

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP YOGYAKARTA KALIURANG



UIJ
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

Oleh :

Heningtyas Intan Aulia

NIM. 13820121

Pembimbing :

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si

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

2017

Abstrak

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik secara kualitas maupun kuantitas sehingga tujuan-tujuan perusahaan yang diharapkan dapat terwujud. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang. Metode pemilihan sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* yaitu menggunakan sampel seluruh karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Kaliurang yaitu 35 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari survey dengan media kuesioner dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dengan SPSS 19.0. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Abstract

Performance of employee is very take effect to level of success of organization. The organization require good performance of employee by neither quality nor quantity so purposes of the company achieved. The research was aimed to determine the effect of leadership style, commitment organization, and the work environment to performance of Bank Mandiri Syariah Branch Kaliurang employee. Methods selection of sample is using saturated sampling technique, which is use entire sample of Bank Mandiri Syariah Branch Kaliurang employee as much as 35 employee. Usage of data for this research is a primary data that obtained from survey with kuesioner and interview as a media. The data analysis methods in this research is validity test, reliability test, classical assumption test, and analysis of multiple linear regression in SPSS 19.0. The result of research showing trend of leadership style and work environment that take significant positive effect to performance of employee, while organizational commitment has no effect on employee performance.

Keyword : Leadership Style, Commitment Organization, Work Environment, and Performance of Employee.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Heningtyas Intan Aulia

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

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

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

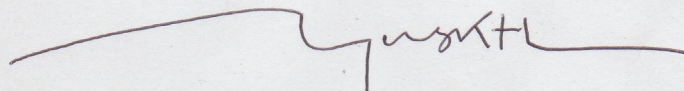
Nama : Heningtyas Intan Aulia
NIM : 13820121
Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri di KCP Yogyakarta Kaliurang"

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

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 4 Dzulqaidah 1438 H
28 Juli 2017 M

Pembimbing



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



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

SURAT PENGESAHAN SKRIPSI/ TUGAS AKHIR
Nomor: B-3017/Un.02/DEB/PP.05.03/08/2017

Skripsi/ tugas akhir dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Heningtyas Intan Aulia

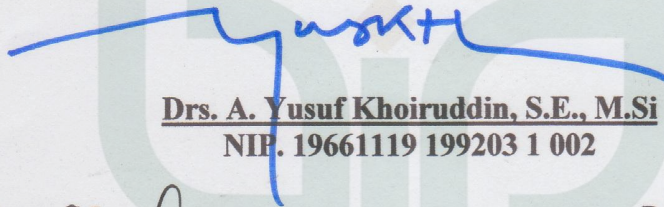
NIM : 13820121

Telah dimunaqasyahkan pada : Kamis, 10 Agustus 2017

Nilai munaqasyah : A/B

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

TIM MUNAQOSYAH:
Ketua Sidang


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

Penguji I


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

Penguji II


Farid Hidayat, S.H., M.Si
NIP. 19810726 201503 1 002

Yogyakarta, 16 Agustus 2017
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dekan,




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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Heningtyas Intan Aulia

NM : 13820121

Jurusan/ Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Kaliurang”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 4 Dzulqaidah 1438 H

28 Juli 2017 M

Penyusun



Heningtyas Intan Aulia

NIM. 13820121

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

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

Nama : Heningtyas Intan Aulia
NIM : 13820121
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis/ Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang”

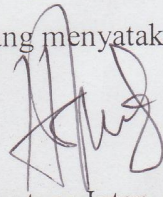
Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 28 Juli 2017

Yang menyatakan



(Heningtyas Intan Aulia)

HALAMAN MOTTO

"Sabar memiliki dua sisi, sisi yang satu adalah sabar, sisi yang lain adalah bersyukur kepada Allah"

(Ibnu Mas'ud)

"Semoga aku menjadi pohon yang ditebang kemudian digunakan"

(Abu Bakar)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT dan shalawat serta salam tercurahkan kepada
Nabi Muhammad SAW

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Bapak Supangat dan Mama Aminah, terima kasih telah memberikan doa, cinta, dukungan, dan pengorbanan. Hanya balasan doa yang dapat putrimu panjatkan dan beribu-ribu kata maaf atas segala sikap, tingkah laku serta tutur kata yang salah.

Untuk Hias Novsi Nuhanan, terima kasih telah menjadi adik, saudara, bahkan sahabat yang setia untuk menerima setiap keluh kesah.

Keluarga besar Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2013

Berserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim

Alhamdulillah *abbal'alamin*, Segala puji bagi Allah azza wa jalla, penyusun kehadiran-Nya yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Baginda Rasulullah Muhammad SAW, pembawa kebenaran dan petunjuk, berkat Beliau kita dapat menikmati kehidupan yang penuh cahaya keselamatan. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafaatnya kelak, aamiin.

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:

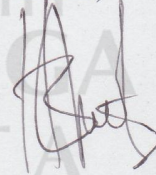
1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
4. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Bapak Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang penuh kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk Penulis selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Pak Arif Triyono Supriyadi, Manajer Operasional Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang dan seluruh karyawan yang telah memberikan izin bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.
9. Ibu, Ibu, Ibu dan Ayah serta keluarga besar yang telah memberikan segala doa, motivasi, dukungan, dan serta kasih sayang yang terbaik.
10. Adik dan sahabat tercinta, Hias Novsi Nuhanan.
11. Keluarga Kost Mawar Sari, yang selama kurang lebih 4 tahun bersama-sama.
12. Keluarga besar Perbankan Syariah Angkatan Tahun 2013.
13. Perbankan Syariah D yang telah menjadi sahabat terbaik sejak awal perjalanan menempuh perkuliahan.
14. Keluarga KKN angkatan 90 kelompok 09, terimakasih telah bersedia menjadi keluarga baru yang mengajarkan banyak hal.
15. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam proses penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.
16. Aditya Yonatan, terima kasih atas cinta, kasih sayang, doa, serta dukungannya.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka semua dengan karunia-Nya serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembacanya, *Ammin Yaa Rabbal Alaamiin.*

Yogyakarta, 28 Juli 2017

Penulis,



Heningtyas Intan Aulia

NIM: 13820121

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	b	be
ت	Tā'	t	te
ث	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Hā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
ذ	Zāl	z	de
ر	Rā'	r	zet (dengan titik di atas)
ز	Zāi	z	er
س	Sīn	s	zet
ش	Syīn	sy	es
ص	Šād	š	es dan ye
ض	Ḍād	ḍ	es (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	de (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	z	er
ع	'Ain	'	te (dengan titik di bawah)

غ	Gain	g	zet (dengan titik di bawah)
ف	Fā'	f	koma terbalik di atas
ق	Qāf	q	ge
ك	Kāf	k	ef
ل	Lām	l	qi
م	Mīm	m	ka
ن	Nūn	n	el
و	Wāwu	w	em
هـ	Hā'	h	en
ء	Hamzah	,	w
ي	Yā'	Y	ha
			apostrof
			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	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

----- [◌] -----	Fathah	Ditulis	A
----- _◌ -----	Kasrah	Ditulis	i
----- [◌] -----	Ḍammah	Ditulis	u

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	Ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif جاهلية	Ditulis Ditulis	<i>Ā</i> <i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati تَنَسَى	Ditulis Ditulis	<i>ā</i> <i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati كَرِيم	Ditulis Ditulis	<i>ī</i> <i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فَرُوض	Ditulis Ditulis	<i>ū</i> <i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Ai</i>
	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قَوْل	Ditulis	<i>au</i>
	Ditulis	<i>qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

الفروضذوى	Ditulis	<i>ẓawi al-furūd</i>
السنةأهل	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
HALAMAN MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
1. Kinerja	11
a. Pengertian Kinerja	11
b. Indikator Kinerja	12
c. Kinerja dalam Pandangan Islam	13

2. Gaya Kepemimpinan	15
a. Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
b. Indikator Gaya Kepemimpinan	16
c. Gaya Kepemimpinan dalam Pandangan Islam	19
3. Komitmen Organisasi	21
a. Pengertian Komitmen Organisasi	21
b. Indikator Komitmen Organisasi	22
c. Komitmen Organisasi dalam Pandangan Islam	24
4. Lingkungan Kerja	25
a. Pengertian Lingkungan Kerja	25
b. Indikator Lingkungan Kerja	27
c. Lingkungan Kerja dalam Pandangan Islam	28
B. Kerangka Berpikir	30
C. Telaah Pustaka	30
D. Pengembangan Hipotesis	37
BAB III METODE PENELITIAN	41
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	41
1. Jenis Penelitian	41
2. Sumber Data Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
C. Metode Pengumpulan Data	43
1. Kuesioner	43
2. Wawancara	43
D. Definisi Operasional Variabel	43
E. Instrumen Penelitian	44
F. Uji Instrumen Penelitian	44
1. Uji Validitas	45
2. Uji Reliabilitas	45
G. Teknik Analisis Data	46

1. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas	46
b. Uji Multikolinearitas	46
c. Uji Heteroskedastisitas	47
2. Uji Hipotesis	47
a. Analisis Regresi Linier Berganda	47
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	48
c. Uji Simultan (Uji F)	49
d. Uji Parsial (Uji T)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
1. Tempat dan Waktu Penelitian	51
B. Analisis Deskriptif Responden	52
1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	52
2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Kelamin	53
3. Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
4. Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
5. Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	55
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian	56
1. Uji Validitas	56
2. Uji Reliabilitas	56
D. Analisis Data	59
1. Uji Asumsi Klasik	62
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Multikolinearitas	60
c. Uji Heteroskedastisitas	61
2. Uji Hipotesis	63
a. Analisis Regresi Linier Berganda	63
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
c. Uji Simultan (Uji F)	66
d. Uji Parsial (Uji T)	68

E. Pembahasan.....	70
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang...	70
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang	72
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang	74
BAB V PENUTUP	77
A. Kesimpulan	78
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 4.1 Jumlah Populasi Data dan Pengembalian Kuesioner	51
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	53
Tabel 4.5 Pengelompokan Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Tabel 4.6 Pengelompokan Responden Berdasarkan Status Pekerjaan	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov (S-K)	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.11 Analisis Linier Berganda	63
Tabel 4.12 Hasil <i>Ajusted R²</i> Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	66
Tabel 4.13 Hasil Uji F (bersama-sama) Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	67
Tabel 4.14 Hasil Uji t (uji parsial) Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ...	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Kerangka Berpikir.....	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Scatterplot</i>	62



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Terjemahan	I
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian	III
Lampiran 3 Daftar Pertanyaan Wawancara	VIII
Lampiran 4 Hasil Olah Data Ms.Excel	IX
Lampiran 5 Output Hasil SPSS 19.0	XIII
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian	XXII
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian	XXIII
Lampiran 8 <i>Curriculum Vitae</i>	XXIV



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi (Septianto, 2010:2).

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang mempunyai prestasi, karena dengan prestasi tersebut tujuan-tujuan perusahaan yang diharapkan dapat terwujud. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dapat melakukan dengan cara melakukan pelatihan kepada karyawan, memberikan motivasi, memberikan fasilitas kantor yang nyaman dan layak kepada karyawannya. Ada beberapa faktor-faktor yang akan diteliti dalam penelitian ini kaitannya dengan kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Meningkatkan kinerja karyawan 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 menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif kuat terhadap kinerja (Trisnarningsih dalam Rinatasari, 2016:2).

Komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron adalah sebagai suatu tindakan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan/atau tidak ingin meninggalkannya. Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Dari berbagai pendapat tentang komitmen organisasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi (Sholichah, 2016:2).

Jika pekerja merasa dirinya terikat dengan nilai-nilai organisasi yang ada maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat (Sholichah, 2016:7).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik dan tentunya dapat meningkatkan kinerjanya (Ginanjar, 2013:2).

Lembaga keuangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan suatu negara, apalagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Peran strategis bank terutama disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai lembaga yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien. Dengan berperan sebagai perantara antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana, sehingga dana tersebut diharapkan dapat memberikan kemanfaatan yang besar bagi masyarakat.

Bank syariah merupakan suatu bank yang dalam aktivitasnya; baik dalam penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip syariah. Berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 Bank Syariah adalah Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Soemitro, 2014:61).

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia saat ini merupakan suatu perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Bank Syariah Mandiri merupakan bank yang memberikan layanan syariah dengan memberikan produk dana dan jasa kepada calon nasabahnya.

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu jenis bank yang diizinkan beroperasi dengan sistem syariah di Indonesia. Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 5 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999. Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya di perbankan Indonesia¹.

PT Bank Syariah Mandiri (BSM) mencatatkan kinerja yang cukup positif tahun 2016. Kinerja BSM bahkan sudah melampaui sejumlah target pada November. *Senior Executive Vice President Finance and Strategy* BSM Ade Cahyo Nugroho mengatakan, dana pihak ketiga (DPK) sudah mencapai Rp 68,1 triliun per November. Angka tersebut tumbuh 15,1 persen dibandingkan periode sama tahun lalu dan telah melebihi target Rp 67,2 triliun. Ini menandakan BSM mampu mencapai pertumbuhan DPK hingga 15 persen di tengah banyaknya perbankan yang mengalami

¹ www.syariahmandiri.com. Diakses pada tanggal 2 mei 2017. Pukul 19.54 WIB

penurunan DPK. Selain DPK, BSM juga telah melampaui target perolehan aset. Per November, aset BSM mencapai Rp 77,4 triliun atau tumbuh 15,3 persen secara tahunan. Tahun ini, BSM menargetkan total aset Rp 76,11 triliun. Cahyo optimis jumlah aset akan terus bertambah hingga tutup tahun. Dia memprediksi aset BSM bisa tembus Rp 80 triliun. Jumlah aset tersebut semakin menegaskan posisi BSM sebagai bank syariah terbesar di Indonesia.

Sedangkan mengenai pembiayaan, BSM telah menyalurkan Rp 54 triliun. Dimana angka tersebut berpotensi mencapai target yaitu sebesar 54,57 triliun. Cahyo selaku *Executive Vice President Finance and Strategy* BSM juga optimis target bahwa perolehan laba bersih sebesar 300 triliun dapat tercapai. Karena berdasarkan laporan keuangan BSM kuartal III 2016, laba bersih hingga September telah mencapai Rp 246 miliar².

Prestasi yang didapatkan Bank Syariah Mandiri tentu tak luput dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia dapat menjadi penentu berhasil atau tidaknya kegiatan operasional dalam sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan. Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang merupakan salah satu kantor yang ikut berkontribusi atas berbagai prestasi yang diperoleh Bank Syariah Mandiri. Di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan

² Republika.co.id. Diakses pada tanggal 2 mei 2017. Pukul 20.13 WIB

tersebut. Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan terhadap salah satu karyawan, Arif Triyono Supriyadi selaku manajer operasional pada tanggal 26 Mei 2017 pukul 14.10 WIB di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang beberapa hal yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

“Beberapa karyawan di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Kaliurang sering merasa tertekan atau stress dalam bekerja. Rasa stress dan tertekan tersebut dapat timbul karena beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Kaliurang. Gaya pemimpin yang kurang cocok menurut karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Arif Triyono Supriyadi menambahkan “dalam hal berkomitmen dalam organisasi masih tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Ada karyawan yang komitmennya bagus, maka dapat meningkatkan kinerjanya tetapi ada juga karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang sedang atau biasa-biasa saja sehingga kinerjanya pun kurang maksimal. Karyawan yang komitmen organisasinya tinggi menganggap gaya kepemimpinan yang dilakukan atasan bukanlah suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja menjadi kurang maksimal.” Arif Triyono Supriyadi juga menambahkan “Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Kaliurang berusaha memberikan lingkungan kerja yang baik dari segi suasana di dalam kantor, fasilitas yang disediakan untuk karyawan, kemudian menciptakan suasana hubungan kerja yang harmonis antar karyawannya, dengan demikian diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.”³

Untuk menghadapi masalah Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta di masa yang akan datang mengingat semakin tingginya persaingan dalam industri perbankan syariah, maka Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang dituntut untuk mengelola manajemen sumber daya yang ada dengan baik, agar tujuan organisasi dapat tercapai.

³ Wawancara dengan Arif Triyono Supriyadi, Manajer Operasional, Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kaliurang, jumat, 26 mei 2017.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Yogyakarta Kaliurang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk menjelaskan apakah faktor gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang.
2. Untuk menjelaskan apakah faktor komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang.

3. Untuk menjelaskan apakah faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Manfaat Teoritis: Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pengembangan ilmu khususnya mengenai pentingnya meningkatkan kinerja SDM demi mencapai tujuan perusahaan, meningkatkan profit perusahaan, dan dapat bersaing dengan Bank syariah yang ada.
2. Manfaat Praktis: Penelitian ini dapat memberikan informasi kepada Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang supaya Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang dapat mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang.

E. Sistematika Pembahasan

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

BAB I PENDAHULUAN

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

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori kinerja, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja. Teori yang digunakan pada bab ini berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan juga internet. Selain itu pada bab ini juga terdapat kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian terdahulu dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, analisis deskriptif responden, hasil uji instrument penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan atas hasil penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam penelitian dan untuk penelitian yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan :

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kaliurang. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (lebih besar atau sama dengan) dari t tabel ($2,525 \geq 2,03951$) dan tingkat signifikansi $0,017 \leq 0,05$. Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan telah terbukti kebenarannya.
2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kaliurang. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung (lebih kecil atau sama dengan) dari t tabel ($-0,980 \leq 2,03951$) dan tingkat signifikansi $0,334 \geq 0,05$. Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan tidak terbukti kebenarannya.
3. Terdapat pengaruh positif signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kaliurang. Dari hasil

perhitungan diperoleh nilai t hitung (lebih besar atau sama dengan) dari t tabel ($5,502 \geq 2,03951$) dan tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Berdasarkan analisis data tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah terbukti kebenarannya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka selanjutnya penyusun menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Bank Syariah Mandiri Kaliurang
 - a. Perlu mempertahankan dan meningkatkan gaya kepemimpinan yang ada untuk mengarahkan dan membimbing karyawan supaya kinerjanya lebih meningkat.
 - b. Perlu memperhatikan komitmen organisasi supaya para karyawan lebih memiliki rasa keterikatan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan sehingga diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat.
 - c. Perlu mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja seperti fasilitas-fasilitas untuk karyawan, komunikasi yang terjalin antar karyawan dan suasana lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian karyawan akan merasa nyaman bekerja sehingga kinerjanya lebih meningkat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel independen berdasarkan isu-isu yang tengah terjadi, sehingga diharapkan ada keterbaharuan pada penelitian selanjutnya.
- b. Penelitian yang akan datang diharapkan menambah sampel (responden) dengan menggunakan obyek penelitian yang berbeda dengan skala yang lebih besar, sehingga hasil penelitian dapat bervariasi.
- c. Dalam melakukan pengolahan data diharapkan dapat mengolah data dengan teliti dan cermat sehingga penghitungan olah data hasilnya lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliah, Ima. Dkk. (2013). *Pengaruh Nilai Islam terhadap Kinerja Kerja*. Jurnal. Vol. 29, No 2.
- Amri, Khaerul. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Arofah, Rupik. (2015). *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*. Skripsi Universitas Negeri Semarang
- Azzahro, SF. (2015). Skripsi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Bungin, Burhan. (2013). *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonom*. Jakarta: Kencana.
- Chairy, Liche Seniati. (2002). *Seputar Komitmen Organisasi*. Disampaikan dalam Acara Arisan Angkatan '86 F.Psi.Ul.Jakarta
- Ghazali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariance dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginanjari, Rodi Ahmad. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta
- Hakim, Adnan. (2016). *Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi*. Jurnal Manajemen/Volume XX, No. 02.
- Kurniati, Tursina. 2014. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Yogyakarta*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahardikawanto. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang*. Skripsi Universitas Negeri Semarang
- Mahiroh, Raisa Roshifah. (2016). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Sarana*

Prasarana, Motivasi Kerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Etos Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan BMT Beringharjo Yogyakarta. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Matondang. (2008). *Kepemimpinan Budaya Organisasi dan manajemen Strategik.* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Melizawati. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Indotirta Abadi di Gempol Pasuruan).* Skripsi Universitas Negeri Surabaya
- Nurandini, Arina. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Perum Perumnas Jakarta).* Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Rinatasari, Fajrina Gilang. (2016). *Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi di BPRS Bumi Artha Sampang.* Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Roscahyo, Agung & Prijati. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Siti Khodijah Sidoarjo.* Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 2 No. 12.
- Saira, Nadia. (2016). *Model Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam Studipada Bank Syariah Mandiri Kota Medan.* Buletin Riset. Vol. 1 No 1, 20-56.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods for Business Metodologi Penelitian untuk Bisnis Buku 2.* Jakarta: Salemba Empat.
- Septianto, Dwi. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang.* Skripsi Universitas Diponegoro
- Shihab, M. Quraish. (2006). *Tafsir al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an.* Jakarta: Lentera Hati.
- Sholichah, Atikah (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.* Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

- Soemitra, Andri. (2014). *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Kencana
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R dan D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Suwardi & Wahyudi, Amin. (2010). *Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan, dan Tanggung Jawab terhadap Kinerja Karyawan di UPT Dinas Pendidikan Polokarto Sukoharjo*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.2.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Untari, Siti & Wahyuati, Anik. (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 10 (2014)
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widi, Restu Kartiko. (2010). *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah demi Langkah Pelaksanaan Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Wijayanti, Dwi Wahyu. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Wulandari, Puput. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- <https://www.syariahmandiri.com>. Diakses pada tanggal 2 mei 2017. Pukul 19.54 WIB
- Republika.co.id. Diakses pada tanggal 2 mei 2017. Pukul 20.13 WIB

LAMPIRAN 1

No	Halaman	Nama Surat dan Ayat	Terjemahan
1.	13	Q.S An Nahl (16): 97	<i>“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”</i>
2.	18	Q.S Al Anbiyaa’ (21): 73	<i>“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada, mereka mengerjakan kebajikan, mendirikan sembahyang, menunaikan zakat, dan hanya kepada kamilah mereka selalu menyembah”</i>
3.	22	Q.S Al Fath (48): 10	<i>“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu Sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah[1396]. tangan Allah di atas tangan mereka[1397], Maka Barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan Barangsiapa menepati janjinya kepada Allah Maka Allah akan memberinya pahala yang besar.”</i>

4.	26	Q.S Al Mujaadilah (58): 11	<i>“Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”</i>
----	----	-----------------------------------	--

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Karyawan / Karyawati

Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang

Di Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Pada kesempatan ini, perkenalkan saya mahasiswa S-1 Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon bantuan kepada bapak/ibu untuk bersedia mengisi kuesioner 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 kerahasiannya.

Atas bantuan kesediaan bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Hormat Kami,

Nama : Heningtyas Intan Aulia

NIM : 13820121

No.Hp : 085742322388

KUESINONER

I. KARAKTERISTIK RESPONDEN

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

II. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Mohon Bapak/Ibu untuk menjawab sebuah pertanyaan yang telah disediakan
- b. Berilah tanda (√) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- c. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena sebab itu, mohon usahakan agar tidak ada jawaban yang dikosongkan
- d. Saya mengucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu atas partisipasi guna melancarkan penelitian ini
- e. Ada empat alternatif jawaban, yaitu :
1. STS = Sangat Tidak Setuju
 2. TS = Tidak Setuju
 3. S = Setuju

4. SS = Sangat Setuju

DAFTAR KUESIONER

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Pemimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk memberikan pendapat				
2.	Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan ketrampilan dalam bekerja				
3.	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan				
4.	Pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada karyawan				
5.	Pemimpin berkoordinasi dengan seluruh karyawan sebelum mengambil keputusan				

2. Variabel Komitmen Organisasi (X_2)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Karyawan merasa bersalah jika meninggalkan pekerjaan kantor				
2.	Aturan yang ditetapkan dalam perusahaan ini sesuai				

	dengan hati nurani saya				
3.	Karyawan merasakan bahwa permasalahan organisasi adalah permasalahan karyawan sendiri				
4.	Karyawan mendapatkan apa yang diinginkan di perusahaan ini, dari segi moril yang mungkin tidak akan didapatkan di tempat lain				
5.	Karyawan mendapatkan apa yang diinginkan di perusahaan ini, dari segi materil yang mungkin tidak akan didapatkan di tempat lain				

3. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Susana kerja dalam kantor nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada				
2.	Terjalin komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan				
3.	Fasilitas yang tersedia sudah mendukung kelancaran kinerja saya				
4.	Penerangan dan sirkulasi udara dalam ruang kerja sudah baik				
5.	Fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan				

salah satu penunjang kelancaran kinerja karyawan				
--	--	--	--	--

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya supaya dapat mengerjakan tugas berikutnya				
2.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab				
3.	Hasil pekerjaan karyawan diterima dengan baik oleh atasan dan rekan kerja				
4.	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan dengan sempurna				
5.	Karyawan menampilkan hasil kerja yang baik secara konsisten				

LAMPIRAN 3**Daftar Pertanyaan Wawancara**

1. Bagaimana sosok pemimpin dan gaya kepemimpinannya di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang dalam mengatur atau membimbing bawahannya ?
2. Bagaimana komitmen yang dimiliki karyawan terhadap Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang?
3. Bagaimana lingkungan kerja yang ada di Bank Syariah Mandiri KCP Yogyakarta Kaliurang ? Baik dari segi fasilitas yang tersedia, hubungan antar karyawan ?

LAMPIRAN 4

Tabulasi Data Jawaban Responden

No	Gaya Kepemimpinan					X1
	A1	A2	A3	A4	A5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	3	2	3	14
20	4	3	3	4	3	17
21	4	3	4	3	3	17
22	3	3	4	4	3	17
23	4	4	4	3	3	18
24	3	4	3	4	3	17
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	3	4	19
28	3	4	4	4	4	19
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	3	4	19
31	3	4	4	3	4	18
32	3	4	4	3	3	17
33	3	4	4	3	4	18
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20

No	Komitmen Organisasi					X2
	A1	A2	A3	A4	A5	
1	3	3	3	3	3	15
2	3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	15
5	3	3	3	3	3	15
6	3	3	3	3	3	15
7	4	3	3	4	3	17
8	4	3	3	2	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	3	3	3	3	3	15
13	3	3	3	3	3	15
14	3	3	3	3	3	15
15	3	3	3	3	3	15
16	3	3	3	3	3	15
17	3	3	3	3	3	15
18	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	3	15
21	4	3	3	4	3	17
22	3	3	3	3	3	15
23	3	3	2	3	2	13
24	3	4	3	3	4	17
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	3	4	19
27	3	4	4	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	3	4	19
30	4	4	4	3	4	19
31	3	4	4	3	4	18
32	3	4	4	3	3	17
33	4	4	4	4	4	20
34	4	4	4	4	4	20
35	4	4	4	4	4	20

No	Lingkungan Kerja					X3
	A1	A2	A3	A4	A5	
1	4	3	3	4	4	18
2	4	3	3	4	4	18
3	4	3	3	4	4	18
4	4	3	3	4	4	18
5	4	3	3	4	4	18
6	4	3	3	4	4	18
7	4	3	4	4	4	19
8	4	3	3	4	4	18
9	3	3	3	3	4	16
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	3	15
12	4	3	3	4	4	18
13	3	3	3	3	3	15
14	4	3	3	4	4	18
15	4	3	3	4	4	18
16	4	3	3	4	4	18
17	4	3	3	4	4	18
18	4	4	4	4	4	20
19	3	3	4	3	3	16
20	3	4	3	3	4	17
21	3	4	3	3	4	17
22	3	4	3	3	3	16
23	3	3	3	2	2	13
24	3	3	3	3	4	16
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	3	4	19
30	3	4	4	4	4	19
31	4	4	4	4	4	20
32	4	4	4	3	4	19
33	3	4	4	3	4	18
34	3	4	4	3	3	17
35	3	4	4	3	4	18

No	Kinerja Karyawan					Y
	A1	A2	A3	A4	A5	
1	4	4	3	3	3	17
2	4	4	3	3	3	17
3	4	4	3	3	3	17
4	4	4	3	3	3	17
5	4	4	3	3	3	17
6	4	4	3	3	3	17
7	4	3	3	3	3	16
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	3	15
10	3	3	3	3	3	15
11	3	3	3	3	2	14
12	4	4	3	3	3	17
13	3	3	3	3	2	14
14	4	4	3	3	3	17
15	4	4	3	3	3	17
16	4	4	3	3	3	17
17	4	4	3	3	3	17
18	4	4	4	3	3	18
19	3	3	3	3	3	15
20	3	3	3	3	3	15
21	3	4	3	3	3	16
22	4	4	3	3	3	17
23	3	4	3	3	3	16
24	2	3	3	2	3	13
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	3	4	19
27	3	4	4	4	4	19
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	3	4	19
30	4	3	4	3	3	17
31	3	3	4	4	3	17
32	4	4	4	3	3	18
33	3	4	3	4	3	17
34	3	3	4	3	4	17
35	4	3	4	3	3	17

LAMPIRAN 5

Output Hasil SPSS 19.0

1. VALIDITAS

a. Gaya Kepemimpinan

		Correlations					Total
		A1	A2	A3	A4	A5	Kepemimpinan
A1	Pearson Correlation	1	.578**	.657**	.515**	.602**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A2	Pearson Correlation	.578**	1	.825**	.515**	.829**	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A3	Pearson Correlation	.657**	.825**	1	.480**	.782**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A4	Pearson Correlation	.515**	.515**	.480**	1	.515**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.004		.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A5	Pearson Correlation	.602**	.829**	.782**	.515**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.796**	.894**	.893**	.725**	.887**	1
Kepe	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
mimp	N	35	35	35	35	35	35
inan							

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

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

b. Komitmen Organisasi

		Correlations					Total Komitmen Organisasi
		A1	A2	A3	A4	A5	
A1	Pearson Correlation	1	.548**	.585**	.502**	.585**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A2	Pearson Correlation	.548**	1	.892**	.465**	.892**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.005	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A3	Pearson Correlation	.585**	.892**	1	.480**	.891**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A4	Pearson Correlation	.502**	.465**	.480**	1	.480**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.004		.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A5	Pearson Correlation	.585**	.892**	.891**	.480**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total Komitme n Organisas i	Pearson Correlation	.760**	.908**	.921**	.689**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	Total Komitmen Organisasi
A1	Pearson Correlation	1	.548**	.585**	.502**	.585**	.760**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.002	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A2	Pearson Correlation	.548**	1	.892**	.465**	.892**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.005	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A3	Pearson Correlation	.585**	.892**	1	.480**	.891**	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A4	Pearson Correlation	.502**	.465**	.480**	1	.480**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.002	.005	.004		.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A5	Pearson Correlation	.585**	.892**	.891**	.480**	1	.921**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total Komitme n Organisas i	Pearson Correlation	.760**	.908**	.921**	.689**	.921**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

c. Lingkungan Kerja

		Correlations					Total Lingkungan Kerja
		A1	A2	A3	A4	A5	
A1	Pearson Correlation	1	-.118	.071	.802**	.579**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.500	.683	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A2	Pearson Correlation	-.118	1	.707**	-.119	.171	.481**
	Sig. (2-tailed)	.500		.000	.494	.327	.003
	N	35	35	35	35	35	35
A3	Pearson Correlation	.071	.707**	1	.042	.145	.582**
	Sig. (2-tailed)	.683	.000		.810	.406	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A4	Pearson Correlation	.802**	-.119	.042	1	.679**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.494	.810		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A5	Pearson Correlation	.579**	.171	.145	.679**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.327	.406	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total Lingk ungan Kerja	Pearson Correlation	.716**	.481**	.582**	.743**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	Total Lingkungan Kerja
A1	Pearson Correlation	1	-.118	.071	.802**	.579**	.716**
	Sig. (2-tailed)		.500	.683	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A2	Pearson Correlation	-.118	1	.707**	-.119	.171	.481**
	Sig. (2-tailed)	.500		.000	.494	.327	.003
	N	35	35	35	35	35	35
A3	Pearson Correlation	.071	.707**	1	.042	.145	.582**
	Sig. (2-tailed)	.683	.000		.810	.406	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A4	Pearson Correlation	.802**	-.119	.042	1	.679**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000	.494	.810		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A5	Pearson Correlation	.579**	.171	.145	.679**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.327	.406	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total Lingk ungan Kerja	Pearson Correlation	.716**	.481**	.582**	.743**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000	.000	
	N	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).

d. Kinerja Karyawan

		Correlations					Total Kinerja Karyawan
		A1	A2	A3	A4	A5	
A1	Pearson Correlation	1	.584**	.192	.093	.192	.665**
	Sig. (2-tailed)		.000	.269	.594	.269	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A2	Pearson Correlation	.584**	1	.011	.221	.317	.663**
	Sig. (2-tailed)	.000		.950	.203	.064	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A3	Pearson Correlation	.192	.011	1	.424*	.629**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.269	.950		.011	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A4	Pearson Correlation	.093	.221	.424*	1	.393*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.594	.203	.011		.019	.000
	N	35	35	35	35	35	35
A5	Pearson Correlation	.192	.317	.629**	.393*	1	.744**
	Sig. (2-tailed)	.269	.064	.000	.019		.000
	N	35	35	35	35	35	35
Total Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.665**	.663**	.658**	.594**	.744**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	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).

2. RELIABILITAS

a. Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	5

b. Reliabilitas Komitmen Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	5

c. Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	5

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.92645592
Most Extreme Differences	Absolute	.210
	Positive	.172
	Negative	-.210
Kolmogorov-Smirnov Z		1.241
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

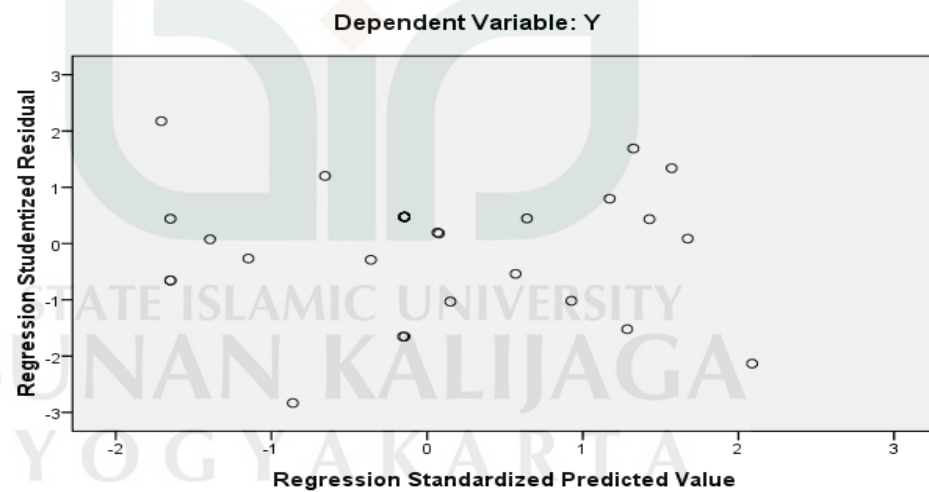
b. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.034	1.895		1.073	.291		
Gaya Kepemimpinan	.320	.127	.411	2.525	.017	.409	2.442
Komitmen Organisasi	-.134	.137	-.175	-.980	.334	.342	2.923
Lingkungan Kerja	.652	.118	.689	5.502	.000	.694	1.442

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

c. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



4. UJI HIPOTESIS dengan Uji Regresi Linear Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.814 ^a	.663	.631	.970

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.503	3	19.168	20.361	.000 ^a
	Residual	29.183	31	.941		
	Total	86.686	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.034	1.895		1.073	.291		
Gaya Kepemimpinan	.320	.127	.411	2.525	.017	.409	2.442
Komitmen Organisasi	-.134	.137	-.175	-.980	.334	.342	2.923
Lingkungan Kerja	.652	.118	.689	5.502	.000	.694	1.442

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 6

Surat Keterangan Penelitian

mandiri
syariah

PT Bank Syariah Mandiri
Branch Office Kaliurang
Jl. Kaliurang Km. 6,4 No B6-A
Yogyakarta 55283
Telp. (0274) 887041,887053
Fax. (0274) 887047
www.syariahamandiri.co.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
No: 19/0925-3/094

Assalamualaikum wr. Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Arif Triyono Supriyadi
Jabatan : Branch Operation Manager
Unit Kerja : PT Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang

Memberikan keterangan bahwa

Nama : Heningtyas Intan Aulia
NIM : 13820121
Universitas : Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
Program studi : Perbankan Syariah

Telah selesai melakukan penelitian selama 4 hari mulai 22 Mei s.d. 26 Mei 2017 di Bank Syariah Mandiri Branch Kaliurang.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat digunakan sebagaimana mestinya

Wassalamualaikum Wr. Wb

PT BANK SYARIAH MANDIRI
BRANCH OFFICE KALIURANG


Arif Triyono Supriyadi
Branch Operation Manager

SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

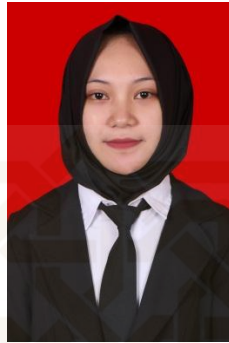
Lampiran 7

Dokumentasi Penelitian



LAMPIRAN 8

CURRICULUM VITAE



Nama : Heningtyas Intan Aulia

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat, Tanggal Lahir : Brebes, 03 November 1994

Alamat : Dk, Mapag Rt 06/05, Kedungoleng,
Kec.Paguyangan, Kab.Brebes, Jawa Tengah

No. HP : 0857 4232 2388

Email : Heningtyasintan@gmail.com

Riwayat Pendidikan : 1. TK Nurul Huda Desa Pakujati
2. SD N 1 Paguyangan
3. SMP N 1 Bumiayu
4. SMA N Ajibarang
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta