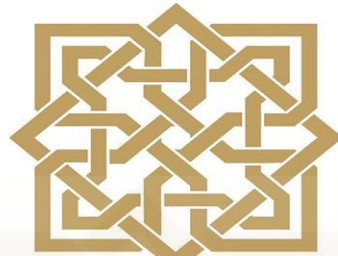


**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BPRS BUMI ARTHA SAMPANG**



**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

OLEH:

FAJRINA GILANG RINATASARI

NIM: 12391033

PEMBIMBING:

- 1. SUNARSIH, S.E., M.SI.**
- 2. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.SI.**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
BPRS BUMI ARTHA SAMPANG**



SKRIPSI

**DISUSUN DAN DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU
DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

FAJRINA GILANG RINATASARI
NIM: 12391033

PEMBIMBING:

- 1. SUNARSIH, S.E., M.SI**
- 2. Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.SI.**

**PROGRAM STUDI KEUANGAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Fajrina Gilang Rinatasari
Lamp : 1

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Fajrina Gilang Rinatasari
NIM : 12391033
Judul Skripsi : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Bumi Artha Sampang”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Keuangan 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 dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Juni 2016
Pembimbing I

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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Fajrina Gilang Rinatasari
Lamp : 1

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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


Nama : Fajrina Gilang Rinatasari
NIM : 12391033
Judul Skripsi : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Bumi Artha Sampang”**

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam prodi Keuangan Syari'ah 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 dapat segera dimunaqosyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 14 Juni 2016
Pembimbing II



Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE, M.SI
NIP.19661119 199203 1 002



PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR
Nomor : B-811.23/UN.02/DEB/PP.05.3/06/2016

Skripsi/Tugas akhir dengan judul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Bumi Artha Sampang”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh,

Nama : Fajrina Gilang Rinatasari

NIM : 12391033

Telah dimunaqasyahkan pada : 22 Juni 2016

Nilai Munaqasyah : A-

Dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Keuangan Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tim Munaqasyah:

Ketua Sidang,

Sunarsih, S.E., M.Si.,

NIP. 19740911 199903 2 001

Penguji I

M. Kurnia Rahmat Abadi, S.E., M.M.

NIP. 1978503200604 1 002

Penguji II

Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.

NIP. 19770910 200901 1 011

Yogyakarta, Rabu 24 Juni 2016

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan,



Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Ak., CA.

NIP. 1968002 199403 1 002

SURAT PERNYATAAN

Bismillahi Ar-Rahman Ar-Rahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Fajrina Gilang Rinatasari

NIM : 12391033

Jurusan-Prodi : Keuangan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Bumi Artha Sampang”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* 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 Wr. Wb..

Yogyakarta, 14 Juni 2016

Penyusun



Fajrina Gilang Rinatasari
NIM. 12391033

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	ᶕ ^a #	ka dan ha
د	Dāl	ᶑ	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	ʃ ¹ Ê	es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fā'	f	ef
ق	Qāf	q	qi
ك	Kāf	k	ka
ل	Lām	l	el
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. *Tā' marbūṭah*

Semua *tā' marbūṭah* 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.

حكمة	ditulis	<i>Ḥikmah</i>
------	---------	---------------

عَلَّة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	karāmah al-auliyā'

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

-----َ-----	Fathah	ditulis	A
-----ِ-----	Kasrah	ditulis	i
-----ُ-----	Ḍammah	ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	ditulis	fa'ala
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	zūkira
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	yazhabu

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	ditulis	Ā
جاهلية	ditulis	jāhiliyyah
2. fathah + yā' mati	ditulis	ā
تَنَسَّى	ditulis	tansā
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	ī
كَرِيم	ditulis	karīm
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	ū
فُرُوض	ditulis	furūd

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بينكم	ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قول	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

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

أَنتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ نَشْكُرَكُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

السَّمَاءِ	ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْسِ	ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fajrina Gilang Rinatasari
NIM : 12391033
Program Studi : Keuangan Syariah
Departemen : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang”.

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga 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 seksama.

Yogyakarta, 24 Juni 2016
Yang menyatakan



Fajrina Gilang Rinatasari
NIM: 12391033

MOTTO

*Belajar ikhlas dari Gula,
Gula memberi rasa manis pada teh, tapi orang
menyebutnya teh manis.. bukan teh gula.*

*Gula member rasa manis pada es jeruk, tapi
orang menyebutnya es jeruk manis.. bukan es
jeruk gula.*

*Orang menyebut roti manis, bukan roti gula..
tapi apabila berhubungan dengan penyakit,
barulah gula disebut.. penyakit gula.*

*Begitulah hidup, kadang kebaikan yang kita
tanam tak perlu disebut orang, tapi kesalahan
akan dibesar-besarkan..*

Ikhlaslah seperti gula..

Larutlah seperti gula..

*Karena kebaikan tidak untuk disebut, tapi
untuk dirasakan*

(12 Juni 2016)

*Skripsi ini saya persembahkan untuk
"Keluarga Tercinta"
Keluarga H. Nasirin*

KATA PENGANTAR

Bismillahi Ar-Rahman Ar-Rahim

Alhamdulillah segala puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah mencurahkan rahmat, taufik, serta hidayah-Nya kepada penyusun, sehingga dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam tak lupa penyusun *haturkan* kepada Sang Baginda sejati, Nabi Muhammad Saw, yang senantiasa kita tunggu syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti. Setelah melalui berbagai proses yang cukup panjang, dengan mengucapkan syukur akhirnya skripsi atau tugas akhir ini dapat terselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

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

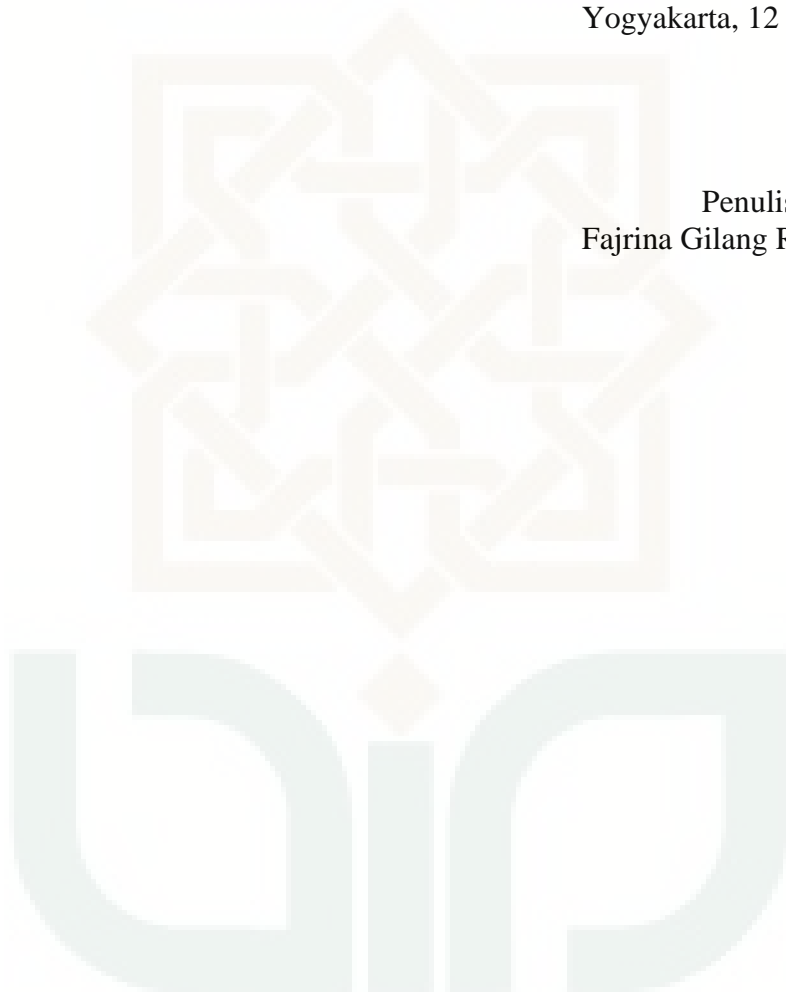
1. Bapak Prof. Drs. K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2. Bapak Dr. Ibnu Qizam, SE., M.Si., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
3. Bapak H.M. Yazid Afandi, M. Ag., selaku Ketua Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
4. Ibu Sunarsi, SE. M.SI, dan Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE, M.SI., selaku dosen pembimbing skripsi I dan II yang telah membimbing, mengarahkan, memberi masukan, kritik, saran dan motivasi dalam menyempurnakan penelitian ini,
5. Bapak M. Kurnia Rahmat Abadi, SE., MM dan Bapak Ibi Satibi, SHI., M.Si selaku dewan penguji yang telah banyak member masukan.
6. Seluruh Dosen Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta Dosen Program Studi Keuangan Islam Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk Penyusun selama menempuh pendidikan,
7. Seluruh pegawai dan staf TU Prodi, Jurusan, dan Fakultas di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam serta seluruh staf di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
8. Orang tua tercinta, Bapak H. Nasirin, Ibu Hj. Upin Supinah, Mas Indra, Mba Siska, Dedek Feesha, Mba Jeni, Mas Daya serta seluruh keluarga H. Muhammad Mansyur dan Hj. Dul Hilal, terimakasih atas segala do'a, dukungan, kasih sayang dan motivasi kehidupan terbaik.
9. Seluruh teman-teman jurusan Keuangan Syariah dan Keuangan Islam angkatan 2010, 2011, 2012 yang telah berjuang bersama-sama menempuh pendidikan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

10. Seluruh teman-teman KKN 89; Ula, Ima, Mega, *Miss* Romlah, Imeh, Santi, Zein, Bintang dan Aiq yang telah memberikan dukungan moril melalui canda tawa, diskusi dan kebersamaan.
11. Seluruh rekan dan sahabat, khususnya Kigung, Pepi, Aji Pamungkas, Ahmad Sidik, yang telah memberikan ilmu, pengalaman, kebijaksanaan, fasilitas dan dukungan lainnya serta semua yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan barakah atas kebaikan dan jasa-jasa mereka semua dengan rahmat dan kebaikan yang terbaik dari-Nya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya. Aamiin.

Yogyakarta, 12 Juni 2016

Penulis
Fajrina Gilang Rinatasari



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
HALAMAN PUBLIKASI	xi
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	xii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	xviii
ABSTRAK.....	xix
ABSTRACK	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LatarBelakang	1
B. RumusanMasalah.....	6
C. TujuandanManfaatPenelitian	6
D. SistematikaPembahasan.....	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. TelaahPustaka	10

B. KinerjaKaryawan	12
1. PengertianKinerja	12
2. TeoriKinerjadalamPandangan Islam.....	13
3. Faktor-faktor yang mempengaruhiKinerja	15
4. DampakKinerja.....	17
C. Gaya Kepemimpinan	19
1. Kepemimpinan.....	19
2. KepemimpinanMenurut Islam	19
3. KarakteristikPemimpin	23
4. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan.....	24
5. TeoriKepemimpinan	26
6. Hubungan Gaya KepemimpinandanKinerjaKaryawan.....	27
D. MotivasiKerja	28
1. PengertianMotivasi	26
2. TeoriMotivasidalam Islam	30
3. TeoriMotivasi McClelland.....	32
4. Faktor-faktorMotivasi.....	33
5. HubunganMotivasiKerjadanKinerjaKaryawan.....	36
E. KomitmenOrganisasi	37
1. PengertianKomitmenOrganisasi	37
2. KomitmendalamPandangan Islam	39
3. Aspek-aspekKomitmenOrganisasi.....	41
4. KonsekuensiKomitmenOrganisasi.....	42
5. HubunganKomitmenOrganisasidanKinerjaKaryawan	43
F. PengembanganHipotesis	44
G. KerangkaTeori	50
H. Hipotesis	50
BAB III METODE PENELITIAN	51
A. JenisdanSifatPenelitian	51
1. Data danSumber Data	51

2. Batasan Penelitian.....	51
B. Populasi dan Sampel.....	52
1. Populasi.....	52
2. Sampel.....	52
3. Teknik Pengambilan Sampel	53
4. Teknik Pengumpulan Data.....	53
C. Definisi Operasional Variabel.....	54
D. Metode dan Analisis Data.....	58
E. Uji Instrumen Penelitian	59
1. Uji Validitas	59
2. Uji Reliabilitas	60
F. Uji Asumsi Klasik.....	61
1. Uji Normalitas.....	61
2. Uji Multikolinearitas.....	62
3. Uji Heteroskedastisitas.....	63
G. Pengujian Hipotesis	64
1. Uji F	65
2. Koefisien Determinasi	66
3. Uji t	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
A. Hasil Pengumpulan Data.....	68
B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	68
1. Uji Validitas	68
2. Uji Reliabilitas	70
C. Hasil Uji Asumsi Klasik	71
1. Uji Multikolinearitas.....	71
2. Uji Heteroskedastisitas.....	72
3. Uji Normalitas.....	73
D. Analisis Regresi Linier Berganda	75
1. Hasil Uji F (F tes)	77

2. Hasil Uji Koefisien Determinasi	78
3. Hasil Uji t (t tes).....	79
E. Pembahasan.....	80
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	80
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	82
3. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	88
A. Kesimpulan	88
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA.....	91
LAMPIRAN-LAMPIRAN	99

DAFTAR GAMBAR DAN TABEL

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1: Grafik Perkembangan Pendapatan Tahun 2012 s/d 2015.....	5
Gambar 4.4: Diagram Scatter Plot.....	69
Gambar 4.5: Diagram P-Plot.....	70

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1: Hasil Uji Validitas.....	65
Tabel 4.2: Hasil Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.3: Hasil Uji Multikolinearitas	68
Tabel 4.6: Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)	71
Tabel 4.7: Hasil Uji Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.8: Hasil Uji F.....	74
Tabel 4.9: Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi	75
Tabel 4.10: Hasil Uji t.....	77

ABSTRAK

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan pemimpin, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain gaya kepemimpinan, motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Kinerja yang baik bisa dipastikan juga berhubungan dengan komitmen organisasi pada masing-masing individu atau karyawan. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan dan rasa memiliki oleh seseorang atau individu terhadap organisasi.

Penelitian ini dilakukan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen yang beralamat di Jalan Pemuda No. 30 dan di Kantor Pusat BPRS Bumi Artha Sampang yang terletak di Sampang, Cilacap, Jawa Tengah. BPRS Bumi Artha Sampang merupakan perusahaan yang terfokus melayani nasabah dibidang mikro dan kecilyang menginginkan proses mudah, pelayanan cepat dan persyaratan ringan. BPRS Bumi Artha Sampang sendiri terus menunjukkan perkembangan yang signifikan di bidang ekonomi sejak tahun 2011 dan mampu menaikkan angka penghimpunan dana dari masyarakat sebesar 40%.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang dibagi secara langsung kepada responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisa regresi linier berganda menggunakan program *SPSS 17,0*.

Hasil penelitian menunjukkan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji regresi linier berganda, dimana variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi memiliki pengaruh sebesar 52,57% terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang. Dari ketiga variabel yang dimasukkan dalam model penelitian, hanya variabel komitmen organisasi yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang.

Kata kunci: *gaya kepemimpinan., motivasi kerja, komitmen organisasi.*

ABSTRACT

In achieving the goals of the organization, human resources is one factor that determines the success and failure of an organization to organize various activities in order to achieve organizational goals. Human resources in order to support the achievement of organizational goals, organizations must utilize human resources more effectively and efficiently to tend towards improving the performance of the performance of the company's employees karyawan. Meningkatkan leadership style leaders need to pay attention, because of the style of leadership can affect the performance karyawan. Selain style leadership, motivation given to employees can also affect someone or encourage someone to do something. The good performance can be ascertained are also associated with organizational commitment of each individual or employee. Organizational commitment is a sense of loyalty and a sense of ownership by an individual or individuals to the organization.

This research was conducted in BPRS Bumi Artha Sampang Kebumen Branch Office is located at Jalan Pemuda No. 30 and at Headquarters BPRS Bumi Artha located in Sampang Sampang, Cilacap, Central Java. BPRS Bumi Artha is a company focused Sampang serve customers in the field of micro and kecilyang want the process easy, fast service and light requirements. BPRS Bumi Artha Sampang itself continues to show significant growth in the economy since 2011 and were able to raise funding from public figures by 40%.

Data collection techniques in this study used a questionnaire which is divided directly to the respondent. Data analysis was performed using the validity, reliability and test the hypothesis by using the technique of multiple linear regression analysis using SPSS 17.0.

The results showed, the style of leadership and motivation to work together positive and significant impact on employee performance. It can be seen from the test results of multiple linear regression, where the variable of leadership style, employee motivation and organizational commitment has amounted to 52.57% influence on employee performance in BPRS Bumi Artha Sampang. Of the three variables included in the model study, the only variable organizational commitment that no significant effect on the performance of employees in BPRS Bumi Artha Sampang.

Keywords: *leadership style, motivation, organizational commitment*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam pencapaian tujuan organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Inten Triyana (2006) sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan maupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Shinta Rina Rachmawati, 2009, p.1).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Guritno dan Waridin, 2005, p.63-74).

Kinerja adalah indikator tingkat kesuksesan suatu individu dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan terhadap individu tersebut. Seperti yang dikemukakan oleh Rue dan Byars (1981) dalam Keban (1995), kinerja (*performance*) itu sendiri dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*the degree of accomplishment*” atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi (Alden Lalona, p.1). Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Dari situ kita bisa mengetahui bahwa organisasi terlihat baik atau buruk tergantung dari kinerja suatu organisasi atau instansi.

Meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan pemimpin, karena gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut mau melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh karyawan. Alberto et al., menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja (Sri Trisnaningsih, 2007, p.05).

Untuk menjaga kelangsungan operasional perusahaan, seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong karyawannya. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Apabila nilai ini tidak

terjadi, maka akan terwakili individu-individu yang mengeluarkan tingkat biaya tinggi, yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Rendahnya kinerja karyawan dan motivasi karyawan yang dihadapi sebenarnya merupakan permasalahan klasik namun selalu *update* untuk didiskusikan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang atau memberikan dorongan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Menurut Farlens (2011) faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dapat bersifat individu seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan, sedangkan yang bersifat organisasi meliputi pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2011) bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya (Reza Ananto, 2014, p.5).

Kinerja yang baik bisa dipastikan juga berhubungan dengan komitmen organisasi pada masing-masing individu atau karyawan. Komitmen organisasi merupakan rasa kesetiaan dan rasa memiliki oleh seseorang atau individu terhadap organisasi. Blau dan Boal mengartikan komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Jika karyawan memiliki komitmen yang sangat baik terhadap organisasi ataupun perusahaan, maka akan sangat berpengaruh terhadap kerja individu atau karyawan yang sangat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Asriyati, 2013, p.89).

BPR Syariah merupakan salah satu jenis bank yang diizinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Aturan hukum mengenai BPR Syariah mengacu kepada Undang-undang Nomor 10 tahun 1998 dan Peraturan Bank Indonesia (PBI). Sesuai sistem perbankan nasional BPR Syariah adalah bank yang didirikan untuk melayani Usaha

Mikro dan Kecil (UMK). Sektor UMK ini yang menjadikan BPR Syariah berbeda pangsa pasarnya dengan Bank Umum atau Bank Umum Syariah, dalam sistem perbankan syariah, BPR Syariah merupakan salah satu bentuk BPR yang pengelolaannya harus berdasarkan prinsip syariah.

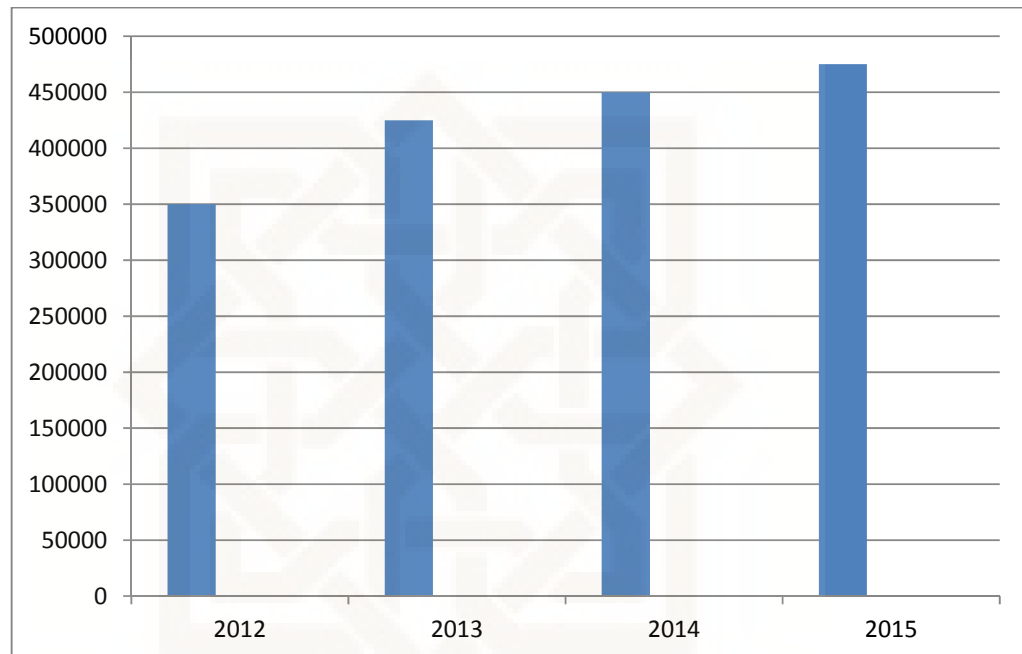
Penelitian ini dilakukan di BPRS Bumi Artha Sampang, perusahaan tersebut terfokus untuk melayani usaha mikro dan kecil yang menginginkan proses mudah, pelayanan cepat dan persyaratan ringan. BPR Syariah memiliki petugas yang berfungsi sebagai armada antar jemput setoran dan penarikan tabungan atau deposito termasuk setoran angsuran pembiayaan. Pelayanan ini sangat relevan dengan kebutuhan masyarakat UMK yang cenderung tidak bisa meninggalkan usaha kesehariannya dipasar, toko atau rumah. Penelitian ini dilakukan di BPRS tersebut karena sejak tahun 2011 silam BPRS Bumi Artha Sampang terus menunjukkan pertumbuhan yang menggembirakan. Hal itu didukung dengan penghargaan yang diberikan kepada BPRS Bumi Artha Sampang dari majalah InfoBank pada tahun sebagai PT (Perseroan Terbatas) Tertutup yang dapat bertahan selama delapan tahun dengan satu pemilik saham selama dua tahun berturut-turut pada tahun 2014 dan 2015.

Yeni Sakhaji, Kepala BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen menyatakan pertumbuhan ini didorong oleh kebutuhan modal usaha masyarakat dan dana pihak ketiga yang meningkat. BPRS Bumi Artha Sampang sendiri selama tahun 2011, mampu menaikkan angka penghimpunan dana dari masyarakat sebesar 40%. Keberhasilan BPRS Bumi Artha Sampang dapat dipastikan tidak luput dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi, karena ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja para karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Berikut ini grafik perkembangan pendapat PT. BPRS Bumi Artha Sampang dari tahun 2012 sampai dengan 2015

Grafik 1.1

Grafik Perkembangan Pendapat Tahun 2012 s/d 2015



Sumber: PT. BPRS Bumi Artha Sampang, 2016.

Berdasarkan grafik diatas, memperlihatkan bahwa perkembangan pendapat yang diperoleh oleh BPRS Bumi Artha Sampang dari tahun 2012 sampai dengan 2015 mengalami peningkatan terus menerus. Terjadi peningkatan pendapatan secara mengejutkan pada tahun 2013, disusul dengan kenaikan yang signifikan pada tahun 2014 sampai dengan 2015

Berdasarkan uraian diatas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan, motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan BPRS Bumi Artha Sampang maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan**

Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang?
2. Bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang?
3. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk:

- a. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
- b. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
- c. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Praktis

Bagi organisasi adalah sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang.

b. Manfaat Teoritis

- 1) Dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti berikutnya dalam menambah khasanah penelitian khususnya yang terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang maupun ditempat lain.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat memberikan diskripsi empiris untuk memperluas wawasan keilmuan tentang gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang ada di lingkungan BPRS Bumi Artha Sampang.

D. Sistematiaka Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka perlu disusun sistematika pembahasan sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan laporan yang baik dan mudah dipahami. Adapun sistematika pembahasan dirumuskan dalam beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN. Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA. Dalam bab ini diuraikan beberapa penelitian terdahuluyang berkaitan dengan penelitian, teori-teori yang relevan dengan permasalahan, teori kepastakaan yang melandasi penelitian serta mendukung di dalam pemecahan masalah, yaitu studi tentang pengertian kinerja, teori kinerja dalam pandangan islam, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dampak kinerja, kepemimpinan, kepemimpinan menurut islam, karakteristik pemimpin, jenis-jenis gaya kepemimpinan, pengertian motivasi, teori motivasi dalam islam, teori motivasi McClelland, faktor-faktor motivasi, pengertian komitmen organisasi, komitmen dalam pandangan islam, aspek-aspek komitmen organisasi, konsekuensi komitmen organisasi, pengembangan hipotesis, kerangka pemikiran, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN. Dalam bab ini meliputi data dan sumber data, batasan penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, metode analisis data dan uji instrument penelitian, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN. Dalam bab ini berisi tentang gambaran umum pelaksanaan penelitian, hasil kualitas data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil.

BAB V PENUTUP. Dalam bab ini diuraikan kesimpulan-kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang dirasa perlu untuk diajukan.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dan Kantor Pusat BPRS Bumi Artha Sampang yang berada di Sampang, Cilacap, Jawa Tengah. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dikembangkan oleh Gibson yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan kepada kelompok kearah pencapaian tujuan, dalam hal ini pemimpin mempunyai dua deskripsi berperilaku, yang pertama konsiderasi dan struktur inisiasi dan yang ke dua berorientasi kepada bawahan dan produksi. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan sangat diperlukan agar tujuan organisasi tetap terarah sesuai dengan perencanaan. .

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dan Kantor Pusat BPRS Bumi Artha Sampang yang berada di Sampang, Cilacap, Jawa Tengah. Hal ini sejalan dengan teori McClelland (1961) yang menyatakan bahwa karyawan memiliki energi potensial yang dapat dilepas dan digunakan, tergantung pada seberapa besar kekuatan dorongan motivasi seseorang, situasi dan peluang. Oleh karena itu motivasi penting diberikan kepada karyawan, karena motivasi merupakan suatu bentuk dorongan kepada karyawan

untuk bangkit dari kemalasan dan hal negatif lain yang dapat menurunkan kualitas kerja karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dan Kantor Pusat BPRS Bumi Artha Sampang yang berada di Sampang, Cilacap, Jawa Tengah. Hal ini disebabkan karena komitmen organisasi tidak termasuk dalam indikator penilaian kinerja karyawan yang rutin dilakukan oleh di BPRS Bumi Artha Sampang setiap tiga bulan sekali. Sehingga karyawan cenderung mengabaikan komitmen terhadap organisasi.

. BPRS Bumi Artha Sampang menetapkan sistem pemberian *reward* kepada seluruh karyawan yang menunjukkan perkembangan baik dalam kinerjanya, apabila kinerjanya baik maka perusahaan akan memberi *reward* atau promosi jabatan kepada para karyawannya, namun apabila karyawan terus mengalami penurunan dalam kinerjanya maka perusahaan akan memberi *punishment* sebagai teguran karena tidak profesional dalam melakukan pekerjaan, jika kesalahannya sudah tidak dapat di toleransi maka perusahaan tidak akan segan-segan untuk memutuskan kontrak kerja kepada karyawan tersebut.

Dalam prakteknya, tidak semua karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi bisa mendapatkan *reward* atau promosi jabatan dan karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi pun bisa saja mendapatkan *reward* atas pencapaian kerjanya. Oleh karena itu komitmen organisasi bukan menjadi satu-satunya indikator yang berpengaruh terhadap pencapaian kinerja karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang sehingga karyawan cenderung mengabaikan komitmennya terhadap organisasi,

karena tanpa komitmen yang tinggi terhadap organisasi pun karyawan masih bisa mendapatkan *reward* atau promosi jabatan atas pencapaian kerjanya.

Hasil ini berlawanan dengan teori Allen dan Mayer yang mendefinisikan komitmen organisasional sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Oleh karena itu komitmen terhadap organisasi perlu diterapkan, karena dengan komitmen terhadap organisasi dapat membuat seorang karyawan menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, penyusun menyarankan:

1. BPRS Bumi Artha Sampang Kantor Cabang Kebumen dan Kantor Pusat BPRS Bumi Artha Sampang yang berada di Sampang, Cilacap, Jawa Tengah lebih meningkatkan kualitas SDM agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan populasi yang lebih luas dan sampel yang lebih besar sehingga generalisasinya akan lebih baik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel penelitian seperti *Good Governance* dan budaya organisasi, maupun indikator penelitian lain agar penelitian semakin lengkap dan lebih baik.
4. Komitmen organisasi perlu mendapatkan perhatian guna meningkatkan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

LITERATUR BUKU

Algifari, 2000, *Analisis Regresi: Teori, Kasus dan Solusi*, Yogyakarta: BPFE UGM.

Algifari, 2003, *Statistika Induktif: Untuk Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: AMP YKPN.

Algifari, 2003, *Statistika Induktif: Untuk Ekonomi dan Bisnis, Cet. Ke-2*, Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Amstrong, Mischael, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemah Sofyan dan Haryanto*, Jakarta: PT. Elex Media Computindo.

Anwar, Khairi, *Kepemimpinan Perempuan dalam Perspektif Fiqih Siyasi*, Himmah, Voll. V, edisi ke-13.

Bachtiar, dkk (ed), 2002, *Latihan Kepemimpinan Islam Tingkat Dasar (LKID)*, Yogyakarta: UII Press.

Danang, Sunyoto, 2012, *Prosedur Uji Hipotesis untuk Riset Ekonomi*, Bandung: Alfabeta.

Fleishman, A dan Peters, D. R., 1962, *Leadership Attitudes and Managerial "success", Personel Psychology*.

Handoko, T. Hani, 2012, *Manajemen*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.

Ilyas, Yuniar, 2002, *Problem Kepemimpinan Perempuan dalam Islam, Tarjih*, Edisi ke-3,

Hafidhudin, Didin & Hendri Tandjung, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, Jakarta: Gema Insani Press.

Imam, Ghazali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Universitas Diponegoro.

- Kismono, Gugup, 2011, *Bisnis Pengantar*, Edisi 2, Yogyakarta: BPFE.
- Luthans, F. 2005, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-hill.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Malayu S. P. Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson, 2006, *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemah Dian Angelia*, Jakarta: Salemba Empat.
- Mujiono, Imam, 2002, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Yogyakarta: UII Press.
- Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Nurlaila, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Penerbit LepKhair.
- Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta PT. Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal & Basri, 2005, *Performance Apraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., 2006, *Perilaku Organisasi PT. Indeks*, Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Simanjuntak, Payaman J., 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: FE UI.

- Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survey, Cet Ke-2*, Jakarta: LP3ES, 1995)
- Santoso, Singgih, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sujarweni, Wiratna, *Belajar Mudah SPSS untuk Pelatihan*, Yogyakarta: Global Media Informasi
- Sugiyono, 2005, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis, Cet. Ke-12*, Bandung: Alfabeta.
- Suwatno dan Donni Juan Priansa, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Tim Penyusun Praktek Komputer & Perbankan Syariah, 2013, *Praktikum Statistik-SPSS Ver-17*, Yogyakarta: Arti Bumi Intaran.
- Veithzal Rivai, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibisono, Dermawan, 2011, *Manajemen Kinerja Koprasi dan Organisasi Panduan Menyusun Indikator*, Jakarta: Erlangga.
- JURNAL**
- Alden Lalona, *Analisis Faktor-faktor Penunjang dan Penghambat Kinerja Birokrasi Sekretariat daerah Kabupaten Kepulauan Taulud*, E-Journal Universitas Sam Ratulangi.
- Asriyati, 2013, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja AJB Bumi Putra Cabang Ngawi*, Jurnal Ilmiah STKIP PGRI Ngawi, Vol. 11, No.1.

- Aurelia Potu, 2013, *Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 1, No.4.
- Bryan Johannes Tompi, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk. (Regional Sales Manado)*, Jurnal Acta Diurna Vol. III, No. 4.
- Dedi Kurniawan, A. Rahman Lubis, Muhammad Adam, 2012, *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*, Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, Vol. 1, No. 3.
- Dewi Sandi Trang, 2013, *Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 3.
- Doni Oktavianus Antou, 2013, *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang 1 Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 14.
- Guritno, Bambang dan Waridin, 2005, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*, JRBI, Vol. 1, No.1,
- Husnaina Mailisa Safitri, Amri dan M. Shabri, 2012, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim Dan Gaya Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pasa Sekretariat Daerah Kota Sabang*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 1., No. 2.

- Indra Jaya, 2012, *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat*, Jurnal Penelitian Universitas Jambi Seri Humaniora, Volume 14, Nomor 1.
- Jaclyen Tielung, 2013, *Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado*, Jurnal EMBA, Vol. 1, No. 4.
- Sri Trisnaningsih, 2007, *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, Makalah Simposium Nasional Akuntanai X UNHAS Makassar, 26-27 Juli.
- Sunanrni, Lie Liana, *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru di Mediasi Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Guru SMA Kesatrian dalam Yayasan Kesatrian*, Proseduring Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Papers, ISBN: 976-979-3649-81-8.
- Yenny Verawati dan Joko Utomo, 2011, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Partisipasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Lippo Tbk. Cabang Kudus*, Analisis Manajemen, Vol. 5, No. 2.

SKRIPSI

- Aldi Pasha Azhari, 2015, *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil DPPKA D. I. Yogyakarta*, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Skripsi yang tidak dipublikasikan FE UMY.

- Andi Ikhlas, 2004, *Independensi dan Komitmen Organisasi sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddun Makassar, Skripsi yang dipublikasikan FEB UNHAS.
- Anita Ayu Pangestu, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada BNI KCU Semarang*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Skripsi yang dipublikasikan FE UNDIP.
- Hetty Murdiyani, 2010, *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap (Studi Kasus di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surabaya)*, Universitas Sebelas Maret, Tesis yang dipublikasikan MMUSM.
- Ida Agustina, 2015, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Kantor Cabang Yogyakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, Skripsi yang tidak dipublikasikan FE UMY.
- Muwahiddin, Syamsul, 2002, *Peranan Kompensasi dalam Peningkatan, Produktivitas Kerja Karyawan PT. ASA Yogyakarta*, Skripsi STIS Yogyakarta yang tidak dipublikasikan.
- Nur Abib Arsiyanto, 2003, *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Di Semarang*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Skripsi yang dipublikasikan FE UNNES.
- Nurul Arifah, 2012, *Pengaruh Auditor, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Kantor Akuntan*

Publik Makassar, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin Makassar, Skripsi yang dipublikasikan FE UNHAS.

Reza Ananto, 2014, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. DHL Globab Forwading Semarang Branch*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Diponegoro.

Shinta Rina Rachmawati, 2009, *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Keuangan Pada Pemda Kabupaten Sukoharjo*, Skripsi Fakultas Ekonomu Universitas Muhammadiyah Surakarta yang tidak dipublikasikan.

HADIS DAN AL-QUR'AN

QS. Al-Insyirah (94):7

QS. Al-Jumu'ah (62):10

QS. An-Nahl [16]:93

QS. An-Najm ayat 39

QS. Ar-Ra'd (13):1

INTERNET

<http://salam-online.web.id/2006/07/leadership-based-on-islam.html>

www.kedaulatanrakyat.com

<http://zainulanwar.staff.umm.ac.id/2011/03/05/motivasi-ice-breaking/>

<http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>

www.ibnukatsironline.com/2015/06/tafsir-surat-nahl-ayat-93-96.html?m=1

www.ibnukatsironline.com/2015/05/tafsir-surat-al-maidah-ayat-54-56.html?m=1

www.konsultaislam.com/2010/06/surah-najm.html?m=1

www.ibnukatsironline.com/2015/10/tafsir-surat-al-jumuah-ayat-9-10.html?m=1

quran.al-shia.org/id/tafsir/juz30/094.html



LAMPIRAN



Lampiran 1

NAMA	:
Hari/Tanggal	:
*) Diisi peneliti	

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan / Karyawati

BPRS Bumi Artha Sampang

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Pada kesempatan ini, perkenalkan saya mahasiswa S-1 Program Studi Keuangan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Bumi Artha Sampang”**

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu untuk bersedia mengisi kuisisioner sesuai dengan pertanyaan dan pernyataan yang tertera berikut ini. Bantuan bapak/ibu sangat saya harapkan demi kesuksesan penelitian ini yang semata demi kepentingan akademis. Jawaban dan identitas responden akan terjamin kerahasiaannya.

Atas bantuan kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuisisioner ini, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat Kami,

Nama : Fajrina Gilang Rinatasari

NIM : 12391033

No. Hp : 087738837182

KUISIONER

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

- a. Nama :
- b. Umur :Tahun
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan*)
- d. Golongan :
- e. Pendidikan Terakhir :
- f. Masa Kerja :Tahun
- g. Status Pekerjaan : Karyawan Tetap/Training*) *)coret yang tidak perlu

II. PETUNJUK PENGISIAN :

- a. Mohon bapak/ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan.
- b. Berilah tanda (X) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya.
- c. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, mohon usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- d. Saya mengucapkan terimakasih kepada bapak/ibu atas partisipasi guna melancarkan penelitian ini.
- e. Ada lima alternative jawaban, yaitu:
1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju
 4. SS = Sangat Setuju

DAFTAR KUISIONER

GAYA KEPEMIMPINAN

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk menyampaikan aspirasi.					
2.	Pemimpin memberikan kebebasan kepada saya untuk mengambil keputusan yang terbaik bagi saya.					
3.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan keativitas dalam bekerja					
4.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dalam bekerja					
5.	Pemimpin memberikan arahan dengan jelas kepada karyawan					
6.	Pemimpin menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada tujuan kerja					

7.	Pemimpin menekankan pekerjaan dengan memfokuskan pada hasil kerja					
8.	Pemimpin berkoordinasi dengan seluruh karyawan sebelum mengambil keputusan					

MOTIVASI KERJA

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya menetapkan tujuan yang realistis					
2.	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya menikmati tantangan kerja yang sulit					
4.	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja					
5.	Saya berkoordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya mendapat pujian dari pemimpin dan rekan kerja atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
7.	Saya berusaha untuk dapat bekerja dengan baik agar mendapat kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan					
8.	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara yang saya lakukan					

KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya merasakan bahwa permasalahan organisasi adalah permasalahan saya sendiri					
2.	Saya merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan di kantor					
3.	Salah satu akibat serius meninggalkan perusahaan ini adalah langkanya peluang alternatif yang ada					
4.	Saya merasa perusahaan lain tidak menyenangkan perusahaan saya sekarang					
5.	Aturan yang ditetapkan dalam perusahaan ini sesuai dengan hati nurani saya					
6.	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan di perusahaan ini, dari segi moral yang mungkin tidak akan saya dapatkan di tempat lain					
7.	Saya mendapatkan apa yang saya inginkan di perusahaan ini, dari segi materil yang mungkin tidak akan saya dapatkan di tempat lain					

8.	Berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain tampaknya tidak etis bagi saya					
----	--	--	--	--	--	--

KINERJA KARYAWAN

No.	Pertanyaan	SS	S	TS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan sempurna					
2.	Saya menampilkan hasil kerja yang baik secara konsisten					
3.	Dalam satu hari, saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan hingga tuntas					
4.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan					
5.	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya					
6.	Hasil pekerjaan saya diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja saya					
7.	Pekerjaan yang saya selesaikan sesuai dengan target perusahaan					
8.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					

Lampiran 2

No	Gaya Kepemimpinan								Jumlah Skor
	GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK 5	GK 6	GK 7	GK 8	
1	5	3	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	3	4	4	3	4	4	3	29
4	4	4	4	4	5	5	4	5	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	3	4	4	3	4	4	30
7	4	3	3	4	4	4	4	5	31
8	5	5	4	5	5	4	5	5	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	5	4	4	4	4	33
11	4	4	3	4	4	4	4	4	31
12	4	4	4	3	4	3	4	5	31
13	4	3	4	4	4	3	4	5	31
14	5	4	4	4	4	4	4	5	34
15	4	4	5	4	5	4	5	4	35
16	4	4	5	4	4	4	4	4	33
17	4	4	5	4	4	4	4	5	34
18	4	5	4	3	5	4	4	4	33
19	5	4	3	4	4	3	4	3	30
20	4	4	4	3	4	4	5	4	32
21	5	4	4	4	4	5	4	4	34
22	3	5	4	3	4	4	4	5	32
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	3	4	4	4	5	33
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	3	4	4	4	4	4	5	4	32
27	4	5	5	4	4	4	4	5	35
28	4	5	4	5	4	4	5	4	35
29	5	4	4	4	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	4	5	4	4	4	33
32	4	4	5	4	5	5	4	5	36
33	4	4	4	4	5	4	5	4	34
34	4	5	4	5	5	5	4	4	36
35	4	4	5	4	4	4	4	5	34

No	Motivasi Kerja								Jumlah Skor
	MK 1	MK 2	MK 3	MK 4	MK 5	MK 6	MK 7	MK 8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	3	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	5	5	4	4	34
5	4	4	4	5	5	4	4	4	34
6	4	5	5	5	5	3	4	3	34
7	4	4	4	4	5	4	4	4	33
8	5	5	5	5	5	4	4	4	37
9	4	4	4	4	4	4	5	4	33
10	4	4	5	4	4	3	5	3	32
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	5	5	4	4	4	5	3	34
13	4	5	4	4	5	4	4	3	33
14	4	4	3	4	3	4	5	4	31
15	4	4	4	5	5	3	4	4	33
16	4	4	3	4	4	4	4	3	30
17	4	5	4	5	5	4	4	4	35
18	4	4	3	5	3	4	4	3	30
19	4	4	5	4	4	4	4	4	33
20	4	4	4	4	4	4	5	4	33
21	4	5	4	4	4	4	5	4	34
22	4	4	4	5	5	4	5	4	35
23	5	4	4	5	5	5	5	4	37
24	4	4	4	4	4	3	5	4	32
25	4	5	5	5	5	4	4	4	36
26	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	4	5	3	32
28	4	4	4	4	4	5	4	5	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33
31	5	5	5	4	5	4	4	4	36
32	4	4	4	4	5	5	4	4	34
33	4	4	4	5	5	4	4	4	34
34	4	5	5	5	5	4	4	4	36
35	5	4	4	4	5	4	4	4	34

No	Komitmen Organisasi								Jumlah Skor
	KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6	KO 7	KO 8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	5	4	3	4	4	4	32
3	4	4	3	4	4	5	4	4	32
4	4	5	4	4	4	3	3	4	31
5	4	4	4	4	5	4	3	4	32
6	5	5	3	4	4	5	4	4	34
7	4	4	4	5	3	4	3	4	31
8	5	5	5	5	5	5	4	5	39
9	4	4	3	4	4	4	4	4	31
10	4	4	4	4	4	5	4	4	33
11	4	4	4	4	4	4	3	5	32
12	4	4	5	4	3	4	4	5	33
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	5	33
15	4	4	5	4	4	5	4	4	34
16	5	4	4	5	5	4	3	4	34
17	4	5	3	4	4	4	4	5	33
18	4	3	4	5	4	4	4	4	32
19	4	4	3	4	4	4	4	4	31
20	5	4	4	4	4	4	3	4	32
21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	5	5	4	4	5	4	5	36
23	4	4	4	5	4	4	4	5	34
24	4	4	5	4	4	4	3	4	32
25	5	4	4	4	3	4	3	5	32
26	5	4	4	4	5	4	4	4	34
27	4	4	5	4	3	4	4	4	32
28	5	4	5	5	4	4	4	5	36
29	4	4	4	4	4	4	4	4	32
30	4	4	5	4	3	4	4	4	32
31	4	4	3	4	4	5	4	4	32
32	4	5	4	4	4	3	4	4	32
33	4	4	4	4	5	4	3	4	32
34	5	5	3	4	4	5	4	4	34
35	4	4	4	5	3	4	3	4	31

No	Kinerja Karyawan								Jumlah Skor
	KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	
1	4	4	4	4	3	4	4	4	31
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	4	4	4	4	4	4	4	4	32
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	32
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	4	5	4	4	4	4	4	33
12	4	4	4	4	3	4	4	4	31
13	4	3	4	4	4	4	4	4	31
14	4	3	4	4	4	4	4	4	31
15	4	4	4	3	4	4	4	4	31
16	4	3	4	4	4	4	4	4	31
17	4	4	4	3	4	4	4	4	31
18	4	3	4	4	4	3	4	4	30
19	4	4	4	4	4	3	4	4	31
20	4	3	4	4	5	4	4	4	32
21	4	4	4	4	4	3	4	4	31
22	4	4	4	4	4	4	4	5	33
23	4	4	4	4	5	4	4	4	33
24	4	4	4	4	4	3	4	5	32
25	4	4	5	4	4	3	4	4	32
26	5	5	4	4	5	4	4	4	35
27	4	4	4	4	4	3	4	4	31
28	4	4	4	4	3	5	4	4	32
29	4	4	5	4	4	4	4	4	33
30	4	4	4	4	4	5	4	4	33
31	4	4	5	4	4	5	4	4	34
32	4	5	5	4	5	4	4	4	35
33	4	4	4	5	4	5	4	5	35
34	4	4	5	4	5	4	4	4	34
35	4	4	4	4	5	4	5	4	34

LAMPIRAN
HASIL UJI DAN
ANALISIS DATA

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas



Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	.273	.631**	.365*	.252	.246	.334*	.268	.760**
	Sig. (2-tailed)		.113	.000	.031	.144	.155	.050	.120	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00002	Pearson Correlation	.273	1	.177	.009	.376*	.216	.203	.196	.570**
	Sig. (2-tailed)	.113		.308	.960	.026	.213	.241	.259	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00003	Pearson Correlation	.631**	.177	1	.006	.185	.337*	.094	.327	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000	.308		.972	.288	.048	.592	.055	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00004	Pearson Correlation	.365*	.009	.006	1	.145	.236	.175	-.171	.383*
	Sig. (2-tailed)	.031	.960	.972		.405	.172	.314	.325	.023
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00005	Pearson Correlation	.252	.376*	.185	.145	1	.385*	.293	.217	.631**
	Sig. (2-tailed)	.144	.026	.288	.405		.022	.088	.210	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00006	Pearson Correlation	.246	.216	.337*	.236	.385*	1	.000	.106	.572**
	Sig. (2-tailed)	.155	.213	.048	.172	.022		1.000	.545	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00007	Pearson Correlation	.334*	.203	.094	.175	.293	.000	1	-.096	.398*
	Sig. (2-tailed)	.050	.241	.592	.314	.088	1.000		.583	.018
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00008	Pearson Correlation	.268	.196	.327	-.171	.217	.106	-.096	1	.458**
	Sig. (2-tailed)	.120	.259	.055	.325	.210	.545	.583		.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00009	Pearson Correlation	.760**	.570**	.641**	.383*	.631**	.572**	.398*	.458**	1

VAR00007	Pearson Correlation	.168	-.122	-.197	-.115	.090	1.000**	1	.344*	.544**
	Sig. (2-tailed)	.335	.484	.256	.510	.608	.000		.043	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00008	Pearson Correlation	.154	-.168	.000	.026	.185	.344*	.344*	1	.452**
	Sig. (2-tailed)	.377	.334	1.000	.880	.286	.043	.043		.006
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00009	Pearson Correlation	.517**	.467**	.482**	.438**	.735**	.544**	.544**	.452**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.003	.008	.000	.001	.001	.006	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Scale: ALL VARIABLES

Reliability

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.728	9

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	35	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	9

Correlations

		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009
VAR00001	Pearson Correlation	1	.248	-.046	.238	.287	.219	-.108	.147	.540**
	Sig. (2-tailed)		.150	.792	.168	.095	.207	.538	.400	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00002	Pearson Correlation	.248	1	-.128	-.192	.148	.123	.101	.213	.410*
	Sig. (2-tailed)	.150		.465	.269	.398	.482	.563	.218	.014
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00003	Pearson Correlation	-.046	-.128	1	.170	-.210	-.112	-.040	.241	.348*
	Sig. (2-tailed)	.792	.465		.330	.226	.520	.819	.163	.040
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00004	Pearson Correlation	.238	-.192	.170	1	.049	-.028	-.158	.196	.339*
	Sig. (2-tailed)	.168	.269	.330		.780	.872	.364	.259	.047
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00005	Pearson Correlation	.287	.148	-.210	.049	1	.130	-.062	-.054	.402*
	Sig. (2-tailed)	.095	.398	.226	.780		.457	.723	.756	.017
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00006	Pearson Correlation	.219	.123	-.112	-.028	.130	1	.339*	.059	.499**
	Sig. (2-tailed)	.207	.482	.520	.872	.457		.046	.736	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00007	Pearson Correlation	-.108	.101	-.040	-.158	-.062	.339*	1	.083	.324
	Sig. (2-tailed)	.538	.563	.819	.364	.723	.046		.637	.058
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00008	Pearson Correlation	.147	.213	.241	.196	-.054	.059	.083	1	.529**
	Sig. (2-tailed)	.400	.218	.163	.259	.756	.736	.637		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00009	Pearson Correlation	.540**	.410*	.348*	.339*	.402*	.499**	.324	.529**	1

Sig. (2-tailed)	.001	.014	.040	.047	.017	.002	.058	.001	
N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.638	9

VAR00008	Pearson Correlation	.251	.346*	.000	.592**	.067	.167	.251	1	.542**
	Sig. (2-tailed)	.145	.042	1.000	.000	.702	.339	.145		.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
VAR00009	Pearson Correlation	.655**	.678**	.511**	.626**	.553**	.532**	.590**	.542**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000	.001	.001	.000	.001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	9

1. UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.654 ^a	.428	.373	1.505	1.716

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

2. UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52.570	3	17.523	7.741	.001 ^a
	Residual	70.173	31	2.264		
	Total	122.743	34			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

3. UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.840	6.287		.452	.655		
	X1	.313	.152	.314	2.065	.047	.795	1.258
	X2	.384	.158	.363	2.432	.021	.829	1.207
	X3	.201	.177	.176	1.135	.265	.764	1.309

a. Dependent Variable: Y

4. UJI NORMALITAS NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardi zed Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43662903
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.057
Kolmogorov-Smirnov Z		.590
Asymp. Sig. (2-tailed)		.877

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

CURRICULUM VITAE

Nama : Fajrina Gilang Rinatasari

TTL : Kebumen, 8 Juli 1994

Jenis Kelamin : Perempuan

Kewarganegaraan : Indonesia

Status : Mahasiswa (Belum Menikah)

Agama : Islam

Alamat Asli : Jalan Mangga No. 315 Perum Jatimulyo, Alian Kebumen, Jawa Tengah

Instansi : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Keuangan Syariah

Contac Person : 087738837182

Email : fajrina.renata87@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

2012-Sekarang : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta (S1 Keuangan Syari'ah)

2009-2012 : SMA Negeri 1 Pejagoan

2006-2009 : SMP Negeri 3 Kebumen

1999-2000 : TK Perwanida