2 BPRS in Yogyakarta through the distribution of 66 questionnaires. The method of data analysis in this study used the SmartPLS 3.0.

The results showed that there was an influence between work environment, job satisfaction on work discipline and work discipline on performance. Work environment, leadership, job satisfaction does not affect performance. Meanwhile the work discipline is able to mediate the work environment, leadership, and job satisfaction on performance.

Keywords: *Work Environment, Leadership, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Performance.*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi banyak perubahan yang terjadi pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi. Salah satunya ialah bagaimana perusahaan secara responsif menghadapi perubahan yang terjadi baik pada eksternal maupun juga internal perusahaan (Vannecia dkk, 2013).

Perbankan syariah merupakan industri jasa keuangan yang tidak dapat terhindar dari perubahan tersebut. Bank syariah terus mengalami perkembangan baik dalam jumlah karyawan maupun kapasitas asset yang dimiliki. Di bawah ini perkembangan bank syariah yang diikuti oleh peningkatan jumlah tenaga kerja bank syariah di Indonesia sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan di Perbankan Syariah

Keterangan	2015	2016	2017
BUS	51.413	51.110	51.068
UUS	4.403	4.487	4.678
BPRS	5.102	4.372	4.619

Sumber: Statistik Perbankan Syariah 2018

Berdasarkan tabel diatas, perkembangan jumlah tenaga kerja dari tahun 2015 hingga tahun 2017, khususnya UUS terus mengalami peningkatan. Perkembangan tenaga kerja pada BPRS dari tahun 2015 hingga tahun 2017 terjadi secara fluktuatif. Sementara itu, perkembangan

tenaga kerja pada BUS dari tahun 2015 hingga tahun 2017 mengalami penurunan.

Selain bertambahnya jumlah karyawan pada perbankan syariah, perkembangan perbankan syariah khususnya Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) juga ditandai dengan peningkatan aset yang dimiliki. Bprsyaariah.com menuliskan pertumbuhan aset BPRS di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) mencapai 20% dengan total aset per Februari 2013 sebesar Rp241,8 miliar. Pada tahun 2017 pertumbuhan total simpanan dan jumlah rekening BPRS seluruh Indonesia per akhir Juni 2017 mengalami peningkatan Rp9,02 triliun atau setara dengan 11,37% yoy menjadi Rp88,3 triliun. Hingga tahun 2018 aset BPRS tumbuh dua digit dibandingkan periode yang sama di tahun sebelumnya, mencapai Rp127 triliun atau tumbuh 11,02% yoy (ekbis.sindonews.com).

Perkembangan bank syariah yang sangat cepat ini tidak lepas dari dukungan sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting di samping sumber-sumber daya lain yang dimiliki perusahaan, mengingat peran sumber daya manusia sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan (Mangkunegara, 2011).

Untuk mencapai tujuan pengembangan, perbankan syariah perlu adanya pengembangan sumber daya manusia dan menumbuhkan rasa pertanggungjawaban karyawan terhadap perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas

profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Kinerja karyawan akan tercipta jika karyawan dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik (Sinambela, 2012).

Kemudian untuk memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan, perusahaan perlu membuat kebijakan untuk mengembangkan kinerja karyawan. Kebijakan tersebut salah satunya dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang memengaruhi individu dalam bertindak laku untuk mencapai tujuan (Rifai dan Sagala, 2010). Pihak manajemen perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan melalui perbaikan gaji dan upah, hal tersebut mungkin masih bisa diterima pada taraf tertentu karena dengan gaji tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Tetapi pada kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu membuat karyawan selalu termotivasi untuk meningkatkan pekerjaannya. Oleh karena itu pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi motivasi karyawan agar kinerjanya dapat meningkat.

Faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatunya yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat memengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1996). Faktor kedua yaitu kepemimpinan, kepemimpinan merupakan proses penyusunan arah perusahaan, komunikasi dengan karyawan, proses memotivasi karyawan,

dan melakukan tinjauan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010). Faktor ketiga yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja adalah penilaian dari karyawan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya (Rivai dan Mulyadi, 2010).

Karyawan yang termotivasi ketika bekerja akan menjadi disiplin ketika bekerja. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sagala, 2010). Sikap dan perilaku disiplin dalam pekerjaan juga akan dapat berdampak positif bagi peningkatan prestasi kerja, mengingat pelaksanaan disiplin dalam bekerja akan memberikan kemudahan dalam proses pekerjaan.

Dari fenomena diatas, dapat ditarik hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Eko dan Rahayu (2017) motivasi dan disiplin dapat memengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai. Terjadi *gap* dalam penelitian terdahulu mengenai kinerja dan disiplin sebagai variabel intervening dimana motivasi tidak memengaruhi kinerja akan tetapi memengaruhi disiplin kerja sebagai variabel intervening (Iis dkk, 2018).

BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera merupakan sebuah lembaga ekonomi berdasarkan syari'ah Islam yang merupakan salah satu BPRS yang sedang berkembang, dibuktikan dengan

pertumbuhan aset yang mencapai 30% dari tahun 2005 sampai tahun 2015. Harianjogja.com menyebutkan bahwa aset yang dimiliki BPRS Bangun Drajat Warga sekitar Rp 90 miliar dan Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar Rp 80 miliar. Jumlah nasabah juga terus bertambah sampai saat ini sudah ada lebih dari 10.000 nasabah BPRS Bangun Drajat Warga. Tahun 2017 BPRS Bangun Drajat Warga berada di tingkat pertama di kalangan BPRS di DIY serta menduduki peringkat tiga seantero DIY-Jateng dengan total aset mencapai Rp 103 miliar (krjogja.com).

Sedangkan BPRS Madina Mandiri Sejahtera merupakan BPRS yang cukup dikenal masyarakat yang terletak di Jalan Parangtritis. Aset yang dimiliki BPRS Madina Mandiri Sejahtera dari tahun 2007-2012 terus mengalami peningkatan, meskipun pada tahun 2013 mengalami penurunan sebesar 6 miliar namun pada tahun 2014-2017 aset yang dimiliki BPRS Madina Mandiri Sejahtera dapat meningkat kembali, peningkatan tersebut antara 9 miliar-8 miliar pertahunnya (bankmadinasyariah.com). .

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH FAKTOR-FAKTOR MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BPRS BANGUN DRAJAT WARGA DAN BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
5. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
8. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
9. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

10. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BPRS Bangun Drajat Warga dan BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk mengasah kemampuan peneliti dalam menjawab permasalahan yang terkait dengan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi.

2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam memberikan sumbangan penelitian peneltian selanjutnya dan sebagai bahan referensi yang diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan bagi pembaca terutama dalam bidang sumber daya manusia terkait dengan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan yang dapat digunakan pihak manajemen organisasi dalam mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

D. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh gambaran dan memudahkan pembahasan dalam bab ini, maka akan disajikan sistematika penulisan yang merupakan garis besar dari bab ini. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah sebagai landasan permasalahan yang akan diteliti, kemudian rumusan masalah guna memfokuskan persoalan yang dibahas dalam penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan mengenai teori yang relevan dengan topik yang akan dibahas, pengembangan hipotesis, penelitian terdahulu, dan model penelitian atau kerangka berfikir yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjelasan jenis penelitian, data dan teknik pengumpulannya, variabel penelitian, dan metode pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam dari hasil temuan, dan menjelaskan bagaimana implikasinya.

BAB V PENUTUP

Bab ini memaparkan simpulan atas pengujian hipotesis yang dilakukan dan saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil ini belum dapat mendukung hipotesis kedua karena kedisiplinan dapat ditingkatkan melalui pemberian apresiasi tidak hanya dari segi finansial akan tetapi nonfinansial.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi kepuasan karyawan maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, sebaliknya jika kepuasan rendah maka disiplin kerja karyawan juga rendah.
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena lingkungan kerja yang sudah cukup baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini belum dapat mendukung hipotesis kelima karena kepemimpinan yang sudah baik belum tentu meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Karyawan menginginkan pekerjaan beragam yang mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan sehingga kinerja dapat ditingkatkan.
7. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Semakin tinggi sikap disiplin yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai.
8. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Lingkungan kerja yang bagus, aman, dan nyaman akan menimbulkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja serta disiplin kerja dalam setiap pekerjaannya.
9. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Untuk meningkatkan disiplin dan kinerja karyawan pimpinan dapat memberikan apresiasi bagi karyawan tidak hanya dari segi finansial melainkan dari segi nonfinansial.
10. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Karyawan yang puas ketika bekerja akan menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

B. Keterbatasan

1. Penelitian masih menggunakan kuesioner yang terkadang jawaban yang diberikan oleh responden belum cukup untuk mengukur tingkat kinerja karyawan.
2. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel. Sementara itu masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dan masih banyak variabel intervening lain yang dapat digunakan.
3. Peneliti hanya menggunakan dua objek dalam penelitiannya dikarenakan sulitnya mendapat perijinan dari instansi yang akan dijadikan objek penelitian.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas lingkup responden agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasi serta menggunakan alat analisis lain agar mendapat hasil yang lebih baik lagi.
2. Bagi BPRS di Yogyakarta, sebaiknya pimpinan memberikan apresiasi kepada karyawan tidak hanya dari segi finansial akan tetapi dari segi nonfinansial seperti pemberian sertifikat penghargaan maupun plakat agar karyawan lebih bersemangat bekerja, pimpinan juga harus rutin mengadakan pelatihan guna meningkatkan kinerja karyawannya.

dkk. (2017). Pengaruh Komunitas Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-10.

Al-Farisi. (2011). *Kemudahan dari Allah: menelaah tafsir Al-Furqan*. Jakarta:Gema Insani.

Al-Farisi. (2013). *Tafsir Al-Wasith Jilid 1*. Jakarta:Gema Insani.

Al-Farisi. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Gema Insani.

Al-Farisi. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1-10.

Al-Farisi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-10.

Al-Farisi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 1-10.

- dkk. (2017). Pengaruh Komunitas Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-10.
- Al-Farisi. (2011). *Kemudahan dari Allah: menelaah tafsir Al-Furqan*. Jakarta:Gema Insani.
- Al-Farisi. (2013). *Tafsir Al-Wasith Jilid 1*. Jakarta:Gema Insani.
- Al-Farisi. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta:Gema Insani.
- Al-Farisi. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 1-10.
- Al-Farisi. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-10.
- Al-Farisi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 1-10.

- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Undip.
- Ghozali, Imam, Iatan. (2015). *Partial Least Square, Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0. Edisi 2*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN : 979.704.300.2.
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Himma, Mahmudatul. (2017). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis* Vol 11 No. 2.
- <https://www.bankmadinasyariah.com> diakses pada tanggal 30 Januari 2019 pukul 09.51 WIB.
- Iis, Sobariah dkk. (2018). Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* Vol. 2 No. 1.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, Bambang. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kartono, Kartini. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Pemimpin Abnormal itu?*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kelvin Pang, Chin-Shan Lu. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. *Maritime Business Review* Vol.3 No.1.
- Kreitner, Robert, dan Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior : An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesembilan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesepuluh. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mathis R.L dan Jackson J.H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Diterjemahkan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*, Edisi kelima, Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo.
- Muhammad. (2008). *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mutia, Arda. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis* Vol. 18 No. 1.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: teori dan praktik*. Jakarta: Indeks.
- Noor, Juliansyah. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Nur, Kholis. (2004). Etos Kerja Dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al Mawarid* No.11 Edisi XI.
- Purnama, Erik.tth. "Kinerja Perbankan Aset BPR Syariah Capai Rp 4-8 Triliun". <http://www.bprsyariah.com/news-media/23-kinerja-perbankan-aset-bpr-syariah-capai-rp-4-8triliun.html> diakses pada 31 Maret 2018 pada pukul 10.50 WIB.
- Qomah, Kusnul Isti. (2016). "BPRS BDW Mampu Tumbuh Hingga 30%". <http://jogjapolitan.harianjogja.com/read/2016/08/02/511/741643/perbankan-jogja-bprs-bdw-mampu-tumbuh-hingga-30> diakses pada 25 Januari 2019 pada pukul 15.04 WIB.
- Reksohadiprodjo, Sukanto dan Handoko, Hani. (2001). *Organisasi Perusahaan: Teori, Struktur Dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, dan Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal, dan Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Cetakan ketiga. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyani, Tri Budi. (2014). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Naskah Publikasi. Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Sigit, Agus. (2017). “BPRS BDW Kembangkan Potensi dengan Promosi Agresif”. https://krjogja.com/web/news/read/24222/BPRS_BDW_Kembangkan_Potensi_dengan_Promosi_Agresif diakses pada tanggal 25 Januari 2019 pada pukul 15.08 WIB.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyatmi, Maria M.M, dan Edward. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management*. Volume 2 No.2.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sulistiyani, A.Teguh; Rosyidah. (2009). *MSDM: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Terry, George. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Vannecia, M.S. Eddy, M.S, dan Roy, Setiawan (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of AGORA*. Vol.1 No.1.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja-Manajemen Kredibilitas*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudiningsih, Ni Made Diah., dkk. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Journal Manajemen Bisma Universitas Ganesha*. Vol. 4.

KUESIONER PENELITIAN

Yth.

Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. (Responden)

Karyawan BPRS

Dengan hormat,

Dengan ini saya:

Nama : Santika Ayu Setiyawati

NIM : 15820164

Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan

Syariah

Bermaksud melakukan penelitian dengan judul skripsi Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Displin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Untuk keperluan tersebut saya memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr./Sdri untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner penelitian ini. Mengingat pentingnya data ini, saya sangat mengharapkan agar kuesioner penelitian ini diisi dengan lengkap sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Jawaban dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri hanya digunakan untuk penelitian, dan kerahasiaannya akan saya jaga dengan hati-hati. Atas kesediaan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Sdr./Sdri. dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Santika Ayu Setiyawati

A. IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

Lingkari pilihan yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu/Sdr/I:

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Usia : 1. < 20 tahun
2. 21-30 tahun
3. 31-40 tahun
4. 41-50 tahun
5. > 50 tahun
4. Masa Kerja : 1. < 1 tahun
2. 1-5 tahun
3. 6-10 tahun
4. > 10 tahun
5. Pendidikan Terakhir : 1. SMA/SMK
2. D3
3. S1
4. S2

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Silahkan menjawab pertanyaan dengan memberikan tanda checklist pada (✓) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat anda.
2. Baca dan cermati pertanyaan dalam kuesioner dengan teliti sebelum memilih jawaban.
3. Pilihan jawaban dan kolom penilaian:

SS	: Sangat Setuju	skor 4
S	: Setuju	skor 3
TS	: Tidak Setuju	skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	skor 1

ITEM PERTANYAAN

Pernyataan Yang Dirancang	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
	4	3	2	1
LINGKUNGAN KERJA (Al-Alawi, 2005)				
Kerjasama antar karyawan sangat penting untuk dilakukan.				
Kondisi kerja yang baik sangat penting untuk memotivasi karyawan.				
Lingkungan kerja yang kompetitif sangat penting bagi perusahaan.				
Penempatan karyawan yang sesuai dengan jabatan kerjanya .				
Karyawan diberikan kebebasan menyampaikan ide dan gagasan.				

Pernyataan Yang Dirancang	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
	4	3	2	1
KEPEMIMPINAN (Al-Alawi, 2005)				
Penggajian tidak diskriminatif menjadi hal penting dalam perusahaan.				
Pimpinan rutin mengadakan pelatihan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.				
Pimpinan mengapresiasi karyawan yang mempunyai kinerja baik.				
Pimpinan memiliki simpati yang tinggi kepada karyawan.				
Rotasi karyawan merupakan salah satu teknik yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kinerja.				

Pernyataan Yang Dirancang	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
	4	3	2	1
KEPUASAN KERJA (Sinambela, 2012)				
Insentif yang diterima karyawan sebanding dengan jerih payah ketika bekerja.				
Karyawan merasa bangga terhadap hasil kerja yang telah dicapai.				
Karyawan merasa tenang bekerja karena sudah dijamin atas berbagai kebutuhan karyawan di tempat kerja.				
Pekerjaan yang diberikan sangat menantang dan menggairahkan bagi karyawan.				

Pernyataan Yang Dirancang	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
	4	3	2	1
DISIPLIN KERJA (Hasibuan, 2006)				
Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan.				
Teladan pimpinan menentukan kedisiplinan karyawan.				
Gaji memengaruhi kedisiplinan karyawan.				
Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.				
Pengawasan melekat dari pimpinan efektif meningkatkan kedisiplinan karyawan.				
Berat/ringannya sanksi hukuman yang diterapkan memengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.				
Pimpinan berani dan tegas pada karyawan yang tidak disiplin.				
Hubungan kemanusiaan yang baik memengaruhi kedisiplinan karyawan.				

Pernyataan Yang Dirancang	Jawaban Responden			
	SS	S	TS	STS
	4	3	2	1
KINERJA KARYAWAN (Mathis dan Jackson, 2006)				
Tingkat pencapaian pekerjaan yang diselesaikan karyawan sesuai harapan perusahaan.				
Karyawan teliti dalam mengerjakan pekerjaannya.				
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang telah ditetapkan.				
Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.				
Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungan kerjanya.				

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

1. Bagaimana kinerja karyawan di BPRS ini menurut bapak/ibu?
2. Menurut bapak/ibu langkah apa yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan?
3. Menurut bapak/ibu apa yang menyebabkan kinerja karyawan menurun?
4. Apakah lingkungan kerja di BPRS ini sudah baik? Misalnya dari segi penerangan, suhu udara, terhindar dari kebisingan.
5. Apakah BPRS ini memiliki petugas pengamanan yang cukup kompeten untuk dapat menjaga keamanan?
6. Apakah hubungan kerja antar karyawan terjalin dengan baik, dan apakah hubungan kerja karyawan dengan pimpinan terjalin dengan baik?
7. Bagaimana sikap pimpinan di BPRS ini, apakah sudah memiliki jiwa kepemimpinan yang baik? Misalnya dapat menginspirasi karyawan, memonitor secara langsung karyawannya yang sedang bekerja, dan mengadakan pelatihan untuk karyawan guna meningkatkan kinerja karyawannya.
8. Bagaimana cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan apa yang menyebabkan kepuasan kerja menurun?
9. Bagaimana strategi yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan?
10. Apakah ada sanksi/hukuman untuk karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan?

Lampiran 3

Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel	Skala
Lingkungan Kerja (X1)	
1. Kerja tim	Likert
2. Kondisi lingkungan	
3. Lingkungan kompetitif	
4. Posisi kerja	
5. Kebebasan berpendapat (Al-Alawi, 2005)	
Kepemimpinan (X2)	
1. Ketegasan	Likert
2. Penguasaan teknis	
3. Keramahan dan kecintaan (Al-Alawi, 2005)	
Kepuasan Kerja (X3)	
1. Insentif	Likert
2. Penghargaan	
3. Pengakuan	
4. Penilaian (Sinambela, 2012)	
Kinerja (Y)	
1. Kuantitas	Likert
2. Kualitas	
3. Ketepatan waktu	
4. Kehadiran	
5. Kemampuan (Mathis and Jackson, 2006)	
Disiplin Kerja (Z)	
1. Tujuan dan kemampuan	Likert
2. Teladan pimpinan	
3. Imbalan	
4. Keadilan	
5. Waskat	
6. Sanksi/hukuman	
7. Ketegasan	
8. Hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2006)	

Lampiran 4

Tabulasi Kuesioner

NO	Variabel Lingkungan Kerja					Jumlah
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	4	4	3	19
3	4	4	3	3	3	17
4	4	4	3	3	3	17
5	4	4	3	3	3	17
6	3	3	3	3	4	16
7	4	4	4	3	3	18
8	4	3	3	3	4	14
9	4	4	4	4	3	19
10	3	3	3	2	3	14
11	3	2	3	3	2	13
12	3	3	3	3	2	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	4	4	3	3	3	17
16	3	3	3	3	3	15
17	4	4	4	4	3	19
18	4	4	3	3	3	17
19	4	3	3	3	4	17
20	4	4	4	4	3	19
21	4	4	3	4	4	19
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	4	4	4	4	4	20
27	3	2	3	3	2	13
28	3	3	4	4	3	17
29	3	3	2	3	3	14
30	3	3	4	3	3	16
31	3	3	2	3	3	14
32	3	3	3	3	3	15
33	3	2	3	3	3	14

34	4	3	3	3	4	17
35	4	4	4	4	3	19
36	3	3	3	3	3	15
37	4	4	3	3	4	20
38	3	3	3	3	3	15
39	3	3	2	4	4	16
40	4	4	3	4	4	19
41	4	3	3	3	3	16
42	4	3	4	3	3	17
43	3	3	3	3	3	15
44	4	4	4	4	4	20
45	3	3	3	3	3	15
46	4	4	4	4	3	19
47	4	4	3	4	4	19
48	3	3	3	3	3	15
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	3	3	3	3	4	16
52	4	4	4	4	4	20
53	3	4	3	4	4	18
54	4	4	2	3	4	17
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	3	3	3	17
57	3	3	3	3	3	15
58	4	4	3	3	3	17
59	3	3	3	3	3	15
60	4	3	3	3	4	17
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	3	3	18
63	4	4	4	4	4	20
64	4	3	4	3	4	18
65	3	4	3	4	4	18
66	4	4	4	4	4	20

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

34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	3	4	4	19
36	3	3	3	3	3	15
37	3	4	3	4	3	17
38	3	3	3	3	3	15
39	3	3	4	3	4	17
40	3	3	4	3	3	16
41	4	3	3	3	3	16
42	3	3	3	4	3	16
43	3	3	3	3	3	15
44	4	3	4	4	4	19
45	3	3	3	3	3	15
46	3	3	3	3	3	15
47	3	4	4	3	4	18
48	3	3	3	3	3	15
49	4	3	4	3	3	17
50	4	3	3	3	3	16
51	3	3	3	4	4	17
52	4	4	3	3	4	18
53	4	3	3	3	3	16
54	4	4	4	4	3	19
55	4	4	4	4	4	20
56	3	3	3	3	3	15
57	3	3	3	3	3	15
58	3	3	4	3	3	16
59	3	3	3	3	4	16
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	4	4	4	20
62	4	3	3	4	4	18
63	4	4	3	4	4	19
64	4	3	3	3	3	16
65	3	3	3	3	4	16
66	4	4	4	4	4	20

NO	Variabel Kepuasan Kerja				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Jumlah
1	3	3	3	3	12
2	3	3	3	3	12
3	3	3	3	3	12
4	2	3	3	3	11
5	3	3	2	3	11
6	3	3	3	3	12
7	4	4	3	3	14
8	3	3	3	3	12
9	3	3	3	3	12
10	2	3	3	3	11
11	3	3	4	3	13
12	3	4	4	3	14
13	3	3	3	3	12
14	3	3	3	3	12
15	2	3	3	3	11
16	2	3	3	3	11
17	2	3	3	2	10
18	3	3	2	3	11
19	3	3	3	3	12
20	3	3	3	4	13
21	3	3	4	3	13
22	3	3	3	3	12
23	3	3	3	3	12
24	3	3	3	3	12
25	3	3	3	3	12
26	3	3	3	3	12
27	3	2	3	3	11
28	4	3	4	3	14
29	3	3	3	3	12
30	3	2	3	3	11
31	3	3	3	3	12
32	3	2	3	2	10
33	4	4	3	3	14

34	3	3	3	3	12
35	4	4	4	4	16
36	3	3	3	3	12
37	4	3	3	3	13
38	4	3	3	3	13
39	3	3	4	2	12
40	3	3	3	3	12
41	3	3	3	3	12
42	3	3	4	2	12
43	3	3	3	3	12
44	3	3	3	3	12
45	4	4	3	4	15
46	4	3	3	3	13
47	3	3	3	3	12
48	3	3	3	3	12
49	3	3	4	3	13
50	3	3	2	3	11
51	3	3	3	3	12
52	3	3	4	3	13
53	4	3	3	3	13
54	4	4	4	3	15
55	4	4	4	4	16
56	3	3	3	4	13
57	3	3	3	3	12
58	3	3	3	3	12
59	3	3	3	3	12
60	3	3	3	3	12
61	4	3	3	3	13
62	3	3	3	3	12
63	3	3	3	3	12
64	4	3	3	4	14
65	3	3	3	3	12
66	4	4	4	4	16

NO	Variabel Disiplin Kerja								Jumlah
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
1	3	3	3	3	3	3	2	3	23
2	3	3	3	3	3	3	4	4	26
3	3	3	2	3	3	3	3	4	24
4	3	3	4	4	3	3	3	4	27
5	3	3	4	3	3	3	3	3	25
6	3	4	4	4	3	3	3	3	27
7	3	3	4	3	3	4	4	3	27
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	3	3	3	3	3	3	3	4	25
10	4	3	3	4	3	4	4	4	29
11	4	3	4	3	3	2	3	2	24
12	3	3	3	3	2	3	3	3	23
13	3	3	3	3	3	3	3	3	24
14	3	3	3	3	3	3	3	3	24
15	3	4	4	3	3	3	3	3	26
16	3	3	2	3	3	3	3	3	23
17	3	3	4	4	3	3	3	3	26
18	3	3	4	3	3	3	3	3	25
19	3	4	4	4	3	4	4	4	30
20	3	3	3	4	4	3	3	4	27
21	4	4	2	4	4	4	2	4	28
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24
23	3	3	3	3	3	3	3	3	24
24	3	3	3	3	3	3	3	3	24
25	3	3	3	3	3	3	3	3	24
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	2	3	3	2	3	2	3	21
28	4	2	3	3	2	3	3	2	22
29	3	3	2	3	4	4	3	3	25
30	3	3	3	2	3	2	3	3	22
31	3	3	3	2	3	3	2	3	22
32	3	3	2	3	2	3	2	3	21
33	4	3	2	3	4	3	2	4	25

34	3	3	2	3	3	2	3	3	22
35	3	4	4	4	4	4	4	4	27
36	3	3	3	3	3	3	3	3	24
37	3	4	4	3	3	3	3	4	27
38	3	3	4	3	3	3	3	3	25
39	3	3	3	3	3	4	4	4	27
40	3	3	3	3	4	3	3	3	25
41	3	4	2	3	3	2	3	3	23
42	3	3	4	3	4	3	3	3	26
43	3	3	3	3	3	3	3	3	24
44	3	4	4	3	3	3	3	3	26
45	3	4	4	4	3	3	3	3	27
46	3	4	4	3	3	3	3	3	26
47	3	4	4	3	3	3	4	4	28
48	3	3	3	3	3	3	3	3	24
49	4	4	4	4	3	3	3	4	29
50	3	4	4	4	4	4	4	4	31
51	4	4	4	4	4	3	3	4	30
52	4	4	4	4	3	4	3	4	30
53	3	4	3	3	4	3	3	3	26
54	4	4	4	4	4	3	4	4	31
55	4	3	4	4	4	4	4	4	31
56	3	4	2	3	3	2	3	3	23
57	3	3	2	3	3	3	3	4	24
58	3	3	4	4	3	3	3	3	26
59	3	3	3	3	3	3	3	3	24
60	3	3	2	3	3	2	3	3	22
61	4	4	2	3	3	3	3	4	26
62	3	3	4	4	4	3	3	4	28
63	3	3	2	3	3	2	3	3	22
64	4	3	2	3	3	4	3	4	26
65	3	3	4	3	3	3	3	4	26
66	4	4	2	4	4	4	4	4	30

NO	Variabel Kinerja					Jumlah
	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	4	4	17
3	3	3	3	3	3	15
4	3	4	3	3	4	17
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	15
7	3	2	3	3	3	14
8	3	3	3	3	3	15
9	3	4	4	4	4	19
10	3	4	4	3	3	17
11	2	4	3	2	3	14
12	3	3	2	3	3	14
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	4	3	16
16	4	4	4	2	4	18
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	4	4	4	20
20	3	4	4	4	4	19
21	3	3	3	3	4	16
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	3	3	3	15
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	3	2	3	3	2	13
27	3	3	2	3	3	14
28	4	3	4	3	2	16
29	3	3	3	3	3	15
30	3	2	3	3	2	16
31	3	2	3	3	2	13
32	3	3	2	3	2	13
33	4	3	3	2	3	15

34	3	3	3	3	3	15
35	4	4	4	4	4	20
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	3	15
38	3	3	3	3	3	15
39	3	3	3	3	4	16
40	3	3	3	3	4	16
41	3	3	3	3	3	15
42	3	3	3	3	3	15
43	3	3	3	3	4	16
44	3	3	3	3	4	16
45	3	4	3	3	3	16
46	3	3	3	3	3	15
47	3	3	3	4	4	17
48	3	3	3	3	3	15
49	3	3	3	4	3	16
50	3	3	4	4	4	18
51	3	3	3	4	4	17
52	3	3	3	3	3	15
53	3	3	3	3	3	15
54	4	4	4	4	4	20
55	3	4	3	4	4	18
56	3	4	4	4	4	19
57	3	3	3	3	3	15
58	3	3	3	4	4	17
59	4	4	4	3	4	19
60	3	3	3	3	3	15
61	3	3	3	3	3	15
62	4	4	3	3	4	18
63	3	3	3	3	3	15
64	3	3	3	3	3	15
65	3	3	3	3	3	15
66	4	4	4	4	4	20

Lampiran 5

Output Uji SmartPLS 3.0

HASIL UJI VALIDITAS

Convergen Validity

Outer Loadings						
Matrix	x1	x2	x3	y1	y2	
x1.1	0.801					
x1.2	0.862					
x1.3	0.541					
x1.4	0.722					
x1.5	0.690					
x2.1		0.676				
x2.2		0.771				
x2.3		0.747				
x2.4		0.738				
x2.5		0.714				
x3.1			0.646			
x3.2			0.898			
x3.4			0.798			
y1.2				0.662		
y1.4				0.771		
y1.5				0.657		
y1.6				0.631		
y1.7				0.770		
y1.8				0.729		

Discriminant Validity

Discriminant Validity						
Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...			
	x1	x2	x3	y1	y2	
x1.1	0.801	0.462	0.195	0.463	0.395	
x1.2	0.862	0.265	0.197	0.472	0.380	
x1.3	0.541	0.240	0.125	0.159	0.122	
x1.4	0.722	0.308	0.191	0.345	0.299	
x1.5	0.690	0.640	0.224	0.533	0.277	
x2.1	0.441	0.676	0.437	0.285	0.266	
x2.2	0.474	0.771	0.429	0.321	0.211	
x2.3	0.408	0.747	0.293	0.396	0.377	
x2.4	0.260	0.738	0.247	0.396	0.244	
x2.5	0.426	0.714	0.272	0.360	0.173	
x3.1	0.184	0.376	0.646	0.236	0.104	
x3.2	0.247	0.448	0.898	0.558	0.482	
x3.4	0.181	0.258	0.798	0.310	0.422	
y1.2	0.468	0.397	0.336	0.662	0.382	
y1.4	0.391	0.371	0.381	0.771	0.610	

y1.5	0.310	0.296	0.495	0.657	0.415
y1.6	0.230	0.101	0.289	0.631	0.385
y1.7	0.496	0.491	0.358	0.770	0.640
y1.8	0.497	0.322	0.312	0.729	0.493
y2.1	0.092	0.207	0.340	0.357	0.608
y2.2	0.163	0.240	0.469	0.471	0.792
y2.3	0.278	0.268	0.447	0.463	0.806
y2.4	0.554	0.288	0.256	0.617	0.652
y2.5	0.389	0.307	0.324	0.639	0.830

Final Results	Quality Criteria	Interim Results	Base Data
---------------	------------------	-----------------	-----------

AVE

ity	Average
Average Varian...	0.535
	0.533
	0.620
	0.498
	0.552

HASIL Uji RELIABILITAS

Cronbach's Alpha

Construct Reliability and Validity		
Matrix	Cronbach's Alpha	
	Cronbach's Al...	
x1	0.785	
x2	0.782	
x3	0.716	
y1	0.797	
y2	0.795	

Composite Reliability

Composite Reliability
Composite Rel...
0.849
0.850
0.828
0.855
0.859

HASIL UJI HIPOTESIS

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
y1	0.478	0.453
y2	0.524	0.492

Indirect Effects

Path Coefficients

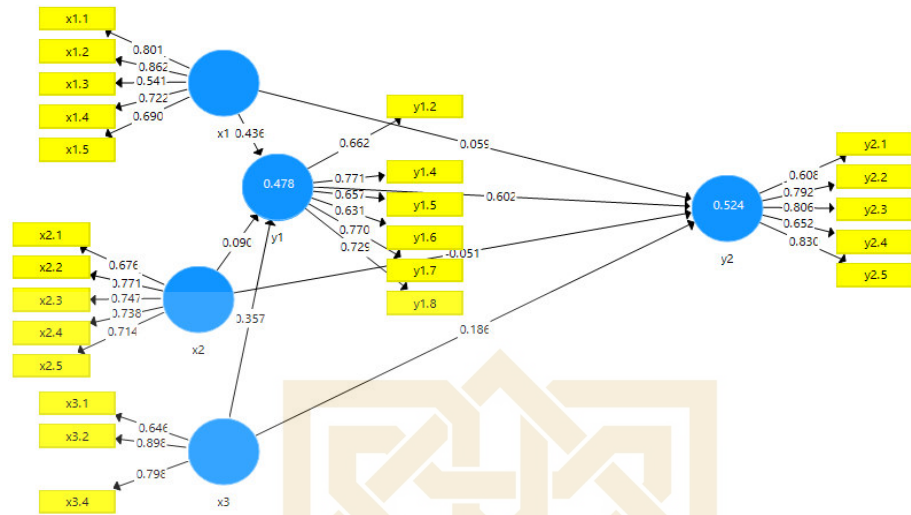
Mean, STDEV, T-Values, P-Val...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples		
Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values	
x1 -> y1	0.436	0.433	0.097	4.498	0.000
x1 -> y2	0.059	0.053	0.134	0.442	0.658
x2 -> y1	0.090	0.123	0.138	0.648	0.517
x2 -> y2	-0.051	-0.052	0.127	0.400	0.689
x3 -> y1	0.357	0.349	0.102	3.496	0.001
x3 -> y2	0.186	0.185	0.120	1.545	0.123
y1 -> y2	0.602	0.620	0.128	4.696	0.000

Total Indirect Effects

Total Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
x1 -> y1					
x1 -> y2	0.263	0.268	0.082	3.189	0.002
x2 -> y1					
x2 -> y2	0.054	0.078	0.090	0.598	0.550
x3 -> y1					
x3 -> y2	0.215	0.217	0.075	2.857	0.004
y1 -> y2					

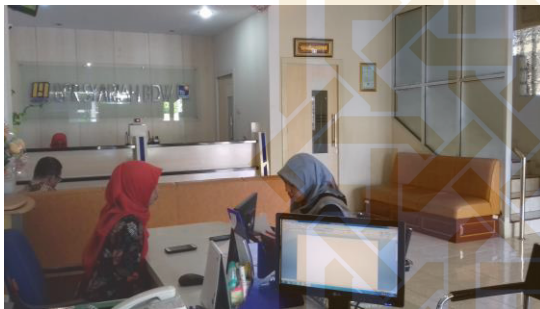
HASIL Uji PENGARUH INTERVENING



Dokumentasi Penelitian



Foto bersama karyawan BPRS BDW



Wawancara dengan Bu Ida Personalia BPRS BDW



Foto bersama karyawan BPRS Madina



Wawancara dengan Mas Dimas CS BPRS Madina

Curriculum Vitae

Data Pribadi

- Nama : Santika Ayu Setiyawati
- Jenis Kelamin : Perempuan
- Tempat, Tanggal Lahir: Bantul, 17 Mei 1997
- Kewarganegaraan : Indonesia
- Agama : Islam
- Alamat : Karongan RT 06 RW 12, Jogotirto, Berbah, Sleman
- Telepon : 0821-4130-9228
- Email : ayusantika806@gmail.com



Data Orangtua

- Nama Ayah : Widaryanto
- Nama Ibu : Mularsih
- Alamat Orangtua : Karongan RT 06 RW 12, Jogotirto, Berbah, Sleman
- Telepon : 0858-6789-7298

Pendidikan

- 2003-2009 : SD Muhammadiyah Bulu
- 2009-2012 : SMP N 1 Piyungan
- 2012-2015 : SMA N 1 Depok Yogyakarta
- 2015-2019 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta