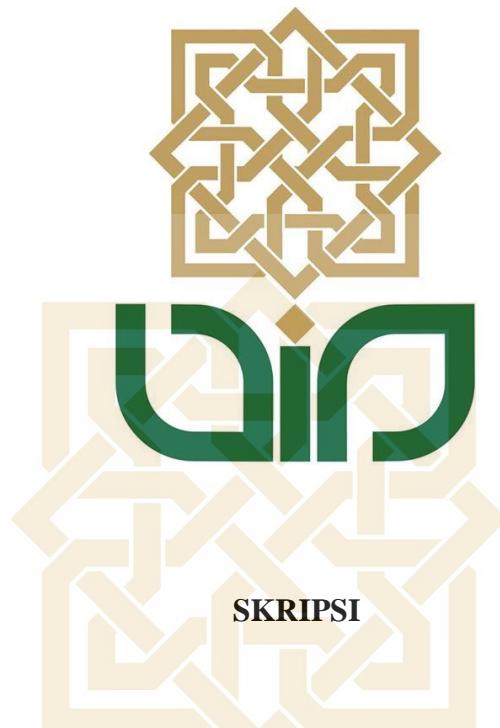


**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN
BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA**



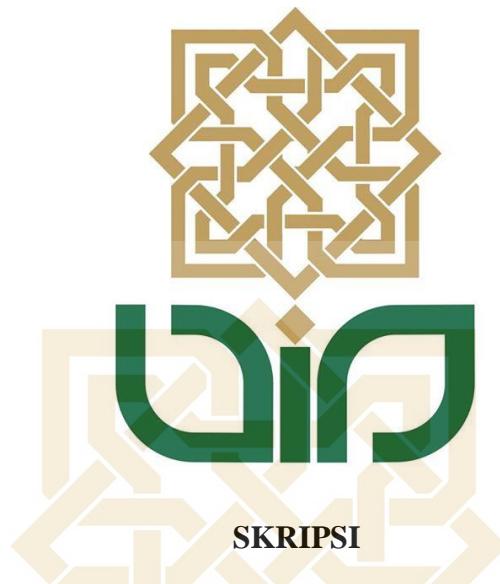
**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

DISUSUN OLEH:

**HERNITA EFFENDI
NIM. 15820182**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN
BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA**



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

DISUSUN OLEH:

**HERNITA EFFENDI
NIM. 15820182**

DOSEN PEMBIMBING:

**Drs. Akhmad Yusuf Khairuddin, SE., M.Si.
NIP. 19661119 19922201 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2018**



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B- 3062 /Un.02/DEB/PP.00.9/11/2018

Tugas Akhir dengan judul : "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta"

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hernita Effendi

Nomor Induk Mahasiswa : 15820182

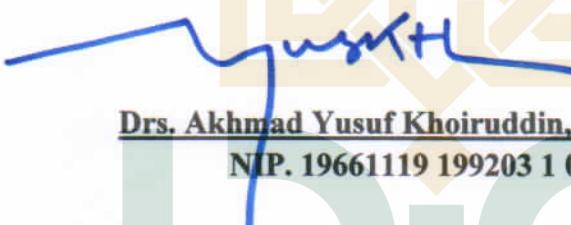
Telah diujikan pada : Jum'at, 16 November 2018

Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang


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

Penguji I

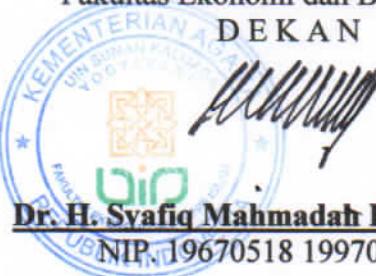
Joko Setyono, S.E., M.Si
NIP. 19730702 200212 1 003

Penguji II

Rosvid Nur Anggara Putra, S.Pd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010

Yogyakarta, 22 November 2018

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


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



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

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Hernita Effendi

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 selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama : Hernita Effendi
NIM : 15820182
Judul Skripsi : Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta

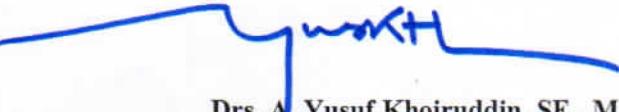
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 29 Oktober 2018

Pembimbing I


Drs. A. Yusuf Khairuddin, SE., M. Si.
NIP. 19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Hernita Effendi

NIM : 15820182

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta**" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali ada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* 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 dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 26 Oktober 2018

Penyusun



Hernita Effendi
NIM. 15820182

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS

AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hernita Effendi

NIM : 15820182

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

**“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan BPRS Mitra
Harmoni Yogyakarta”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti
Nonekslusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak
menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data
(database), merawat dan memublikasikan 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 : 29 Oktober 2018

Yang menyatakan



(Hernita Effendi)

MOTTO

BERBUAT BAIK, JUJUR, DAN SHOLAT!!!

Hormati orang tuamu!!!, sepandai, sekaya, dan setinggi apapun derajatmu, tanpa IBU dan AYAHmu kamu tidak akan pernah ada di dunia ini.

-Nita

Tanamkan dalam dirimu, ketika kamu sudah merasa tidak sanggup bangkit lagi, tidak sanggup berdiri lagi, tidak sanggup berlari lagi, tidak sanggup mencoba lagi, dan tidak sanggup memulai lagi, “
SEKALI LAGI, SEBENTAR LAGI”

-Fadhilah Ulfa



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk kedua orang tua yang tidak dapat saya balas kebaikan dan kasih sayangnya sampai saya tiada, Alm. ayah **JONI EFFENDI** dan ibu **MARSIYAH**.

Untuk kakak perempuan terbaik **HERLINA EFFENDI** di Lampung dan adik laki-laki terkasih **TRI ANANDA ZARKASYI EFFENDI** yang sedang menuntut ilmu di Kediri.

Untuk **SAHABAT-SAHABAT TERBAIK** dan **ORANG-ORANG TERDEKAT** yang selalu menemani secara nyata maupun tidak nyata setiap langkahku.

Untuk **SEMUA ORANG** yang telah mendoakanku

Untuk **YOGYAKARTA** yang memberiku segudang pengalaman, terima kasih.



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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)

ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعدّدة	Ditulis		<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis		<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *ta'* marbuttah ditulis dengan *h*, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang

“al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حَكْمَةٌ	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّةٌ	Ditulis	<i>‘illah</i>
الْأُولَاءِ كَرْمَةٌ	Ditulis	<i>Karamah al auliya’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- ܶ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ܹ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ܸ ---	Dammah	Ditulis	U
فَعْلٌ	Fathah	Ditulis	<i>Fa’ala</i>
ذَكْرٌ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبٌ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. fathah + alif	Ditulis	A
جَاهِلِيَّةٌ	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. fathah + ya’ mati	Ditulis	A
تَنْسَى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya’ mati	Ditulis	I
كَرِيمٌ	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فَرُوضٌ	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

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

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a 'antum</i>
أَعْدَتْ	Ditulis	<i>u 'iddat</i>
شَكَرْتُمْ لَهُنَّ	Ditulis	<i>la 'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

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

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوِي الْفَرْوَض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْل السُّنْنَة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur Alhamdulillah berkat rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian tugas akhir (skripsi) dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Selanjutnya sholawat beserta salam senantiasa tetap tercurahkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaknya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Tiada kebahagiaan yang terkira kecuali akhir dari sebuah proses perjuangan. Semoga saya dapat menjadi tauladan di kehidupan beragama, bermasyarakat dan bernegara, aamiin. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoirudin S.E., M.Si. selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah, sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang sudah seperti ayah bagi saya. Terima kasih telah meluangkan waktu memberi bimbingan, saran, nasehat, pengalaman, dan ilmu yang sangat bermanfaat. Semoga selalu diberi kesehatan dan rezeki oleh Allah SWT, aamiin.

5. Ibu (Marsiyah) dan Ayah (alm. Joni Effendi) selaku orang tua terbaik yang telah melahirkan dan selalu mendoakan saya dan adik. Ibu dan Ayah terimakasih telah memberi saya kehidupan yang layak, pelajaran hidup, kasih sayang yang tiada dapat dihitung, cinta yang tiada mungkin dapat dinilai walau dengan banyaknya mutiara di dunia ini.
6. Herlina Effendi dan Tri Ananda Zarkasyi Effendi selaku kedua saudara kandung saya yang telah menjadi ruang belajar di rumah. Terima kasih telah menjadi kakak yang kerasa kepala, keras kepalamu adalah motivasiku untuk semangat dalam segala hal, engkau mengajarkan aku bagaimana harus menghadapi kehidupan luar yang sangat berbeda dengan keadaan rumah kita dan untuk adik, terima kasih telah menjadi adik yang sangat tampan, dan berbakti kepada orang tua kita. Semangat di pondok dik, semoga Allah meridhoi cita-cita muliamu.
7. Nenek Nur Aini, Papa Agus, Cik Mursal, dan Bapak Suyitno, selaku orang-orang yang sangat menyayangiku, semoga Allah memberikan kesehatan dan melimpahkan rezeki yang berkah kepada mereka, aamiin.
8. Ibu dan Bapak dari Nur Chasanah, selaku orang tua kedua saya di Klaten, semoga Allah selalu memberi kesehatan dan rezeki yang berlimpah untuk kalian, dan untuk Nur C, semangat kakak kecilku kuliah dan tugas akhirnya. Semoga Allah menyegerakan cita dan cintamu.
9. Teman-teman PSD (D Islamic Banking 2015) teman-teman terbaik selama tiga tahun ini. Teman seperjuangan, teman perantauan, teman menangis dan bahagia di Jogja. Semangat selalu kawanku.
10. Juniarni Mawardah, Dwi Nur Kusumasdiani, Tia Astuti dan Asep Rofiqudin selaku kakak yang sudah saya anggap sebagai kakak kandung saya sendiri, yang memberikan banyak kebahagiaan dalam hidupku. Mengajari bagaimana cara menghadapi lembut dan kerasnya kehidupan dan pergaulan di Jogja. Semoga kalian berempat selalu diberi kesehatan, rezeki yang berlimpah, hidup yang bahagia dan keberkahan serta pendamping yang setia dalam hidup sampai tidak hidup lagi.
11. Kak Diani, terima kasih telah menjadi kakak kedua setelah kakak kandungku.

Terima kasih telah menemani di waktu sakit dan bahagiaku, maaf atas sifat kekanak-kanakanku, maaf jika terkadang aku tidak jujur, semua itu tiada lain, agar engkau tidak khawatir. Terima kasih juga telah menemaniku ke rumah sakit, menemani proses pengerjaan skripsi dan aktivitas lainnya. Semoga Allah menyegerakan studi D4-mu, memberi kebahagian dan pendamping hidup terbaik untukmu, aamiin.

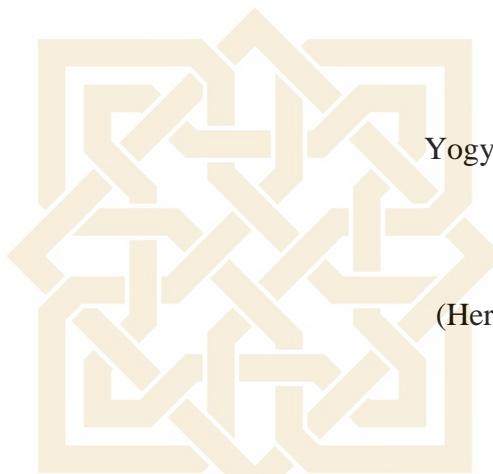
12. Kak Jun, terima kasih untuk tiga tahun ini, engkau selalu memotivasku, mengirimkan video-video terbaik agar aku belajar dari itu. Meski engkau sudah tidak di Jogja, engkau tetap motivatorku. Semoga karir dan Cintamu berjalan sesuai yang engkau harapkan, aamiin.
13. Dayatri Nurmardika selaku adik saya di Jogja yang setia menemani mencari data penelitian, semoga Allah selalu mendampingi di setiap langkah jalan hidupmu, segera mandiri dek, manja boleh, banyak-banyak jangan. Hikmah Mufidah adek keduaku di Jogja, semoga Allah memberi kelancaran dan kemudahan dalam segala proses cita-citamu.
14. Kak Tia terima kasih telah memberiku ilmu, pengalaman, mengajari kesabaran dan kebaikan. Tetaplah jadi kak Tia yang baik hati.
15. Mang Asep terima kasih telah menjadi kakak laki-laki terbaik. Selalu membantuku dikala kesulitan dan kala aku butuh bantuan. Tiada yang dapat aku lakukan untuk membalas kebaikanmu mamang. Semoga Allah mengiringi langkahmu, aamiin.
16. BQ Rahayu Nur Aliza, Dwi Danan Sari, Avida Zulviana Dewi, Santika Ayu S, Dyah Restu, Fadhila Ulfa, Siti Habibah, Diah Ayu Herawati, dan Raden Roro Firda Aulia selaku teman-teman terbaik dan hangat bagiku. Tidak ada hal yang dapat ku lakukan untuk membalas kebaikan kalian semua, aku hanya dapat berdoa semoga Allah memberi kemudahan disetiap langkah perjuangan dan kesehatan jasad maupun rohani untuk kalian teman-temanku, aamiin.
17. Nur Istiana, Putri Nurjannah, Anria Dwi Kartika, Siti Nurhidayati, Ida Maulidia Munawwarah, Helmy Ariefandi, dan Setyo Budi Saptono, selaku teman KKN angkatan 96 kelompok 320, teman hidup selama dua bulan, tiada hal yang dapat saya berikan melaikan ucapan terima kasih dan doa, karena

telah menemani, berbagi ilmu, pengalaman, dan merawatku selama dua bulan yang lalu. Semoga Allah senantiasa memberi kemudahan dalam segala urusan kalian, aamiin.

18. Zahri Septiana, Dwi Danan Sari, Anisa Ismawati, Millatul Wirda, Nurrohmah, dan Dina Fitri Mubtadhiah selaku teman seprodi yang selalu memberikan saya semangat dan motivasi yang tidak terkira.
19. Fadhiba Ulfa dan Santika Ayu S, selaku teman yang selalu meluangkan waktunya, untuk menemani ke perpus, mengolah data dan membantu penomoran halaman dalam skripsi. Semoga Allah memberikan kesehatan, rezeki dan kebahagiaan untukmu.
20. Eriza Erlina, Zahri Septiana, Septika Kusumawati, BQ Rahayu Nur Aliza, Siti Habibah, Niimahiya Saidah, Ainun Puji Lestari, Ngizat Muhammad, Nuzula Arfiana, Nurul Azizah, Laili Muflikhah, dan seluruh anak bimbingan skripsi pak Yusuf yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Kalian semua menjadi salah satu alasan yang memacu semangatku, terima kasih atas proses kita bersama selama ini kawan.
21. Teman-teman prodi Perbankan Syariah agkatan 2015, yang sama-sama berjuang membahagiakan orang tua masing-masing. Semoga Allah meridhoi niat baik kita semua, aaamiin.
22. IMM FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta selaku organisasi tempat saya berproses, mulai dari tidak pandai berbicara sampai menjadi seperti saat ini.
23. Muhammad Sholikin (Saintek), Fadhilla Zaen (Fishum) dan Nuaim Abrar Al-khalidy (Ushuludin), Dewi Oktaviani (Adab), Dea Lestari Budi Utama (Febi), Wulan Rizqi (Syariah), Muyassaroh Faizza (Saintek), Rheviana (Tarbiyah), Nur Fitri Eka Hasbarini (Febi), Fitri Nurrohmah Dewi (Tarbiyah), Maulana Iskandar (Tarbiyah) dan lainnya yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu selaku teman se-Dojang, motivator, dan penyemangat dalam menyelesaikan laporan.
24. UKM Taekwondo Dojang UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan pelatih.

Saya tidak dapat membalas kebaikan, motivasi dan semangat yang telah diberikan kepadaku, tetapi saya berdoa agar semuanya mendapat pengganti yang lebih baik dari Allah SWT suatu saat nanti. Saya memohon maaf belum dapat menjadi kebanggan kalian semua. Semoga Allah SWT selalu senantiasa memberikan kebaikan dan keberkahan untuk kalian semua bapak, ibu dan teman-teman semua, aamiin.

Assalamualaikum Warahmatullah Wabarakatuh



Yogyakarta, 02 Oktober 2018

(Hernita Effendi)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
<i>ABSTRACT</i>	xxiii
BAB I <u>PENDAHULUAN</u>	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	9
BAB II <u>LANDASAN TEORI</u>	11
A. Kerangka Teori	11
1. Kinerja	11
2. Kepemimpinan	16
3. Budaya Organisasi.....	22
4. Lingkungan kerja.....	25
5. Kompensasi	28
B. Telaah Pustaka	32

C. Pengembangan Hipotesis	36
1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	36
2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	37
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	37
4. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan	38
D. Kerangka Pemikiran.....	39
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
A. Jenis dan Sifat Penelitian	40
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	40
C. Populasi dan Sampel Penelitian	43
D. Definisi Operasional Variabel	44
E. Teknik Analisis Data.....	47
1. Analisis Deskriptif.....	47
2. Uji Instrumen.....	47
3. Uji Asumsi Klasik	48
4. Analisis Regresi Linear Berganda	50
5. Uji Hipotesis	50
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Responden	53
B. Deskripsi Karakteristik Responden	54
C. Hasil Penelitian.....	58
D. Pembahasan Hasil Penelitian	73
BAB V PENUTUP.....	85
A. Kesimpulan	85
B. Implikasi	86
C. Saran	87
DAFTAR PUSTAKA	89
LAMPIRAN	xxiv

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh X terhadap Y	39
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	55
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	62
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ringkasan Laporan Keuangan Publikasi BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta Tahun 2015-2017.....	4
Tabel 3.1 Skor Skala <i>Likert</i>	47
Tabel 4.1 Usia Responden.....	56
Tabel 4.2 Pendidikan Terakhir Responden	57
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden	57
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Instrumen Validitas.....	59
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.10 Hasil Uji R Square Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.11 Hasil Uji F (Simultan).....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji t (Parsial)	71
Tabel 4.13 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kepemimpinan	74
Tabel 4.14 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Budaya Organisasi	77
Tabel 4.15 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja	80
Tabel 4.16 Detail Jawaban Kuesioner Variabel Kompensasi	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesuoner.....	xxiv
Lampiran II Data Karakteristik Responden	xxvii
Lampiran III Data Jawaban Kuesioner Responden.....	xxviii
Lampiran IV Hasil Pengujian.....	xxxiv
Lampiran V Tabel Telaah Pustaka.....	livi
Lampiran VI Dokumentasi Penelitian.....	lv
Lampiran VII Surat Persetujuan Penelitian.....	lvi
Lampiran VIII Lokasi BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta	lvii
Lampiran IX Surat Keterangan	lviii
Lampiran X Daftar Riwayat Hidup.....	.lix



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja. Sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi. Populasi yang digunakan sebanyak 40 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat analisis yang digunakan adalah teknik regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: kinerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan



ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the factors which influence employees performance of BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Dependent variable of this research is employee performance. While independent variables of this research are leadership, organizational culture, work environment, and compensation. This research used 40 employees as the population. The sampling method used saturated sampling, so that all the population used as a sample. Data collection through spreading questionnaire and interviews. The analysis tool used multiple linear regression techniques. The results of the analysis was that organizational culture, work environment, and compensation have an positive effect on employee performance. While leadership doesn't have an effect on employee performance.

Keywords: *performance, organizational culture, work environment, leadership, compensation*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan gerakan, daya, aktivitas, suatu kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut terdiri atas sumber daya finansial, sumber daya alam, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, sumber daya manusia adalah sumber daya yang terpenting. Sumber daya manusia atau yang disingkat dengan SDM, merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa adanya SDM, sumber daya lainnya tidak dapat terolah dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009: 1).

Nawawi (2011: 15) mengartikan SDM sebagai orang yang bekerja di suatu organisasi. SDM merupakan faktor yang paling dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki perasaan, akal, keinginan, kebutuhan, kemampuan, pengetahuan, motivasi dan keterampilan serta masih banyak lagi. SDM juga merupakan potensi perusahaan yang berfungsi sebagai modal dalam suatu bisnis. Potensi tersebut dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non-fisik untuk mencapai eksistensi organisasi.

SDM memiliki posisi yang strategis dalam organisasi, yang berarti bahwa manusia memegang peranan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Amstrong mengatakan bahwa “SDM adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi” (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:12). Pada dasarnya SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang dominan dalam sebuah organisasi. Meskipun teknologi masa kini sudah semakin canggih dan berkembang dengan pesat, suatu organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya SDM.

Dalam dunia perbankan syariah pun, SDM adalah hal penting yang harus diperhatikan. Dengan adanya SDM maka dapat menjadikan bank beroperasi dengan baik dan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seperti yang kita ketahui bahwa sampai saat ini bank syariah belum mampu sejajar atau bahkan menggeser kedudukan bank konvensional di Indonesia. Dengan keahlian yang mumpuni dari sumber daya manusia yang dimiliki bank syariah, maka nantinya diharapkan secara berangsur-angsur perbankan syariah akan menjadi pilihan prioritas dibanding dengan perbankan konvensional.

Dalam program pengembangan perbankan syariah, bidang sumber daya manusia menjadi bagian yang penting untuk diperhatikan. Hal ini karena selama ini, perbankan pada khususnya belum siap dengan produk SDM yang khusus mengelola perbankan syariah. Persyaratan ideal yang dibutuhkan dalam mengelola perbankan syariah adalah SDM harus memiliki kompetensi di bidang perbankan plus kompetensi di bidang produk syariah (Machmud

dan Rukmana, 2010: 63). Tujuan pengembangan perbankan syariah di Indonesia antara lain untuk memenuhi kebutuhan jasa perbankan bagi masyarakat dan mendorong peningkatan peran perbankan secara optimal untuk menggerakkan sektor riil.

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) merupakan bagian dari bank syariah di Indonesia. Berdasarkan Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) No.03 tahun 2016, BPRS adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu-lintas pembayaran¹. Sebagai bagian dari perbankan syariah nasional, BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta adalah salah satu BPRS yang berada di Kota Yogyakarta. Berada di tengah perkotaan merupakan hal yang potensial bagi BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta untuk bersaing dengan BPRS yang lain. Namun, disatu sisi berada di tengah kota memang merupakan suatu hal yang menguntungkan bagi perusahaan, tetapi di sisi lain menurut penulis kondisi ini merupakan salah satu hal yang kurang baik untuk karyawan, karena mampu memengaruhi kinerja mereka. Padatnya pemukiman dan banyaknya penduduk di Kota Yogyakarta dapat menimbulkan kebisingan di lingkungan kerja BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta, budaya organisasi dan kompensasi yang selama ini ada dan diterapkan di BPRS Mitra Harmoni sudah baik dan cukup

¹ Diakses pada tanggal 13 September 2018 di <https://www.ojk.go.id>

mampu memenuhi kebutuhan karyawannya. Kepemimpinan yang dimiliki oleh direktur utama juga menunjukkan sikap yang patut dicontoh (ideal) oleh bawahannya. Akan tetapi BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta belum mampu menyaingi BPRS-BPRS yang lain dalam hal *reward*.

Di sisi lain, BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta adalah salah satu contoh BPRS yang memiliki SDM yang baik. Terbukti sejak diresmikannya pada tanggal 25 Februari 2010 oleh Bank Indonesia, BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta tetap eksis hingga kini dan telah berulang tahun ke delapan atau sewindu (2018). Eksistensi tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta yang telah berkerja dengan baik. Tidak hanya itu saja, kinerja yang baik dari karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta, terlihat juga dari kenaikan tabungan, deposito, dan pembiayaan tiga tahun terakhir.

Tabel 1.1 Ringkasan Laporan Keuangan Publikasi BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta Tahun 2015-2017

No	Produk	2015	2016	2017
1	Tabungan	Rp 4.034.424	Rp 6.122.489	Rp 7.746.420
2	Deposito	Rp 12.634.000	Rp 14.542.750	Rp 18.469.900
3	Pembiayaan	Rp 18.079.592	Rp 24.834.573	Rp 32.255.241

Sumber: Data Sekunder diolah 2018

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat kenaikan jumlah tabungan, deposito dan pembiayaan pada setiap tahunnya. Hal ini berarti bahwa karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta mengalami peningkatan kinerja yang cukup signifikan. Meningkatnya kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dirinya

sendiri, pasti juga dipengaruhi oleh berbagai hal baik dari lingkungan internal maupun lingkungan eksternal perusahaan.

Menurut Wirawan (2009: 5), konsep kinerja merupakan keluaran akhir yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Perusahaan tidak bisa mengabaikan begitu saja kinerja dari karyawannya. Sedangkan menurut Moehleriono (2014: 95), kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Terkadang lingkungan internal suatu perusahaan sangat memengaruhi kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Adapun lingkungan internal suatu perusahaan yaitu meliputi: visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi, teman sekerja dan lain sebagainya (Wirawan, 2009: 7). Faktor-faktor lingkungan internal tersebutlah yang akan memengaruhi tingkat kinerja dari seorang karyawan.

Bukti empiris faktor-faktor lingkungan internal seperti kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, beberapa teori mencatat terdapat hubungan antara keempat faktor tersebut dengan kinerja karyawan. Menurut Moehleriono (2014: 247), karyawan selalu ikut serta di setiap proses

manajemen maupun operasional dalam sebuah perusahaan, keterkaitan kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Tingkat kepuasan yang semakin tinggi, akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula.

Penelitian yang dilakukan Putra, dkk (2016), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Malang. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Suryadharma, dkk (2016), Setiawan dan Mujiati (2016), menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar dan PT. Astra Honda Nusa Dua Kab. Badung. Selanjutnya mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja, Oei (2010: 192) mengatakan dalam bukunya Riset Sumber Daya Manusia, bahwa “budaya organisasi menunjukkan nilai-nilai umum yang diyakini dan dikejar oleh perusahaan serta mengikat karyawan di dalamnya”. Budaya organisasi memengaruhi efisiensi, produktivitas, dan manfaat jangka panjang lainnya dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi, dkk (2014), terdapat pengaruh yang positif signifikan secara parsial, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Kemudian penelitian yang dilakukan Diputra dan Mujiati (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Griya Santrian. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian

sebelumnya adalah terletak pada objek yang diteliti, di mana pada penelitian sebelumnya melakukan penelitian pada organisasi bisnis dan bank konvensional, disini penulis ingin mencoba menganalisis pada bank syariah.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis menemukan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta?
2. Apakah budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta?
4. Apakah kompensasi memengaruhi kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

Kemudian dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat berguna bagi berbagai pihak, termasuk peneliti, praktisi bank syariah, akademisi dan pembaca.

1. Bagi peneliti, mendapat pengetahuan dan dapat menerapkannya dalam dunia kerja. Sehingga nantinya jika penulis sudah masuk ke dalam dunia kerja, penulis dapat berkaca dari penelitian ini untuk meningkatkan kinerja penulis pribadi.
2. Bagi praktisi bank syariah, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga apabila seorang praktisi bank syariah menurun kinerjanya, mereka dapat mempelajari pengaruh apa saja yang membuat kinerjanya menurun, dan selanjutnya dapat meningkatkan kinerjanya kembali.
3. Bagi akademisi, penelitian merupakan tambahan karya ilmiah dan kontribusi pemikiran bagi penelitian selanjutnya. Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh peneliti selanjutnya sebagai referensi untuk

menambah pengetahuan dan rasa penasaran yang timbul mengenai pentingnya kinerja karyawan.

4. Bagi pembaca, penyusun mengharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman pembaca mengenai kinerja karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhinya.

D. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Adapun sistematika pembahasan yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari lima bab, masing-masing penulis jelaskan sebagai berikut:

Bab pertama adalah pendahuluan, pada bab ini memuat tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab kedua adalah landasan teori. Bab ini memuat landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis, dan kerangka pemikiran.

Bab ketiga adalah metodologi penelitian. Bab ini memuat jenis penelitian, populasi, sampel, jenis data, sumber data, variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, dan metode analisis data.

Bab keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan. Bab ini memuat analisis data yang didapat selama melakukan penelitian, pembahasan, dan interpretasi hasil penelitian.

Bab lima adalah penutup. Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi. Di mana bab ini memuat tentang kesimpulan dan saran penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_2 dalam penelitian ini diterima.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_3 dalam penelitian ini diterima.
4. Variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Hal ini berarti bahwa H_4 dalam penelitian ini diterima.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan baik melalui kajian telaah pustaka maupun analisis data dengan menggunakan model regresi, dengan melihat pengaruh koefisien regresi, maka diperoleh bukti empiris bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pa BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta, maka usaha yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah sebagai berikut:

- a. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi, maka budaya organisasi yang sudah baik sangat penting untuk dipertahankan dan diperkuat untuk mendukung kinerja karyawan lebih maksimal dalam bekerja.
- b. Kemudian lingkungan kerja dan kompensasi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinrja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta. Lingkungan kerja yang kondusif hendaknya tetap dipertahankan. Untuk sistem kompensasi yang ada hendaknya lebih ditingkatkan dan lebih merata.
- c. Sedangkan untuk kepemimpinan Direktur Utama BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta, meskipun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sangatlah penting mempertahankan gaya kepemimpinan yang mengayomi para karyawannya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa saran yang nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak terkait. Adapun saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta: diharapkan dapat meningkatkan kinerjanya lebih maksimal lagi. Meskipun nantinya dikemudian hari baik kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, maupun sistem kompensasi di BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta mengalami perubahan yang kurang sesuai dengan harapan, jangan membuat kinerja anda menurun.
2. Bagi pimpinan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta: dapat mengayomi dan memberikan solusi bagi karyawannya. Meskipun kepemimpinan tidak signifikan memengaruhi kinerja karyawan, namun diharapkan direktur utama tetap dapat menjadi contoh untuk seluruh karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta, agar kedepannya kinerja karyawan semakin meningkat. Semisal terjadi penurunan kinerja karena budaya organisasi, lingkungan kerja dan atau kompensasi, maka direktur utama dapat memberikan jalan keluar atas permasalahan tersebut. Untuk sistem kompensasi sebaiknya lebih ditingkatkan, khususnya dalam sistem insentif dan tunjangan agar lebih meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya: bagi peneliti yang akan meneliti dengan variabel yang sama diharapkan dapat menambah variabel

independennya, agar dengan semakin banyaknya variabel independen dapat memberikan manfaat yang lebih luas lagi bagi peningkatan kinerja karyawan yang diteliti. Kemudian untuk memperkuat penelitian yang dilakukan hendaknya menggunakan referensi yang teraktual. Menggunakan alat analisis selain model regresi linear berganda. Memperluas tujuan penelitian, misalnya dengan melakukan studi komparasi antara kinerja karyawan di bank syariah dengan karyawan di bank konvensional.



DAFTAR PUSTAKA

- Diputra, I Nyoman Yoeka dan Ni Wayan Mujiati. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016: 2369-2395 ISSN : 2302-8912.
- Evanita. Leny. (2013). *Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping*. Tesis. Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gery, Lexy, Adolfina, dan L. Dotulong. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Nilai-Nilai Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Vol. 3, No3, 1174-1184. ISSN 2303-11.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gita, Robertus dan Ahyar Yuniawan. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. <http://ejurnal.undip.ac.id/index.php/smo>.
- Hasibuan, Windi Puspita Dian Sari. (2014). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan. Skripsi. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Hidayah, Nurul. (2016). *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening*. Skripsi Akuntansi Fakultas Ekonomi UNY.
- Isyandi, B. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: UNRI Press.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Khairizah, Astria, Irwan Noor, dan Agung Suprapto. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di*

- Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Jurnal Administrasi Publik (JAP), Universitas Brawijaya Malang. Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272.*
- Luthan, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 10 Terjemahan. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Machali, Imam. (2016). *Statistik Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Kaukaba Dipantara.
- Mandey, Maya Agustin dan Victor P. K. Lengkong. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)*. Jurnal EMBA 1383 Vol.3 No.3 Sept. 2015, H.1383-1394. ISSN 2303-11
- Mathis, L. Robert. dan John H. Jackson. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Matondang. (2008). *Kepemimpinan: Budaya Organisasi dan Manajemen Strategik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Moheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nugroho, Rahmat. (2006). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung)*. Tesis. Universitas Diponegoro.
- Peraturan Otoritas Jasa Keuangan No. 21 Tahun 2011. Diakses pada 13 September 2018. Pukul 13:36.
- Permana, Rian. (2018, Oktober 12). Wawancara individu.
- Pratiwi, Amelia, Nuryanti, dan Iwan N. Daulay. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Capem Duri*. Jurnal Faculty Of Economic Riau University, Fakultas Ekonomi. Vol.1 No. 2.
- Pratiwi, Annisa dan Ismi Darmastuti. (2014). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Pekalongan))*. Diponegoro Journal Of Management <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792
- Priyatno, Duwi. (2009). *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Putra, Arin F, M. A. Musadieq, dan Yuniadi M. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 40 No.2.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. (2010). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Saputro, Ridho Eko dan Abdul Muthalib. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Sales di PT. Sumatera Berlian Motors*. Jurnal Administrasi Publik 4 (1) (2016): 16-28. P-ISSN-2549-9165, e-ISSN-2580-2011.
- Sari, Lana, Sampurno, dan Djoko Wahyono. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Yogyakarta*. Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi UGM, Vol. 4 No. 1.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougi. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Kadek Ary dan Ni Wayan Mujiati. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983 ISSN: 2302-8912
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Administrasi: dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi dan Purwanto S. K. (2016). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern* (Edisi 3). Jakarta: Salemba Empat.
- Sujarweni, V. Wiratna dan Poly Endrayanto. (2012). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.

- Suryadharma, I Made A, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sinta Asih. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Lestari Artha Denpasar)*. E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universita Udayana 5.2 (2016): 335-358.
- Sutrisno, Edy. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Tobroni. (2010). *The Spiritual Leadership*. Malang: UMM Press.
- Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Utami, Firziyanah M. (2014). *Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land)*. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis UIN Syarif Hidayatullah.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat



LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA

Identitas Responden

Jenis kelamin : Laki-laki/perempuan *
Usia : a. 15-30 tahun b. 31-45 tahun c. 46-60 tahun
Pendidikan terakhir : SMA / SI / S2 / S3 *
Masa kerja : a. 1-3 tahun b. 4-6 tahun c. Lebih dari 7 tahun

Keterangan : * coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda ✓ pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan jawaban yaitu sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), setuju (S), sangat setuju (SS)
5. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih.

No	Pertanyaan Gaya Kepemimpinan (Perilaku tugas)	STS	TS	S	SS
1	Dalam pelaksanaan kerja, pimpinan menetapkan tujuan yang harus dicapai oleh pegawai				
2	Pimpinan menekankan bahwa keberhasilan organisasi karena adanya prosedur kerja yang jelas				

3	Pimpinan melakukan pembagian tugas sesuai keahlian				
4	Pimpinan menetapkan standar waktu kerja, agar semua tugas dapat diselesaikan dengan baik				
5	Pimpinan memberikan penjelasan tentang pekerjaan secara rinci dan mudah dipahami				
6	Pimpinan melakukan pengawasan kerja secara bijaksana				
7	Pimpinan mewajibkan untuk membuat laporan hasil kerja secara rutin				
	Kepemimpinan (Perilaku hubungan)	STS	TS	S	SS
8	Pimpinan memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik				
9	Terdapat kelancaran komunikasi antara pimpinan dan karyawan				
10	Adanya kesempatan untuk mengutarakan pendapat bagi karyawan				
11	Pimpinan memperhatikan keluhan karyawan				
12	Pimpinan membantu mengatasi masalah kerja				
13	Pimpinan memberikan umpan balik terhadap hasil kerja pegawai.				
14	Pimpinan memberikan petunjuk untuk memperbaiki hasil pekerjaan yang kurang baik				

No	Pertanyaan Budaya Organisasi (Inovasi)	STS	TS	S	SS
1	BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta mendorong saya untuk menciptakan ide atau gagasan baru dalam melaksanakan tugas				
2	BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta memberi peluang untuk mengimplementasikan ide atau gagasan baru tersebut				
3	BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta memberikan keleluasaan untuk bertindak lebih fleksibel dalam bekerja				
	Budaya Organisasi (Imbalan)	STS	TS	S	SS
4	Besarnya imbalan yang diterima sesuai dengan yang saya harapkan				
5	BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta memberikan imbalan sesuai dengan pengorbanan yang telah saya lakukan				

6	BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta memberikan penghargaan dan pengakuan hasil kerja bila berhasil meningkatkan perbaikan dan melaksanakan pekerjaan dengan benar				
	Budaya Organisasi (Kerjasama)	STS	TS	S	SS
7	BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta menekankan bahwa keberhasilan akan tercapai bila adanya kerjasama tim yang baik atau kuat dengan rekan sekerja				
8	Saya akan menerima bantuan kerjasama atas segala aktivitas untuk kelancaran pekerjaan yang dilakukan secara kolektif				

No	Pertanyaan Lingkungan Kerja	STS	TS	S	SS
1	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi				
2	Saya ikut serta menata ruangan kerja agar tertata rapi				
3	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja				
4	Saya dapat beradaptasi dengan kelembaban di tempat kerja				
5	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup				
6	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan				
7	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan				
8	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan				
9	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan				
10	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap				
11	Tempat kerja saya selalu bersih				
12	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman				

No	Pertanyaan Kompensasi (Gaji)	STS	TS	S	SS
1	Besarnya gaji yang diterima setiap bulan sesuai dengan yang diharapkan				
2	Gaji yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan				
3	Gaji yang diterima disesuaikan dengan lama kerja				
4	Gaji yang diterima sesuai dengan tanggung jawab tugas yang diemban				
5	Gaji yang diterima dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari				

	Kompensasi (Insetif)	STS	TS	S	SS
6	Dalam pemberian insetif perlu pertimbangan jabatan				
7	Pemberian insetif yang selama ini dilaksanakan didasarkan pada lama kerja				
8	Insetif dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan dan perlu dipertahankan				
	Kompensasi (Tunjangan)	STS	TS	S	SS
9	Besarnya tunjangan yang diterima sesuai yang diharapkan				
10	Tunjangan yang diterima sesuai dengan sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan.				
	Kompensasi (Promosi Jabatan)	STS	TS	S	SS
11	Promosi jabatan yang ada sesuai dengan yang diharapkan dan diberlakukan bagi semua karyawan				
12	Promosi jabatan yang selama ini dilaksanakan didasarkan pada prestasi kerja				
13	Perencanaan promosi bagi karyawan dilakukan secara obyektif				
14	Prosedur promosi jabatan yang selama ini dilakukan telah sesuai dan perlu dipertahankan				

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	STS	TS	S	SS
1	Dalam bekerja, saya memastikan pengelolaan transaksi telah dilakukan dengan tertib dan akurat				
2	Dalam bekerja, saya memastikan kegiatan entri transaksi keuangan atau pemindahan ke dalam sistem telah dilakukan dengan benar dan akurat				
3	Dalam bekerja, saya memastikan pengelolaan administrasi telah dilakukan dengan tertib				
4	Dalam bekerja, saya memastikan laporan pihak ketiga telah dilakukan dengan tertib				
5	Saya selalu membangun kepercayaan kepada pelanggan				
6	Dalam bekerja, saya selalu fokus kepada nasabah				
7	Saya berorientasi pada kualitas				
8	Saya selalu mengutamakan ketepatan pelayanan				
9	Saya selalu membangun kerjasama dengan rekan sekerja				
10	Dalam bekerja, saya mampu melaksanakan aturan-aturan syariah				
11	Dalam bekerja saya menjunjung tinggi norma-norma keislaman.				

LAMPIRAN II

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
1	Laki-laki	15-30 tahun	SMA	1-3 tahun
2	Laki-laki	15-30 tahun	SMA	1-3 tahun
3	Laki-laki	31-45 tahun	SMA	>7 tahun
4	Laki-laki	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
5	Laki-laki	15-30 tahun	SMA	4-6 tahun
6	Laki-laki	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
7	Laki-laki	31-45 tahun	S1	4-6 tahun
8	Laki-laki	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
9	Laki-laki	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
10	Laki-laki	15-30 tahun	S1	4-6 tahun
11	Laki-laki	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
12	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
13	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
14	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
15	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
16	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
17	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
18	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
19	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
20	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
21	Perempuan	31-45 tahun	S1	>7 tahun
22	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
23	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
24	Perempuan	15-30 tahun	S1	4-6 tahun
25	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
26	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
27	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
28	Laki-laki	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
29	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
30	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun
31	Perempuan	15-30 tahun	S1	1-3 tahun

LAMPIRAN III

DATA JAWABAN KUESIONER RESPONDEN

No	KEPEMIMPINAN														Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	43
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	45
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	49
5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	43
6	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	43
7	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	45
8	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	44
9	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	3	2	2	38
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
11	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	49
12	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	41
13	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	45
14	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	54
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44
16	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	38
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	39
18	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	39
19	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	44
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	55
22	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	51
23	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	45
24	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48
25	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	51
26	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	38
27	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	51
28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	39
29	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
31	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	50

No	BUDAYA ORGANISASI								Total
	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	
1	3	3	4	3	3	3	3	3	25
2	3	3	3	3	3	3	4	3	25
3	4	4	4	3	3	3	4	3	28
4	3	3	3	3	3	4	4	4	27
5	3	3	4	3	3	4	4	3	27
6	4	3	3	3	3	3	4	4	27
7	3	3	3	2	2	3	3	4	23
8	3	3	3	3	3	3	3	3	24
9	2	2	3	2	2	2	3	3	19
10	3	3	3	3	3	3	3	3	24
11	4	4	4	3	3	4	3	3	28
12	2	3	3	3	3	3	3	3	23
13	3	3	3	3	3	3	4	4	26
14	2	2	3	2	2	3	3	3	20
15	3	3	3	2	2	3	3	3	22
16	4	4	4	3	3	3	3	3	27
17	3	2	3	3	3	3	4	4	25
18	4	4	3	4	4	4	4	4	31
19	3	3	3	3	3	3	4	4	26
20	3	3	3	2	2	2	3	3	21
21	3	3	3	3	3	2	3	3	23
22	4	4	3	4	4	4	4	4	31
23	3	3	3	3	3	4	4	3	26
24	3	3	3	3	3	3	4	3	25
25	3	3	2	2	2	2	2	3	19
26	2	2	3	2	2	3	3	3	20
27	3	3	3	4	4	4	3	4	28
28	3	2	3	3	3	3	3	3	23
29	3	3	3	3	3	3	4	3	25
30	3	3	3	3	2	3	3	3	23
31	3	3	3	3	3	3	3	3	24

No	LINGKUNGAN KERJA												Total
	LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	LK6	LK7	LK8	LK9	LK10	LK11	LK12	
1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	44
2	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	42
3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	41
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
5	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	37
6	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	31
7	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	33
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
9	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	37
10	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
11	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	43
12	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	44
13	2	2	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	35
14	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	3	3	34
15	3	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	35
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
17	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	41
18	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	39
19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	34
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
23	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	35
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
25	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	36
26	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	40
27	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	31
30	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	33
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36

No	KOMPENSASI														Total
	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	
1	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	48
2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	44
3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	4	43
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	45
5	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	41
6	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	37
7	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	39
8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	40
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
10	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	32
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
12	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	39
13	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	37
14	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	36
15	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	52
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43
17	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	42
18	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	43
19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	39
20	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	38
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	54
22	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	39
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	55
24	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
25	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	34
26	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	35
27	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	49
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42
30	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	37
31	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	40

No	KINERJA											Total
	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI9	KI10	KI11	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	38
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	38
5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	36
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
7	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	35
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	32
9	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	34
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
11	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	41
12	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	36
13	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	38
14	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	34
15	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	34
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
17	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	37
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
19	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	32
23	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	40
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
27	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	41
28	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	34
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33

LAMPIRAN IV

HASIL PENGUJIAN

A. Output Olah Data SPSS 20

Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
N	Valid	31	31	31
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	12	38,7	38,7
	perempuan	19	61,3	61,3
	Total	31	100,0	100,0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-30 tahun	28	90,3	90,3
	31-45 tahun	3	9,7	9,7
	Total	31	100,0	100,0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	12,9	12,9
	S1	27	87,1	87,1
	Total	31	100,0	100,0

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-3 tahun	25	80,6	80,6
	4-6 tahun	4	12,9	12,9
	lebih dari 7 tahun	2	6,5	6,5
	Total	31	100,0	100,0

B. Uji Validitas

1. Kepemimpinan

Correlations

kepe mim pina n1	kepe mim pina n2	kepe mim pina n3	kepe mim pina n4	kepe mim pina n5	kepe mim pina n6	kepe mim pina n7	kepe mim pina n8	kepe mim pina n9	kepe mim pina n10	kepe mim pina n11	kepe mim pina n12	kepe mim pina n13	kepe mim pina n14	T o t a l

	Pearson	1	,59**	,21	,08	,52**	,20	,19	,15	,40*	,40*	,35*	,24	,3	,40*	,53**	
	Correlation		.99	.21	.08	.52	.20	.19	.15	.40	.40	.35	.24	.3	.40	.53	
	Sig. (2-tailed)		,00	,24	,66	,00	,26	,30	,41	,02	,02	,05	,18	,0	,02	,00	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
kepemimpinan1	Pearson	,59**	1	,37	,31	,57	,41*	,25	,40*	,34	,43*	,48**	,30	,3	,48**	,65**	
kepemimpinan2	Correlation		.99	.1	.37	.31	.0	.4	.7	.0	.2	.3	.30	.3	.48	.8	
kepemimpinan2	Sig. (2-tailed)		,00		,03	,08	,00	,02	,16	,02	,05	,01	,00	,09	,0	,00	
kepemimpinan2	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
kepemimpinan3	Pearson	,21	,37	,1	,57	,42	,31	,46	,44	,44	,56	,45*	,29	,3	,44	,67	
kepemimpinan3	Correlation		.7	.9	.1	.4	.5	.8	.3	.5	.2	.3	.3	.7	.5	.6	
kepemimpinan3	Sig. (2-tailed)		,24	,03	,00	,01	,08	,00	,01	,01	,00	,01	,11	,0	,01	,00	
kepemimpinan3	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
kepemimpinan4	Pearson	,08	,31	,57	,1	,24	,23	,20	,27	,10	,31	,40	,24	,2	,44	,47	
kepemimpinan4	Correlation		.0	.9	.4	.1	.9	.8	.9	.7	.8	.9	.5	.4	.19	.9	
kepemimpinan4	Sig. (2-tailed)		,66	,08	,00	,17	,19	,25	,13	,56	,08	,02	,18	,2	,01	,00	
kepemimpinan4	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
kepemimpinan5	Pearson	,52**	,57**	,42*	,24	,9	,1	,43*	,27	,55**	,61*	,49**	,47**	,29	,3	,32	,68**
kepemimpinan5	Correlation		.6	.0	.5	.9	.1	.1	.3	.1	.3	.8	.4	.2	.54	.9	
kepemimpinan5	Sig. (2-tailed)		,00	,00	,01	,17		,01	,13	,00	,00	,00	,00	,11	,0	,07	,00
kepemimpinan5	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
kepemimpinan6	Pearson	,20	,41*	,31	,23	,43	,1	,53	,12	,32	,31	,51	,57**	,3	,64	,61	
kepemimpinan6	Correlation		.6	.4	.5	.8	.1	.8	.8	.9	.4	.4	.0	.78	.2	.9	
kepemimpinan6	Sig. (2-tailed)		,26	,02	,08	,19	,01		,00	,49	,07	,08	,00	,00	,0	,00	,00
kepemimpinan6	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
kepemimpinan7	Pearson	,19	,25	,46	,20	,27	,53	,1	,19	,25	,55	,43*	,22	,3	,48	,58	
kepemimpinan7	Correlation		.0	.7	.8	.9	.3	.8	.0	.5	.2	.2	.7	.47	.8	.1	
kepemimpinan7	Sig. (2-tailed)		,30	,16	,00	,25	,13	,00		,30	,16	,00	,01	,22	,0	,00	,00
kepemimpinan7	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
kepemimpinan8	Pearson	,15	,40*	,44	,27	,55	,12	,19	,1	,63*	,51*	,28	,24	,3	,39	,59	
kepemimpinan8	Correlation		.0	.0	.3	.7	.1	.8	.0	.4	.3	.8	.9	.75	.8	.2	
kepemimpinan8	Sig. (2-tailed)		,41	,02	,01	,13	,00	,49	,30		,00	,00	,11	,17	,0	,02	,00
kepemimpinan8	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	

	Pearson	,40*	,34	,44*	,10	,61**	,32	,25	,63**	1	,64	,50**	,52**	,66**	,59**	,75**
	Correlation	,09	,07	,45*	,08	,00	,07	,16	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00
	Sig. (2-tailed)	,02	,05	,01	,56	,00	,01	,15	,00		,00	,03	,02	,00	,00	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
kepemimpinan9	Pearson	,40*	,43	,56	,31	,49*	,31	,55	,51	,64	1	,75	,57	,61	,64	,84
kepemimpinan9	Correlation	,07	,2	,2*	,2*	,9	,8	,4	,3	,1	,75	,3	,9	,6	,84	,9**
kepemimpinan9	Sig. (2-tailed)	,02	,01	,00	,08	,00	,08	,00	,00	,00	,00	,01	,00	,00	,00	,00
kepemimpinan9	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
kepemimpinan10	Pearson	,40*	,43	,56	,31	,49*	,31	,55	,51	,64	1	,75	,57	,61	,64	,84
kepemimpinan10	Correlation	,07	,2	,2*	,2*	,9	,8	,4	,3	,1	,75	,3	,9	,6	,84	,9**
kepemimpinan10	Sig. (2-tailed)	,02	,01	,00	,08	,00	,08	,00	,00	,00	,00	,01	,00	,00	,00	,00
kepemimpinan10	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
kepemimpinan11	Pearson	,35*	,48	,45*	,40*	,47	,51	,43	,28	,50	,75	1	,53	,59	,70	,80
kepemimpinan11	Correlation	,05*	,3	,0	,5	,4	,4	,2	,8	,9	,7	,1	,7	,3	,1	,5
kepemimpinan11	Sig. (2-tailed)	,05	,00	,01	,02	,00	,00	,01	,11	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
kepemimpinan11	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
kepemimpinan12	Pearson	,24	,30	,29	,24	,29	,57	,22	,24	,52	,57	1	,58	,64	,66	,66
kepemimpinan12	Correlation	,05*	,8	,3	,4	,2	,0	,7	,9	,9	,7	,1	,8	,8	,7	,7
kepemimpinan12	Sig. (2-tailed)	,18	,09	,11	,18	,11	,00	,22	,17	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
kepemimpinan12	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
kepemimpinan13	Pearson	,33	,37	,37	,21	,35	,37	,34	,37	,66	,61	,59	,58	1	,66	,73
kepemimpinan13	Correlation	,08*	,3	,3*	,9	,4	,8	,7	,5	,2	,9	,3	,8	,2	,3	,3
kepemimpinan13	Sig. (2-tailed)	,06	,03	,03	,23	,05	,03	,05	,03	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
kepemimpinan13	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
kepemimpinan14	Pearson	,40*	,48	,44	,44	,32	,64	,48	,39	,59	,64	,70	,64	,66	1	,83
kepemimpinan14	Correlation	,09*	,5	,5**	,1*	,9	,2	,8	,8	,6	,6	,1	,8	,2	,0	,0
kepemimpinan14	Sig. (2-tailed)	,02	,00	,01	,01	,07	,00	,00	,02	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
kepemimpinan14	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson	,53**	,65	,67	,47	,68	,61	,58	,59	,75	,84	,80	,66	,73	,83	1
Total	Correlation	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
Total	Sig. (2-tailed)	,02	,0	,0	,6	,0	,0	,1	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0	,0
Total	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

2. Budaya Organisasi

Correlations

	buday a_org anisas i1	buday a_orga nisasi2	buday a_orga nisasi3	buday a_orga nisasi4	buda ya_o rgani sasi5	buday a_orga nisasi6	buday a_orga nisasi7	buday a_orga nisasi8	total	
budaya_organisasasi1	Pearso n Correla tion Sig. (2- tailed) N	1 ,805** 31	,805** ,000 31	,373* ,039 31	,543** ,002 31	,531* ,002 31	,370* ,040 31	,336 ,065 31	,305 ,096 31	,767** ,000 31
budaya_organisasasi2	Pearso n Correla tion Sig. (2- tailed) N	,805** ,000 31	1 ,405* 31	,405* ,024 31	,513** ,003 31	,495* ,005 31	,387* ,032 31	,207 ,264 31	,125 ,502 31	,712** ,000 31
budaya_organisasasi3	Pearso n Correla tion Sig. (2- tailed) N	,373* ,039 31	,405* ,024 31	1 31	,210 31	,220 31	,341 31	,203 31	-,196 31	,438* 014 31
budaya_organisasasi4	Pearso n Correla tion Sig. (2- tailed) N	,543** ,002 31	,513** ,003 31	,210 31	1 31	,951* 31	,634** 31	,483** 31	,406* 31	,860** 000 31
budaya_organisasasi5	Pearso n Correla tion Sig. (2- tailed) N	,531** ,002 31	,495** ,005 31	,220 31	,951** 31	1 31	,621** 31	,505** 31	,428* 31	,861** 000 31
budaya_organisasasi6	Pearso n Correla tion Sig. (2- tailed) N	,370* ,040 31	,387* ,032 31	,341 31	,634** 31	,621* 31	1 31	,483** 31	,378* 31	,760** 000 31
budaya_organisasasi7	Pearso n Correla tion Sig. (2- tailed) N	,336 31	,207 31	,203 31	,483** 31	,505* 31	,483** 31	1 31	,455* 31	,656** 000 31
budaya_organisasasi8		31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Pearson Correlation	,305	,125	-,196	,406*	,428*	,378*	,455*	1	,514**
	Sig. (2-tailed)	,096	,502	,290	,023	,016	,036	,010		,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,767**	,712**	,438*	,860**	,861*	,760**	,656**	,514**	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,003	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

3. Lingkungan Kerja

	Correlations												
	ling_kerja_1	ling_kerja_2	ling_kerja_3	ling_kerja_4	ling_kerja_5	ling_kerja_6	ling_kerja_7	ling_kerja_8	ling_kerja_9	ling_kerja_10	ling_kerja_11	ling_kerja_12	total
ling_kerja_1	1	,512** ,003	,000 1,000	,000 1,000	,328 ,072	,186 ,318	,000 1,000	,245 ,184	,298 ,103	,328 ,072	,143 ,444	,000 1,000	,400* ,026
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerja_2	,512** ,003	1	,554** ,001	,537** ,002	,537** ,002	,272 ,138	,257 ,163	,474** ,007	,405* ,024	,436* ,014	,554* ,001	,234 ,205	,70* ,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerja_3	,000 1,000	,554** ,001	1 ,000	,869** ,000	,589** ,000	,323 ,077	,395* ,028	,186 ,316	-,003 ,988	,308 ,092	,634* ,000	,448* ,011	,65* ,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Pearson Correlation	,00	,53**	,86**	1	,51*	,37*	,30	,21	-	,35	,58**	,51*	,65**
ling_kerj a4	Sig. (2-tailed)	1,00	,00	,00		,00	,04	,09	,24	,98	,05	,00	,00	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerj a5	Pearson Correlation	,32	,53**	,58**	,51*	1	,37*	,45*	,21	,19	,35	,30	,35	,65**
	Sig. (2-tailed)	,07	,00	,00	,00		,04	,01	,24	,29	,05	,09	,05	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerj a6	Pearson Correlation	,18	,27	,32	,37*	,37*	1	,44*	,15	,23	,18	,32	,18	,49**
	Sig. (2-tailed)	,31	,13	,07	,04	,04		,01	,40	,19	,31	,07	,31	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerj a7	Pearson Correlation	,00	,25	,39*	,30	,45*	,44*	1	,13	,29	,45*	,39	,15	,53**
	Sig. (2-tailed)	1,00	,16	,02	,09	,01	,01		,45	,10	,01	,02	,39	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerj a8	Pearson Correlation	,24	,47	,18	,21	,21	,15	,13	1	,79	,45	,50	,45	,67**
	Sig. (2-tailed)	,18	,00	,31	,24	,24	,40	,45		,00	,01	,00	,01	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerj a9	Pearson Correlation	,29	,40	,00	,00	,19	,23	,29	,79	1	,58	,50	,38	,65**
	Sig. (2-tailed)	,8	,5*			,3	,3	,9	,9	,5**	,4	,8*	,9*	,8*
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerj a10	Pearson Correlation	,32	,43*	,30	,35	,35	,18	,45*	,45	,58**	1	,72	,51*	,74**
	Sig. (2-tailed)	,07	,01	,09	,05	,05	,31	,01	,01		,00	,00	,00	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerj a11	Pearson Correlation	,14	,55**	,63**	,58*	,30	,32	,39*	,50	,50	,72**	1	,72	,83**
	Sig. (2-tailed)	,3	,4**	,4**	,9*	,8	,3	,5*	,1	,8*	,9**	1	,9*	,0*
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
ling_kerj a12	Pearson Correlation	,00	,23	,44*	,51*	,35	,18	,15	,45	,38*	,51	,72**	1	,63**
	Sig. (2-tailed)	1,00	,20	,01	,00	,05	,31	,39	,01	,03	,00	,00		,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,40*	,77**	,65**	,65**	,65*	,49**	,53*	,67**	,65**	,74**	,83**	,63**	1
	Sig. (2-tailed)	,02	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

4. Kompensasi

	ko mp ens asi 1	ko mp ens asi2	ko mp ens asi3	ko mp ens asi4	ko mp ens asi5	ko mp ens asi6	ko mp ens asi7	ko mp ens asi8	ko mp ens asi9	kom pen sasi10	ko mp en sas i11	ko mp en sas i12	ko mp en sas i13	kom pens asi14	tot al
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,883	,537	,716	,591	,296	,391	,549	,723	,7020	,510	,618	,524	,549*	,893
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,883**	1	,585	,602	,529	,338	,310	,374	,655	,695**	,566	,551	,565	,602*	,853**
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,537**	,585	1	,520	,386	,236	,249	,130	,385	,412*	,333	,448	,554	,301	,621
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
kompensasi4															

	Pearson Correlation																
	,71**	,60**	,52**	1	,50*	,47*	,38*	,41*	,54**	,452*	,43*	,59**	,47**	,552*	,79**		
	.000	.000	.003		.003	.007	.032	.020	.001	.011	.013	.000	.007	.001	.000		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
	Pearson Correlation																
kompen sasi 5	,59**	,52**	,38*6	,50*8	1	,255	,182	,420	,458	,307	,275	,444	,343	,414*	,619**		
	.000	.002	.032	.003		.166	.328	.019	.010	.093	.134	.012	.059	.021	.000		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
	Pearson Correlation																
kompen sasi 6	,296	,338	,236	,474	,255	1	,619**	,041	,297	,374*	,220	,271	,137	,240	,514**		
	.106	.063	.202	.007	.166		.000	.828	.105	.038	.234	.141	.461	.194	.003		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
	Pearson Correlation																
kompen sasi 7	,391*	,310	,249	,386	,182	,619**	1	,236	,271	,343	,027	,080	,127	-,055	,438*		
	.030	.090	.176	.032	.328	.000		.202	.141	.059	.887	.669	.496	.770	.014		
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	

	Pearson Correlation																
kompen sasi 8	,549	,374	,130	,416	,420	,041	,236	1	,566	,414*	,466	,615	,265	,427*	,612		
.	(2-tailed)																
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
	Pearson Correlation																
kompen sasi 9	,723	,655	,385	,547	,458	,297	,271	,566	,726	,504	,442	,323	,366*	,757			
.	(2-tailed)																
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
	Pearson Correlation																
kompen sasi 10	,702	,695	,412	,452	,307	,374	,343	,414	,726	1	,506	,474	,296	,420*	,742		
.	(2-tailed)																
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	
	Pearson Correlation																
kompen sasi 11	,510	,566	,333	,439	,275	,220	,027	,466	,504	,506	1	,670	,644	,748*	,689		
.	(2-tailed)																
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	

	Pearson Correlation	,61**	,55**	,44*	,59**	,44*	,27	,08	,61**	,44*	,474**	,67**	1	,76**	,787*	,78**
kompenasi 12	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,011	,000	,012	,141	,669	,000	,013	,007	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,52**	,56**	,55**	,47**	,343	,137	,127	,265	,323	,296	,64*	,76*	1	,845*	,65**
kompenasi 13	Sig. (2-tailed)	,002	,001	,001	,007	,059	,461	,496	,150	,076	,106	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
	Pearson Correlation	,54**	,60**	,301	,55**	,414	,240	,055	,427	,366	,420*	,748	,787	,845	1	,717**
kompenasi 14	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,100	,001	,021	,194	,770	,017	,043	,019	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Total	Pearson Correlation	,893	,853	,621	,796	,619	,514	,438	,612	,757	,742**	,689	,781	,654	,717*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,014	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

5. Kinerja Karyawan

	Correlations												
	KINE RJA 1	KINE RJA 2	KINE RJA 3	KINE RJA 4	KINE RJA 5	KINE RJA 6	KINE RJA 7	KINE RJA 8	KINE RJA 9	KINE RJA 10	KINE RJA 11	total	
KINE RJA1	Pearson Correlation	1	1,000**	,753*	,895*	,543*	,371*	,516*	,552*	,343	,341	,372*	,845*
KINE RJA1	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,040	,003	,001	,059	,060	,039	,000
KINE RJA1	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA2	Pearson Correlation	1,000**	1	,753*	,895*	,543*	,371*	,516*	,552*	,343	,341	,372*	,845*
KINE RJA2	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,002	,040	,003	,001	,059	,060	,039	,000
KINE RJA2	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA3	Pearson Correlation	,753*	,753*	1	,841*	,542*	,185	,346	,378*	,228	,250	,237	,693*
KINE RJA3	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,320	,057	,036	,218	,175	,200	,000
KINE RJA3	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA4	Pearson Correlation	,895*	,895*	,841*	1	,457*	,220	,411*	,449*	,271	,297	,281	,753*
KINE RJA4	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,010	,235	,022	,011	,141	,104	,125	,000
KINE RJA4	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA5	Pearson Correlation	,543*	,543*	,542*	,457*	1	,348	,694*	,591*	,495**	,232	,439*	,769*
KINE RJA5	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,002	,010		,055	,000	,000	,005	,209	,013	,000
KINE RJA5	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Pearson Correlation	,371*	,371*	,185	,220	,348	1	,251	,356*	,223	,182	,244	,518*
KINE RJA6	Sig. (2-tailed)	,040	,040	,320	,235	,055		,173	,049	,229	,328	,187	,003
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA7	Pearson Correlation	,516*	,516*	,346	,411*	,694*	,251	1	,801*	,545	,124	,533*	,757*
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA8	Sig. (2-tailed)	,003	,003	,057	,022	,000	,173		,000	,002	,505	,002	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA9	Pearson Correlation	,552*	,552*	,378*	,449*	,591*	,356*	,801*	1	,591	,143	,592*	,794*
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA10	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,036	,011	,000	,049	,000		,000	,444	,000	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA11	Pearson Correlation	,343	,343	,228	,271	,495*	,223	,545*	,591*	1	,232	,439*	,618*
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA12	Sig. (2-tailed)	,059	,059	,218	,141	,005	,229	,002	,000		,209	,013	,000
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA13	Pearson Correlation	,341	,341	,250	,297	,232	,182	,124	,143	,232	1	,482*	,454*
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA14	Sig. (2-tailed)	,060	,060	,175	,104	,209	,328	,505	,444	,209		,006	,010
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31
KINE RJA15	Pearson Correlation	,372*	,372*	,237	,281	,439*	,244	,533*	,592*	,439	,482*	1	,659*
N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

	Pearson Correlation	,845*	,845*	,693*	,753*	,769*	,518*	,757*	,794*	,618**	,454*	,659*	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	,010	,000	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

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

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

C. UJI RELIABILITAS

1. Kepemimpinan

Case Processing Summary

	N	%
Valid Cases	31	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	31	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,909	14

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

2. Budaya Organisasi

Case Processing Summary

	N	%
Valid Cases	31	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	31	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,856	8

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

3. Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Valid Cases	31	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	31	100,0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,868	12

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

4. Kompensasi

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	31	100,0	
	Excluded ^a	0	,0	
	Total	31	100,0	
			,912	14

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

5. Kinerja

Case Processing Summary			Reliability Statistics	
	N	%	Cronbach's Alpha	N of Items
Cases	Valid	31	100,0	
	Excluded ^a	0	,0	
	Total	31	100,0	
			,888	11

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

D. Uji Normalitas

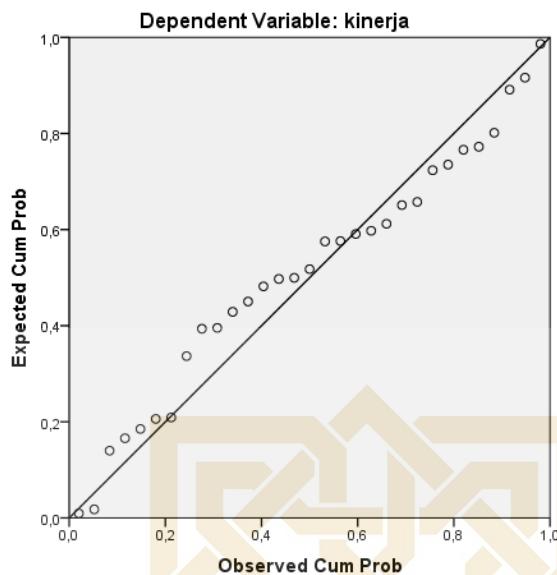
Uji normalitas variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,43091100
	Absolute	,102
Most Extreme Differences	Positive	,076
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,565
Asymp. Sig. (2-tailed)		,907

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



E. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,938	7,307	,265	,793		
	kepemimpinan	,104	,095	,154	1,105	,279	,966 1,035
	budaya	,389	,162	,345	2,396	,024	,909 1,101
	organisasi	,279	,124	,329	2,251	,033	,883 1,133
	lingkungan	,214	,097	,337	2,205	,037	,808 1,238

a. Dependent Variable: kinerja

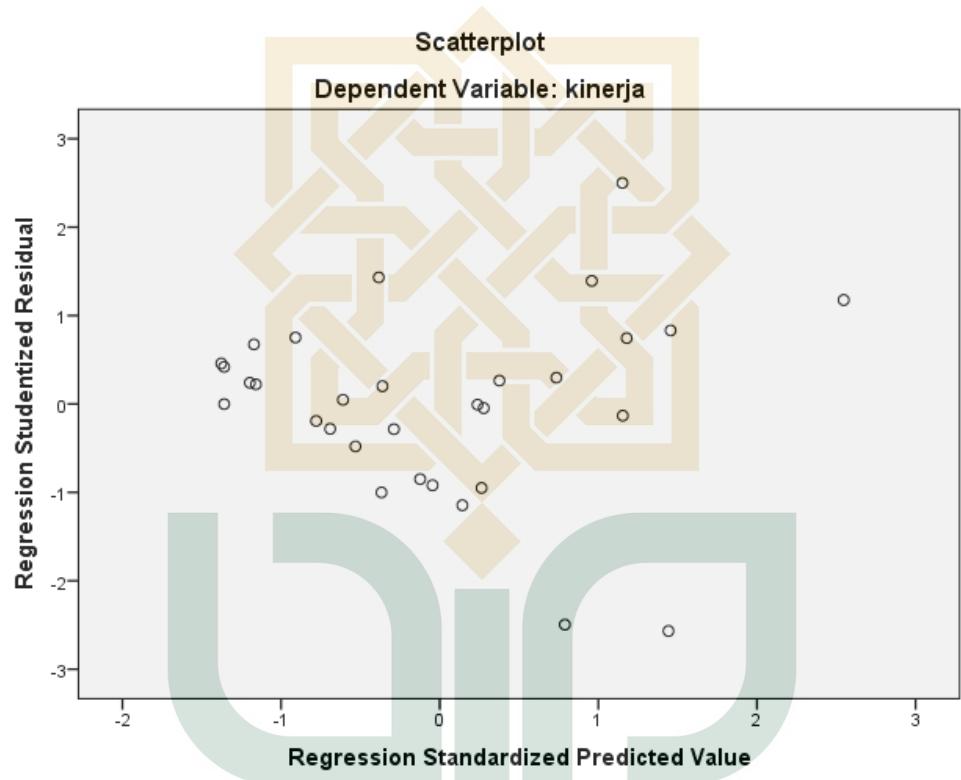
F. Uji Heteroskedastisitas

Correlations

		kepemimpinan	budaya organisasi	lingkungan kerja	kompensasi	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1,000	-,017	-,106	,016	,146
	Sig. (2-tailed)		,930	,570	,932	,433
	N	31	31	31	31	31
	Correlation Coefficient	-,017	1,000	,057	,394*	-,025
	Sig. (2-tailed)	,930		,759	,028	,894
	N	31	31	31	31	31
lingkungan kerja	Correlation Coefficient	-,106	,057	1,000	,350	-,039
	Sig. (2-tailed)	,570	,759		,054	,833
	N	31	31	31	31	31
	Correlation Coefficient	,016	,394*	,350	1,000	-,048
	Sig. (2-tailed)	,932	,028	,054		,799
	N	31	31	31	31	31

	Correlati on					
Unstandardi zed Residual		,146	-,025	-,039	-,048	1,000
Sig. (2- tailed)		,433	,894	,833	,799	.
N		31	31	31	31	31

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



G. Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,938	7,307		,265	,793
	Kepemimpinan	,104	,095	,154	1,105	,279
	budaya organisasi	,389	,162	,345	2,396	,024
	lingkungan kerja	,279	,124	,329	2,251	,033
	Kompensasi	,214	,097	,337	2,205	,037

a. Dependent Variable: kinerja

H. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,510	,434	2,61122

a. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan , budaya organisasi, lingkungan kerja

I. Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,269	4	46,067	6,756	,001 ^b
	Residual	177,280	26	6,818		
	Total	361,548	30			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), kompensasi, kepemimpinan, buda_organisasi, ling_kerja

J. Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1,938	7,307		,265	,793
	kepemimpinan	,104	,095	,154	1,105	,279
	buda_organisasi	,389	,162	,345	2,396	,024
	ling_kerja	,279	,124	,329	2,251	,033
	kompensasi	,214	,097	,337	2,205	,037

a. Dependent Variable: kinerja

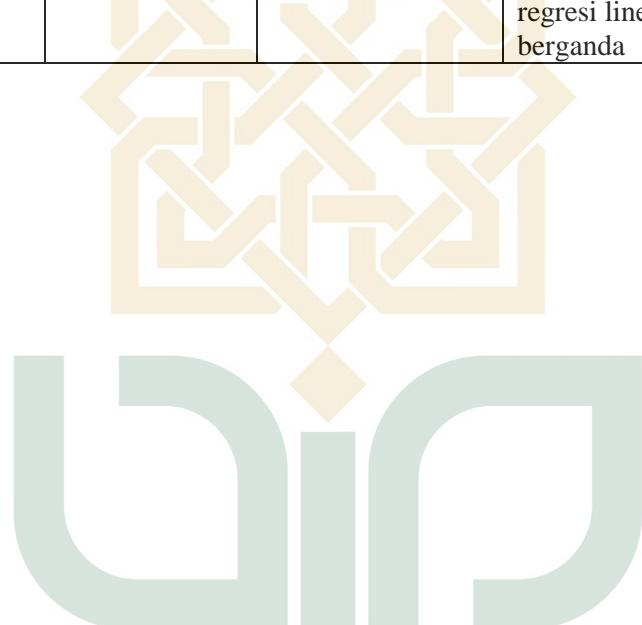
LAMPIRAN V

TABEL TELAAH PUSTAKA

No	Nama Peneliti dan Tahun	Sumber Ref.	Judul	Variabel dan Alat Analisis	Hasil
1	Kadek Ary Setiawan dan Ni Wayan Mujiati, 2016	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12, 2016: 7956-7983 ISSN: 2302-8912	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kab. Badung	Variabel: gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kinerja karyawan. Alat analisis: analisis regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung
2	Amelia Pratiwi, Nuryanti, dan Iwan N. Daulay, 2014	Jurnal Faculty Of Economic Riau University Jom FE vol.1 no. 2 oktober 2014	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri	Variabel: lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda	Lingkungan kerja dan budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Riau Kepri Capem Duri
3	Febri Arin Putra, Mocham mad Al Musadieq , dan Yuniadi Mayowan , 2016	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 40 No.2 November 2016. Administrasi bisnis.studentjurnal.ub.ac.id	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)	Variabel: gaya kepemimpinan, suportif, partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alat analisis: regresi linear berganda	Gaya kepemimpinan direktif, suportif, partisipatif, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	I Made Adi S, I Gede Riana, dan Desak Ketut Sinta asih, 2016	ISSN: 2337-3067 E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.2 (2016): 335-358	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)	Variabel: kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda.	Kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan karyawan, dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5	Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti, 2014	Diponegoro Journal Of Management, ISSN (Online): 2337-3792	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Pekalongan)	Variabel: motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda	Motivasi memengaruhi kinerja karyawan, namun disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
6	Firziyana h Mustika Utami, 2014	Skripsi Manajemen FEB, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alpha Land)	Variabel: kompensasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda	Tidak terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gapura Omega Alpha Land
7	Robertus Gita dan Ahyar Yuniawan , 2016	Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Desember 161 - 170 http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)	Variabel: gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi kinerja karyawan. Alat analisis: regresi linear berganda	Kepemimpinan transformasional diperlukan dalam memimpin karyawan, namun selama ini karyawan belum memiliki motivasi kerja, serta profesionalisme belum mampu meningkatkan kinerja karyawan
8	I Nyoman Yoeka Diputra dan Ni Wayan Mujiati, 2016	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 4, 2016: 2369-2395 ISSN : 2302-8912	Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Griya Santrian	Variabel: kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja Alat analisis: regresi linear berganda	Kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan Hotel Griya Santrian

9	Astria Khairizah , Irwan Noor, dan Agung Suprapto, 2015	Universitas Brawijaya Malang, Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272	Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)	Variabel: gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan Alat analisis: regresi linear berganda	Kinerja karyawan akan meningkat apabila pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan direktif, tetapi suportif dan partisifasif tidak berpengaruh signifikan.
10	Nurul Hidayah, 2016	Skripsi, studi akuntansi Fakultas Ekonomi UNY	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening	Variabel, kompenasi, kinerja karyawan dan kepuasan kerja (intervening) Alat analisis: regresi linear berganda	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.



LAMPIRAN VI

DOKUMENTASI PENELITIAN



Proses Wawancara dengan salah satu karyawan BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta.

Nama: Rian Dwi Permana

Jabatan: Kepala Bidang Audit Internal

Lama bekerja: 2 tahun



LAMPIRAN VII

SURAT PERSETUJUAN PENELITIAN

085854800867

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 689621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: fakultas@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

Nomor : B- 23413/U.n.02/DEB.I/PT.01.04/09/2018 13 September 2018

Sifat : Penting
Lamp. : 3 benda
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan
BPRS Mitra Harmoni Yogyakarta
di Jl. Doktor Sutomo No.07, Bausasran, Danurejan, Kota Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir/skripsi yang berjudul "**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA KARYAWAN BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA**", dengan Dosen Pembimbing skripsi Drs. Ahmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si., diperlukan penelitian. Oleh karena itu kami mengajukan permohonan izin kepada Bapak/Ibu Pimpinan BPRS MHY di di Jl. Doktor Sutomo No.07, Bausasran, Danurejan, Kota Yogyakarta bagi mahasiswa kami :

Nama : Hernita Effendi
NIM : 15820182
Program Studi : Perbankan Syari'ah
Alamat : Bumiherjo, Buay Bahuga, Way Kanan, Lampung

untuk melakukan penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin. Sebagai bahan pertimbangan bersama ini kami lampirkan :

1. Proposal Skripsi
2. Fotocopy Kartu Tanda Mahasiswa (KTM)
3. Fotocopy Kartu Rencana Studi (KRS)

Demikian surat permohonan ini disampaikan, atas diperkenankannya diucapkan terimakasih.

O. REG	<i>Wassalamu'alaikum Wr. Wb</i>
GL. SURAT	<i>09.09.18</i>
GL. DITERIMA	<i>JAM</i>
O. SURAT	<i># 23413/U.N.02/DEB.I/M.01/04.09.18</i>
ARI	<i>UIN</i>
TUJUKAN UNTUK	<i>BPRS MHY</i>
ENERIMA	<i>:</i>

MEMO
Jangan tertunda
de serat /Ran
ya akan melewat

Tembusan:
Dekan (sebagai laporan)

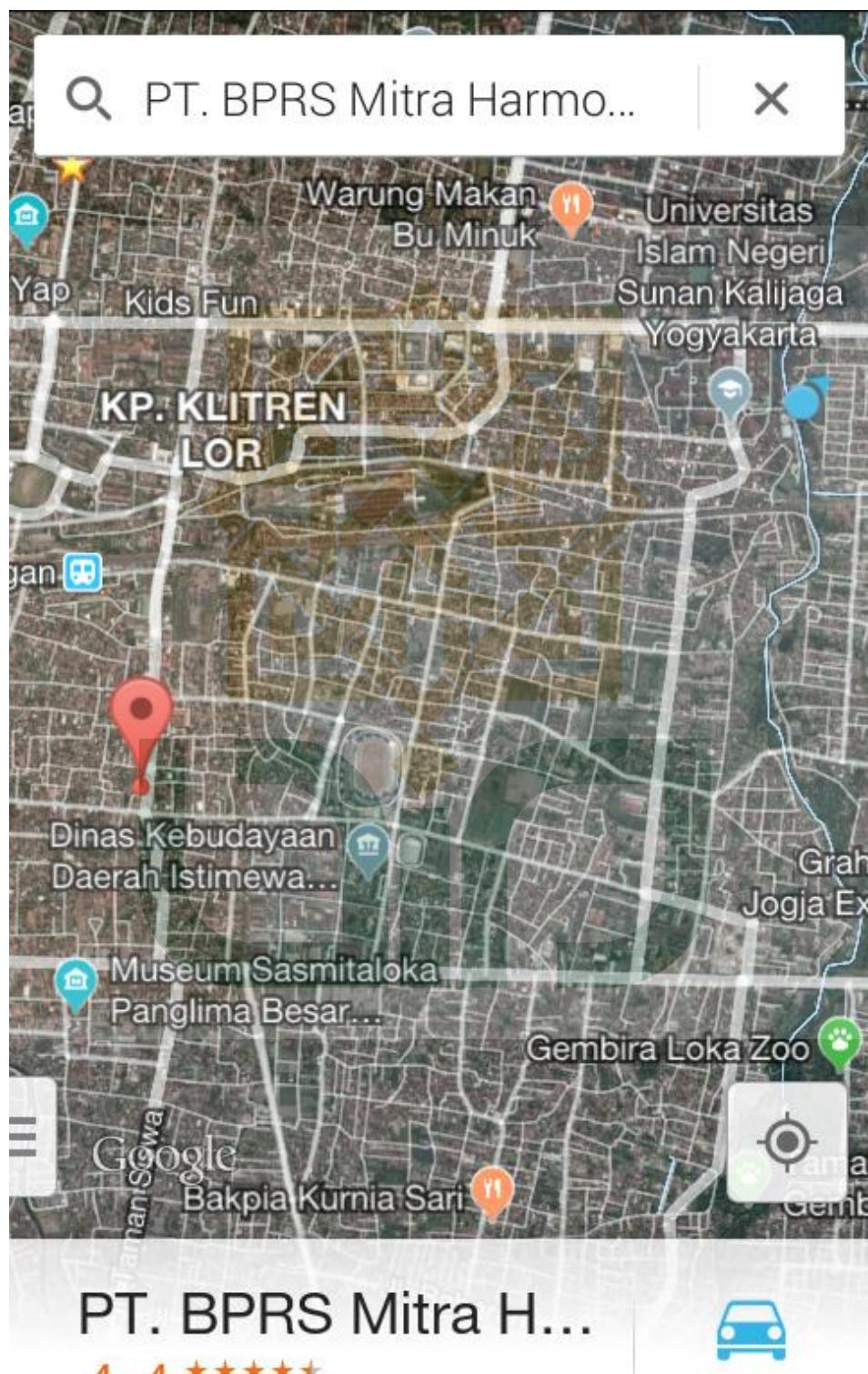
a.n. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,
Dr. Hj. Casminni, S.Ag., M.Si.

G

*KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
REPUBLIK INDONESIA*

LAMPIRAN VIII

LOKASI BPRS MITRA HARMONI YOGYAKARTA



LAMPIRAN IX

SURAT KETERANGAN



LAMPIRAN IX

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

PERSONAL DETAILS

Name : Hernita Effendi
Address : Bumiharjo, Buay Bahuga, Way kanan, Lampung
Email : nitanafla98@gmail.com
Phone : 085854800867 / 085357623267
Birth Date : February, 11th 1998
Nationality : Indonesia
Motto : Berbuat baik, jujur, dan sholat!!! Hormati orang tuamu!!!, sepandai, sekaya, dan setinggi apapun derajatmu, tanpa ibu dan ayahmu kamu tidak akan pernah ada di dunia ini.



EDUCATION DETAILS:

1. 2003-2009 SDN 02 Bumiharjo
2. 2009-2012 SMPN 01 Buay Bahuga
3. 2012-2015 SMAN 01 Buay Bahuga
4. 2015 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TRAINING COURSE

- | | |
|------|---|
| 2011 | Latihan Dasar Kepemimpinan Siswa OSIS SMPN 01 Buay Bahuga |
| 2013 | Latihan Dasar Kepemimpinan OSIS SMAN 01 Buay Bahuga |
| 2013 | Latihan Dasar Pramuka Penegak Gudep SMAN 01 Buay Bahuga |
| 2013 | Latihan Dasar Dewan Kerja Ranting |

2015	Darul Arqam Dasar “ membentuk jiwa kader ”
2015	Pelatihan kepenulisan “ Semangat Menulis Mengubah Dunia”
2017	Pelatihan Desain Grafis I oleh Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2016	Basic Training Taekwondo dan Latihan Alam XVII
2017	Pelatihan Desain Grafis II oleh Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2017	Darul Arqam Nasiyatul Aisyiyah II NA Sleman
2017	Shariah Banking Training Center 7.

ORGANIZATION

2007 – 2009	Anggota Pramuka Siaga Gudep SDN 02 Bumiharjo
2010 – 2012 Bahuga	Anggota Pramuka penggalang Gudep SMPN 01 Buay
2011 – 2012	Anggota Bidang Kesiswaan OSIS SMPN 01 Buay Bahuga
2012 – 2014	Ketua Bidang Keagamaan OSIS SMAN 01 Buay Bahuga
2012 – 2015	Anggota Pramuka Penegak Gudep SMAN 01 Buay Bahuga
2015 – Sekarang	Anggota BFO Jogja
2015 – 2017	Sekretaris Bidang Tabligh IMM FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2016 – Sekarang	Anggota Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga
2016 – Sekarang	Anggota Taekwondo Dojang UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2017 – Sekarang	Sekretaris FORKOM UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2017 – Sekarang	Pengurus Bidang Dana Usaha Taekwondo Dojang UIN Sunan Kalijaga
2018 – Sekarang	Anggota KMBP WK (Keluarga Besar Mahasiswa Pelajar Way Kanan)

WORKING EXPERIENCE

- 2012 Tentor siswa SDN 02 Bumiharjo
- 2013 Pelatih Pramuka Siaga SDN O2 Bumiharjo
- 2014 DKR Pramuka Buay Bahuga
- 2015 Karyawan Wangi Loundry
- 2016 Pengajar TPA Ringin Sari
- 2017 Panitia Kekadangan Taekwondo Walikota Cup 2017
- 2017 Panitia DWCU Open Taekwondo International Championship.

REWARD

- Juara 1 “lomba Debat Group” IMM cabang Sleman dalam HUT IMM ke-52
- Juara 1 “Kyoruki Putri Pemula Ringan Kejuaraan Antar Fakultas Taekwondo dojang UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta 2016”
- Juara 3 “ Kyoruki Festival Mataram Taekwondo Club CUP 2018”
- Juara 2 “Kyorugi Above Green Class Kejuaraan Antar Fakultas Taekwondo Dojang UIN Sunan Kalijaga Yogyakartogyakarta 2018”