

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK BJB SYARIAH KANTOR CABANG CIREBON**



**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 ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**ARI BAYHAQI
NIM. 14820176**

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

2018

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
MOTIVAS DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK BJB SYARIAH KANTOR CABANG CIREBON**



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 ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

**ARI BAYHAQI
NIM. 14820176**

PEMBIMBING:

**M. GHAFUR WIBOWO, SE., M.SC.
NIP. 19800314 200312 1 003**

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

2018

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3095 /Un.02/DEB/PP.00.9/11/2018

Tugas Akhir dengan judul : **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BJB SYARIAH KC CIREBON”**


yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ari Bayhaqi
Nomor Induk Mahasiswa : 14820176
Telah diujikan pada : Senin, 19 November 2018
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

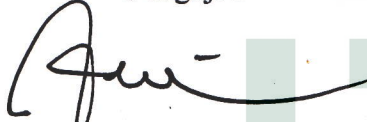
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang


Muh. Ghafur Wibowo, S.E., M.Sc.
NIP. 19800314 200312 1 003

Penguji I


Ibi Satibi, S.H.I., M.Si.
NIP. 19770910 200301 1 011

Penguji II


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

Yogyakarta, 25 November 2018

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

DEKAN



Dr. H. Syaifiq Mahmadah Hañafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Ari Bayhaqi

Kepada
Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Ari Bayhaqi

NIM : 14820176

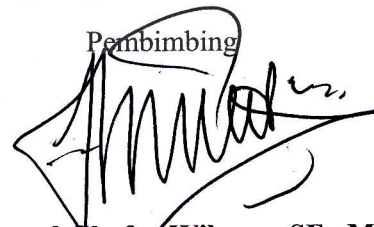
Judul Skripsi : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Kantor Cabang Cirebon”**

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Perbankan Syari'ah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqsyahkan. Untuk itu kami mengucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 4 November 2018

Pembimbing


Muhammad Chofur Wibowo, SE., M.Sc.
NIP. 19800314 200312 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ari Bayhaqi
NIM : 14820176
Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Kantor Cabang Cirebon**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 4 November 2018

Penyusun



Ari Bayhaqi

NIM. 14820176

**HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

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

Nama : Ari Bayhaqi
NIM : 14820176
Program Studi : Perbankan Syari'ah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Kantor Cabang Cirebon”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta
Pada tanggal: 4 November 2018
Yang menyatakan



(Ari Bayhaqi)

MOTTO

**“SESUNGGUHNYA ALLAH TIDAK AKAN MENGUBAH
NASIB SUATU KAUM KECUALI
KAUM ITU SENDIRI MENGUBAH
APA YANG ADA PADA DIRI MEREKA”**

- QS. AR-RA'D (13): 11 -



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua Orang Tuaku Tercinta:

(Alm. Bapak. Drs. H. Syaeful Baharudin dan Ibu Tati Sumyati)

Saudaraku Tersayang:

(Agum Gumerlar dan Fadli Alfiana)

Kekasihku Teristimewa:

(Wulan Oktaviani)

**dan Semua Keluarga Besar dan Teman-teman Penulis yang Sudah
Memberikan Dukungan, Motivasi dan Do'a Penuh Sehingga Skripsi Ini
Dapat terselesaikan.**



PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata arab yang digunakan dalam 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	Bā'	b	Be
ت	Tā'	t	Te
ث	Šā'	š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	j	Je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	Ka dan ha
د	Dāl	d	De
ذ	Zāl	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan ye
ص	Šād	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fā'	f	Ef
ق	Qāf	q	Qi

ك	Kāf	k	Ka
ل	Lām	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nūn	n	En
و	Waw	w	W
ه	Hā'	h	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	Muta'addidah
عدة	Ditulis	'iddah

C. *Ta'marbūtah*

Semua *Ta'marbūtah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang dikutip 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>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرامة الاولياء	Ditulis	<i>Karāmah al-auliyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

ـَ	Fathah	Ditulis	A
ـِ	Kasrah	Ditulis	i
ـُ	Dammah	Ditulis	u

E. Vokal Panjang

1	Fathah + alif	جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2	Fathah + ya' mati	تنسى	Ditulis	<i>tansā</i>
3	Kasrah + ya' mati	كريم	Ditulis	<i>karīm</i>
4	Dammah + wawu mati	فروض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1	Fathah + ya mati		Ditulis	<i>ai</i>
			Ditulis	<i>bainakum</i>
2	Dammah + wawumati	بينكم	Ditulis	<i>au</i>
		قول	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek Berurutan dalam Satu Kata yang 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 *Qomariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القران	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyah* ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyah* tersebut.

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-Furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-Sunnah</i>

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
KATA PENGANTAR.....	xviii
ABSTRAK	xx
ABSTRACK	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kegunaan Penelitian.....	11
E. Sitematika Penulisan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2. Kinerja Karyawan	14
3. Budaya Organisasi	19
4. Nilai-nilai Islam dalam Budaya Organisasi	20
5. Gaya Kepemimpinan.....	21
6. Kepemimpinan Dalam Pandangan Islam	24
7. Motivasi	25

8. Motivasi Dalam Pandangan Islam	29
9. Disiplin Kerja.....	31
10. Disiplin dalam Pandangan Islam.....	34
B. Telaah Pustaka.....	36
C. Kerangka Konseptual	51
D. Pengembanagan Hipotesis.....	52
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Jenis Penelitian.....	55
B. Populasi dan Sampel.....	55
C. Instrument Penelitian	56
D. Definisi Operasional Variabel.....	56
E. Teknik Analisi Data	61
1. Uji Validitas	61
2. Uji Reliabilitas	62
3. Uji Asumsi Klasik.....	62
4. Analisis Regresi Linier Berganda	64
5. Uji Hipotesis	64
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	66
A. Deskripsi Data Responden.....	66
B. Karakteristik Responden.....	66
C. Hasil Uji Coba Instrumen	70
D. Uji Asumsi Klasik.....	73
1. Uji Normalitas.....	73
2. Uji Multikolinieritas.....	75
3. Uji Heteroskedastisitas.....	76
E. Analisis Regresi Linier Berganda	77
F. Uji Hipotesis	78
1. Koefisien Determinasi (R^2).....	78
2. Uji F	79
3. Uji T	80
G. Pembahasan Hasil Penelitian	82

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	83
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	84
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	85
4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	87
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Implikasi	90
C. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN.....	95



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tingkat Profitabilitas Bank BJB Syariah 2014-2017.4	
Tabel 1.2 Data Penduduk Cirebon Berdasarkan Agama Tahun 2015	
.....	5
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	
.....	67
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Umur	
.....	68
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Menjadi Karyawan.....	69
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	72
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	76
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial.....	78
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan	79
Tabel 4.12 Hasil Uji Parsial.....	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran52



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	95
Lampiran 2. Tanggapan Responden	99
Lampiran 3. Hasil Output Uji Validitas	104
Lampiran 4. Hasil Output Uji Reliabilitas	107
Lampiran 5. Hasil Output Uji Asumsi Klasik	108
Lampiran 6. Hasil Output Regresi Linier Berganda	109
Lampiran 7. Curriculum Vitae	110
Lampiran 8. Data Responden	111



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, dan inayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Syariah Kantor Cabang Cirebon”**. Sholawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh ummatnya.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan terima kasih yang dalam kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, pihak-pihak tersebut adalah:

1. Bapak Prof. Drs. KH. Yudian Wahyudi MA. Ph.D, selaku Rektor 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 Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak M. Ghofur Wibowo, SE, M.Sc. selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa selalu sabar serta ikhlas mengarahkan dan membimbing penyusun dari awal hingga akhir masa perkuliahan.
5. Seluruh Dosen, Pegawai, dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan ilmu serta pengalaman pengetahuannya kepada penyusun selama masa perkuliahan.
6. Kedua Orang tuaku tercinta dan tersayang Almarhum Bapak Drs. H. Syaeful Bahrudin dan Ibu Tati Sumyati yang dengan tulus mendoakan, memberikan

motivasi baik material maupun nonmaterial kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Semoga Allah selalu memberikan perlindungan untuk Bapak dan Ibu, di bawah berkah sayangNya, Amin.

7. Kakak tercinta Agum Gumelar serta seluruh keluarga atas segala doa dan semangatnya.
8. Orang yang spesial Wulan Oktaviani yang telah sabar membantu dan selalu memberikan semangat selama menyusun skripsi ini. Semoga kita bisa mencapai kesuksesan bersama.
9. Teman-teman Perbankan Syariah 2014, khususnya Perbankan Syariah D yang akan selalu kukenang, terimakasih atas kebersamaan, perhatian dan kebaikan teman-teman. Kalian tidak akan pernah terlupakan.
10. Teman-teman “Pejuang Skripsi” Fikri, Sidiq, Muddin, Fira, dan Meris, terimakasih atas bantuan dan dukungannya.
11. Teman-teman Kos Zilong Habibi Aji dan Faisal Yazid Ritonga yang secara tidak langsung selalu mendukung selama proses penulisan skripsi. Semoga mereka segera menyelesaikan tugas akhir mereka.
12. Semua pihak yang secara langsung ataupun tidak langsung turut membantu dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah membalas kebaikan kalian semua.

Yogyakarta, 4 November 2018

Hormat Saya,

Ari Bayhaqi

14820176

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BJB Syariah KC Cirebon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BJB Syariah KC Cirebon dengan pengambilan sampel teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner dengan total sampel 30 responden. Uji validitas instrumen menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Uji prasyarat analisis yang digunakan adalah uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah KC Cirebon. sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah KC Cirebon.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational culture, leadership style, motivation and work discipline on the performance of employees of BJB Syariah KC Cirebon. This study uses a descriptive quantitative approach. The population in this study were all employees of BJB Syariah KC Cirebon with sampling saturated sampling techniques. The technique of data collection using questionnaires with a total sample of 30 respondents. Instrument validity test using the Pearson Correlation formula. Reliability of the instrument using the Cronbach Alpha formula. The analysis prerequisite test used was normality, multicollinearity, and heteroscedasticity. Data analysis using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that partially the organizational culture, motivation and work discipline variables have a significant effect on employee performance in BJB Syariah KC Cirebon. while the leadership style variable did not significantly influence employee performance in BJB Syariah KC Cirebon.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di tengah pesimisme dunia menghadapi penyelesaian krisis eropa, ASEAN menyepakati pembentukan integrasi perbankan. Disebut ASEAN Banking Integration Framework atau ABIF, inisiatif ini digagas oleh gubernur bank sentral se-ASEAN dan telah bergulir setahun terakhir. ABIF adalah salah satu langkah kongkrit menuju Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Alasannya kesatuan ekonomi tidak terlepas dan harus didukung kesatuan perbankan.¹

ABIF akan membuka peluang dan potensi bagi pelaku bisnis perbankan dan masyarakat Indonesia untuk berkembang ke pasar ASEAN. Dengan penekanan pada prinsip timbal balik dan kesepakatan mengenai mekanisme untuk mengurangi perbedaan yang signifikan dalam hal akses pasar dan fleksibilitas operasi dalam proses integrasi perbankan ASEAN, akan membuka peluang lebih besar bagi bank-bank di Indonesia untuk mendapatkan akses ke pasar dan kegiatan bisnis yang lebih luas di kawasan Asean. Oleh karena itu, dari sisi perbankan, bank-bank di Indonesia juga harus mengantisipasi ABIF untuk memperkuat modal, kualitas dan efisiensi sumber daya manusia agar bisa bersaing di tingkat regional dan global.

¹ <https://internasional.kompas.com/read/2012/07/18/02154748/.Integrasi.Perbankan.ASEAN> (diakses pada 5 Juni 2018, pukul 21.15)

Di Indonesia sendiri bank dibedakan menjadi dua, yaitu bank konvensional dan bank syariah. Bank konvensional yaitu bank yang dalam aktivitasnya, baik penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya, memberikan dan mengenakan imbalan berupa bunga atau sejumlah imbalan dalam persentase tertentu. Sedangkan bank syariah yaitu bank yang dalam aktivitasnya, baik penghimpunan dana maupun dalam rangka penyaluran dananya memberikan dan mengenakan imbalan atas dasar prinsip syariah yaitu jual beli dan bagi hasil.

Keberadaan perbankan syariah sebagai suatu instrument baru dalam sistem ekonomi tentunya baik secara langsung maupun tidak langsung akan memberikan dampak terhadap perkembangan dan pertumbuhan ekonomi Indonesia. Tahun 2018 ini bank syariah di Indonesia genap berumur 26 tahun sejak bank syariah pertama kali diperkenalkan pada tahun 1992, yaitu Bank Muamalat. Bank ini diinisiasi oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) bersama Pemerintah Republik Indonesia. Saat ini, setelah 26 tahun beroperasi, jumlah bank syariah tercatat 196 unit, terdiri atas 13 bank umum syariah (BUS), 23 unit usaha syariah (UUS), dan 160 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS).

Lahirnya bank syariah telah mendorong sektor industri keuangan syariah lainnya seperti lembaga akademik, rumah sakit, dan komunitas masyarakat yang peduli dengan perkembangan industri keuangan syariah. Dukungan pemerintah pun makin terlihat nyata mengokohkan eksistensi perbankan syariah, terutama dengan telah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah. Tak hanya itu, pada 2015 pemerintah

juga telah mendirikan Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS) yang langsung dipimpin oleh Presiden Joko Widodo. Hal ini menunjukkan pemihakan yang jelas pemerintah terhadap bank syariah. KNKS ini diharapkan menjadi pilar penting tumbuhnya industri keuangan syariah pada masa mendatang.

Kinerja perbankan syariah mulai memasuki tahap kebangkitan setelah mengalami masa perlambatan beberapa tahun sebelumnya. Data dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menunjukkan bahwa pertumbuhan aset perbankan syariah pada akhir 2017 terjadi kenaikan sebesar 24,4% menjadi Rp 379,7 triliun dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun 2016.

Pada tanggal 20 Mei 2000, dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Jawa Barat yang mulai tumbuh keinginannya untuk menggunakan jasa perbankan syariah pada saat itu. Setelah 10 tahun operasional Divisi/unit usaha Syariah, manajemen PT Bank pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. berpandangan bahwa untuk mempercepat pertumbuhan usaha syariah serta mendukung program Bank Indonesia yang menghendaki peningkatan share perbankan syariah, maka dengan persetujuan Rapat Umum Pemegang Saham PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. diputuskan untuk menjadikan divisi/unit usaha syariah menjadi Bank Umum Syariah.

Pada saat pendirian Bank BJB Syariah memiliki modal disetor sebesar Rp. 500.000.000.000, kepemilikan saham Bank BJB Syariah dimiliki oleh PT.

Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. dan PT. Global Banten Development, dengan komposisi PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk. sebesar Rp. 495.000.000.000 dan PT. Banten Global Development sebesar Rp.5.000.000.000.

Tabel 1.1

Tingkat Profitabilitas Bank BJB Syariah tahun 2015-2017

Keterangan	2017	2016	2015
Return On Asset (ROA)	-5,69%	-8,09%	0,25%
Return On Equity (ROE)	-58,64%	-49,05%	0,92

Sumber: *bjbsyariah.go.id*

Return On Asset (ROA) digunakan untuk mengukur profitabilitas bank, semakin besar ROA suatu bank semakin besar pula keuntungan yang dicapai bank. Sedangkan untuk mengevaluasi kondisi keuangan dan kinerja suatu perusahaan, Analisa keuangan membutuhkan suatu ukuran. Ukuran profitabilitas yang digunakan adalah *Return On Equity* (ROE). Pada tabel diatas ROA BJB Syariah tahun 2015 sebesar 0,25%, dari tahun 2015 ke tahun 2016 menurun menjadi -8,09%, dan di tahun 2017 naik menjadi -5,69%. Meskipun pada tahun 2017 ROA BJB Syariah naik akan tetapi angka tersebut lebih kecil dari tahun 2015. Untuk ROE sendiri pada tahun 2015 sebesar 0,92%, menurun menjadi -49,05% pada tahun 2016, dan di tahun 2017 rasio

ROE BJB Syariah semakin menurun di angka -58,64%. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat profitabilitas Bank BJB Syariah kurang baik.

Studi ini juga menemukan relevansinya dengan menempatkan Cirebon sebagai obyek kajian penelitian ini. Ada beberapa alasan yang mendasarinya, yaitu *pertama*, mayoritas penduduk Cirebon yang beragama Islam memungkinkan memiliki preverensi terhadap perbankan syariah. Sebagaimana dapat dilihat pada data di bawah ini.

Tabel 1.2

Data Penduduk Cirebon Berdasarkan Agama Tahun 2015

Kabupaten/ Kota	Islam	Protestan	Katolik	Hindu	Budha	Lainnya
Cirebon	2.024.167	11.320	63.161	1.067	8.825	2.108.540

Sumber: jabar.bps.go.id

Dari data yang didapat, diketahui jumlah penduduk beragama di kabupaten/kota Cirebon didominasi oleh penduduk yang beragama Islam.

Kedua, pilihan terhadap Bank BJB Syariah KC Cirebon sebagai obyek kajian lebih didasari perbankan ini memiliki pelayanan yang khas dalam mendekati kepada nasabah. Di samping Bank BJB Syariah ini disebut sebagai Bank Umum Syariah Daerah Pertama di Indonesia, perbankan ini hadir dengan konsep layanan tanpa cabang atau *branchless banking* yaitu

layanan masalah paket 3 in 1 masalah yakni Jemput Masalah, Kartu Masalah dan Mobile Masalah.²

Prestasi dan kepercayaan telah didapat oleh Bank BJB Syariah. Tentunya untuk menjaga posisi tersebut membutuhkan suatu usaha yang cukup besar. Usaha tersebut diantaranya para manajer harus pandai menghadapi perubahan-perubahan serta permasalahan yang ada, baik itu yang berasal dari eksternal bank maupun yang berasal internal bank itu sendiri. Salah satu hal yang penting dan harus menjadi perhatian di ruang internal bank adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*Job Performance*) yang tinggi.

Kinerja karyawan menjadi suatu elemen yang penting untuk mewujudkan visi dan misi dari suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk terus meningkatkan kinerja karyawan, seorang pimpinan atau manajer harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dengan

² <http://m.republika.co.id> (diakses pada Selasa 27 November 2018, pukul 04.30)

melakukan hal tersebut maka manajer bisa mengetahui masalah dan solusi yang harus diupayakan demi kinerja karyawan yang lebih baik. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dalam mengelola perusahaan, para manajer di Indonesia pada umumnya sudah mengenal dan menerapkan prinsip-prinsip manajemen modern, seperti misalnya penggunaan pendekatan struktur, sistem, strategi, MBO, dan sebagainya, meskipun ada juga beberapa perusahaan yang masih dikelola secara tradisional. namun rupa-rupanya masih banyak para pakar dan praktisi yang kurang perhatiannya terhadap budaya organisasi (budaya perusahaan), padahal budaya organisasi dapat digunakan sebagai salah satu alat manajemen untuk mencapai efisiensi, efektivitas, produktivitas, etos kerja, seperti yang ditunjukkan di berbagai perusahaan di Jepang, Amerika dan beberapa negara Eropa, dan ternyata dapat membuat perusahaan berhasil efektif (Sutrisno, 2010: 1).

Pengaruh budaya dalam mendorong pembentukan manajemen kinerja terasa sangat sering didiskusikan terutama oleh para manajer di berbagai perusahaan. dari berbagai literature yang diperoleh dijelaskan bahwa disebutkan jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. menurut Stephen Robbins “budaya yang kuat dicirikan oleh nilai inti dari organisasi yang dianggap dengan kuat, diatur dengan baik, dan dirasakan bersama-sama secara luas” (Fahmi, 2015: 49). Seperti penelitian yang

dilakukan oleh Chaterina Melina Taurisa, Intan Ratnawati (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pemimpin merupakan bagian penting ketiga dalam segitiga kinerja korporat setelah kapabilitas teknis dan manajemen. Banyak perusahaan berinvestasi besar-besaran dalam program pengembangan kepemimpinan karena mereka menyadari bahwa kinerja yang baik bisa dicapai dengan kompetensi dan kecakapan kepemimpinan yang baik (David dan Richard, 2007: 169). Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya Reza (2010) tentang gaya kepemimpinan menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut telah membuktikan urgensi suatu kepemimpinan sebagai nahkoda dalam mengelola suatu organisasi (perusahaan). Pemimpin dalam perusahaan yang berorientasi profit seperti perbankan haruslah sosok yang benar-benar cakap, tangguh dan *capable* dalam memutuskan kebijakan strategis di saat-saat genting.

Survei Gallup dan Luthans (2006: 638) terbaru mengindikasikan bahwa pemimpin yang mengarahkan budaya dan menciptakan situasi yang dapat membuat karyawan bahagia dan berhasil. Seorang pemimpin yang baik seharusnya tetap membaur dan mengontrol segala aspek dalam organisasi. Seorang pemimpin juga harus dapat mengeksplor kemampuan karyawan di bawahnya dengan baik. Teori yang diungkapkan oleh Peter (2016)

menyatakan bahwa pada kepemimpinan yang melayani memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih menghormati pimpinan dan ketika melakukan pekerjaan akan melakukan dengan maksimal.

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh pimpinan dalam organisasi adalah bagaimana mereka dapat menggerakkan para pegawainya agar mau dan bersedia mengerahkan kemampuan terbaiknya untuk kepentingan organisasi. Untuk itu seorang pimpinan harus selalu memelihara semangat, kesadaran dan kesungguhan dari karyawannya untuk terus menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan kata lain, salah satu tantangan berat bagi organisasi adalah bagaimana motivasi karyawan dapat tumbuh dan terbina dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya (2010) tentang motivasi menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Regina Aditya (2010) tentang disiplin

kerja memiliki hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Permasalahan dari perusahaan ini adalah tinggi rendahnya kinerja karyawan, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan permasalahan tersebut diduga faktor budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh budaya

organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon
2. Mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon.
3. Mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon.
4. Mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyajikan hasil empiris pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
2. Bagi Bank BJB Syariah KC Cirebon, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

3. Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian keilmuan terutama menyangkut perilaku organisasi khususnya bidang Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
4. Bagi peneliti, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat dipaparkan secara teratur dan terarah serta untuk mempermudah pembaca dalam memperoleh suatu gambaran mengenai apa yang menjadi pokok pembahasan ini, maka penyusun menggunakan sistematika sebagai berikut:

- BAB I** Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.
- BAB II** Landasan teori, bab ini akan dijelaskan mengenai teori yang digunakan dan penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dasar teori analisis bagi penelitian ini. Bab ini juga menggambarkan hipotesis dan kerangka teori.
- BAB III** Metode Penelitian, berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis data dan sumber data, model

pengumpulan data, variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, bab ini terdiri dari deskripsi objek penelitian yang terdiri dari deskripsi variabel dependen dan independen, analisis data dan interpretasi terhadap hasil analisis berdasarkan alat dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB V Penutup, bab ini merupakan membahas kesimpulan dari hasil analisis penelitian dan saran-saran yang perlu disampaikan untuk penelitian akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja, terhadap kinerja karyawan pada BJB Syariah KC Cirebon. Jumlah responden yang di dapat adalah 30 karyawan yang bekerja di BJB Syariah KC Cirebon. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian terhadap hipotesis 1 dengan nilai signifikan variabel budaya organisasi sebesar 0.015. Signifikansi < 0.05 , maka H₁ diterima artinya Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah KC Cirebon.
2. Hasil pengujian terhadap hipotesis 2 dengan nilai signifikan variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.329. Signifikansi > 0.05 , maka H₂ ditolak dan H₀ diterima artinya Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah KC Cirebon.
3. Hasil pengujian terhadap hipotesis 3 dengan nilai signifikan variabel motivasi sebesar 0.007. Signifikansi < 0.05 , maka H₃ diterima artinya Motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah KC Cirebon.

4. Hasil pengujian terhadap hipotesis 4 dengan nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0.001. Signifikansi < 0.05 , maka H_4 diterima artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah KC Cirebon.

B. Implikasi

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon. Sementara gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BJB Syariah KC Cirebon. Penelitian ini tentu berimplikasi secara teoritik bahwa kinerja karyawan pada dasarnya dibentuk tidak berdasarkan gaya kepemimpinan, melainkan mendapat pengaruh kuat dari faktor budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja.
2. Implikasi praktis penelitian ini terletak pada perlunya pengembangan kebijakan tentang kinerja karyawan. Pola pengembangannya dapat memperhatikan faktor budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja.

C. Saran

1. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan tema yang sama diharapkan dapat melakukan penyempurnaan pada penelitian ini.
2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain di luar variabel yang diteliti sehingga hasilnya akan lebih maksimal.

3. Bagi pihak BJB Syariah KC Cirebon diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi sehingga mampu memajukan perbankan syariah di Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Dzikrillah Rizqi dkk. 2016. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.36 No.1.

Amri, Khaerul. “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT BINA IHSANUL FIKRI YOGYAKARTA*”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2015.

Bjbsyariah.go.id

Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. INDEKS

Ernawan, Erni R. 2011. *Organizational Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Fami, Irham. 2015. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.

Hafiduddi, Didin. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.

Hidayat, Zainul & Taufiq, Muhammad. 2012. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)*”. Jurnal WIGA Vol.2 No.1.

Jabar.bps.go.id

Jahari, Jaja Dan Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect Bandung.

Mahmudah, Siti. “*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada LKMS BMT Jaringan Muamalat Cabang Indonesia Wilayah DIY)*”. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2014.

Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

_____. 2012. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mas'ud Said, M. 2012. *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi, Team Building dan Perilaku Inovatif*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Muhammad, Abu Ja'far bin Jarir Ath-Thabari. 2009. *Tafsir Ath-Thabari Jilid 12*. (Abdul Somad *et.al.*: Penerjemah). Jakarta: PUSTAKA AZZAM.
- Nawawi, Hadari. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Posuma, Christilia O. 2013. "Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuyang Manado". *Jurnal EMBA Vol.1 No.4*.
- Raharjo, M. Dawam. 2002. *Ensiklopedia Al-Qur'an: Tafsir Sosial Berdasarkan Konsep-konsep Kunci*. Jakarta: Paramadina.
- Reksohadiprojo, Sukanto dan Handoko, T Hani. 2000. *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Reza, Regina Aditya. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang. 2010.
- Rivai, Veithzal dan Mulyadi, Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo.
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.13, No.1.
- Robbins, Stephen p. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Safaria. Triantoro. 2002. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Setiawan, Agung. 2013. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang". *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.1 No.4*.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: KENCANA.
- Tampi, Bryan Johannes. 2004. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”. Jurnal “Acta Duma” Volume.III No.4.
- Taurisa, Chaterina Melina dan Ratnawati, Intan. 2012. “Analisi Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)”. Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (JBE) Vol.19, No.2.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. PUSTAKA SETIA.
- Uno, Hamzah B dan Lamatenggo, Nina. 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Usmara, A. 2006. *Motivasi kerja: proses, teori dan praktik*. Yogyakarta: Amara Books.
- Veronica, Venny Ferari dkk. 2018. “Pengaruh Intensif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Moderator Motivasi Kerja”. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.55 No.2.
- Widodo, B. 2013. *Perilaku Disiplin Siswa Ditinjau dari Aspek Pengendalian Diri dan Keterbukaan Diri pada Siswa SMK Wonosari Caruban Kabupaten Madiun*. Jurnal Widya Warta. Vol. 1 (37): 140-151
- Wiyono, Gendro. 2013. *Merancang Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.
- Yahya, Harun. 2003. *Semangat dan Gairah Orang-orang Beriman*. Surabaya: Risalah Gusti

LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuisisioner Penelitian)

Perihal : Permohonan Pengisian Angket Yogyakarta, 28 Juli 2018

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Bank BJB Syariah KCP Pabuaran

di Tempat

Dengan Hormat;

Perlu saya beritahukan bahwa saya adalah mahasiswa pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah (Skripsi) dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK BJB SYARIAH KANTOR CABANG CIREBON”.

Sehubungan dengan itu saya mohon dengan hormat atas kesediaannya untuk mengisi kuisisioner penelitian sebagaimana terlampir. Semua data tersebut hanya untuk penyusunan skripsi, bukan untuk dipublikasikan atau digunakan untuk kepentingan lainnya. Peran Bapak/Ibu/Saudara/i sungguh sangat bermanfaat bagi keberhasilan penelitian yang dilaksanakan.

Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi kuesioner ini, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Ari Bayhaqi
NIM. 14820176

A. Identitas Responden

1. Nama : (boleh diisi/tidak)
2. Jenis Kelamin
- a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia
- a. < 20 tahun
 - b. > 20 - 30 tahun
 - c. > 31 - 40 tahun
 - d. Lebih dari 40 tahun
4. Pekerjaan
- a. PNS/TNI/POLRI
 - b. Karyawan Swasta
 - c. Wiraswasta
 - d. Pelajar/Mahasiswa
 - e. Pensiunan
 - f. Ibu Rumahtangga
5. Agama
- a. Khatolik
 - b. Protestan
 - c. Hindu
 - d. Budha
 - e. Khong Hu Chu
 - f. Islam
6. Sudah berapa lama Anda menjadi karyawan Bank Syariah tahun
7. Bank Syariah yang Anda gunakan

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

Mohon di baca tiap-tiap pernyataan, kemudian pilih salah satu dari 4 (empat) pilihan yang paling sesuai dengan keadaan anda, dengan memberikan tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang anda pilih!

Keterangan:

- SS (Sangat Setuju) : 4
- S (Setuju) : 3
- TS (Tidak Setuju) : 2
- STS (Sangat Tidak Setuju) : 1

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sama dengan orang lain				
2	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan				
3	Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja				
4	Saya dapat mempertanggungjawabkan tugas yang diberikan				
5	Saya bekerja sesuai prosedur dan jadwal				
6	Saya memiliki kebebasan dalam menyelesaikan tugas				

2. Variabel Budaya Organisasi (X1)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Visi atau misi perusahaan berisi nilai-nilai perusahaan yang jelas				
2	Perusahaan tempat saya bekerja berani mengambil resiko dan mencoba ide-ide baru				
3	Di perusahaan ini, beda pendapat diperbolehkan				
4	Di perusahaan ini, tingkat aktivitas pekerjaan diatur dalam tim, bukan perorangan				
5	Saya ikut secara aktif program-program training yang dijalankan di perusahaan ini				
6	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru guna memberi kontribusi perusahaan ini				

3. Variabel Kepemimpinan (X2)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Pemimpin memiliki hubungan yang baik dengan karyawan				
2	Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan untuk memberikan pendapat				
3	Pemimpin dapat mendelegasikan wewenang secara baik				

4	Pemimpin selalu memberikan bimbingan kepada bawahan				
5	Pemimpin selalu memberikan dorongan kepada bawahan sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan baik				
6	Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif				

4. Variabel Motivasi (X3)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya yakin bahwa saya dianggap sebagai bagian penting dari perusahaan				
2	Saya bekerja karena anjuran Al-Quran dan Al-Hadist				
3	Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan				
4	Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan				
5	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu				

5. Variabel Disiplin Kerja (X4)

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya disiplin datang ke kantor atau rapat				
2	Saya akan berusaha keras menyelesaikan tugas saya pada batas waktu yang ditentukan				
3	Saya akan menjalankan keputusan yang dibuat dari hasil rapat				
4	Saya mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan				
5	Saya akan berusaha keras di kala prestasi saya tidak memenuhi standar				

Lampiran 2 (Tanggapan Responden)

variabel kinerja karyawan (Y)						
1	2	3	4	5	6	Σ
4	3	3	3	3	3	19
4	3	3	3	3	3	19
4	3	3	4	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	2	17
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	4	3	3	3	4	20
3	3	4	3	3	3	19
3	3	4	3	3	3	19
3	3	3	3	2	2	16
3	3	3	4	3	2	18
3	3	3	4	3	2	18
3	3	3	3	2	2	16
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	4	4	4	3	3	21
3	3	3	3	3	3	18

variabel budaya organisasi (X1)						
1	2	3	4	5	6	Σ
3	3	3	3	3	3	18

3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	4	4	4	22
4	3	4	3	3	4	21
4	3	3	3	3	3	19
4	4	3	4	3	3	21
3	2	3	3	3	3	17
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	2	3	3	17
3	3	3	2	3	3	17
3	2	3	2	3	3	16
2	3	3	3	4	4	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	2	3	18
3	2	2	3	2	3	15
3	2	2	3	2	3	15
4	3	3	3	2	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	4	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	4	20
3	2	3	3	3	3	17

variabel gaya kepemimpinan (X2)						
1	2	3	4	5	6	Σ
4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	4	4	4	23
4	3	4	4	4	4	23
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	2	17

3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	2	3	2	2	15
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	3	3	3	21
3	3	2	2	2	2	14
3	3	2	2	2	2	14
4	4	4	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	3	19
4	3	3	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	18
4	4	3	3	3	3	20
4	4	3	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	4	4	4	23
3	3	3	3	3	2	17

variabel motivasi (X3)						
1	2	3	4	5	Σ	
4	4	4	3	3	18	
4	4	4	3	3	18	
3	3	3	3	3	15	
4	4	3	3	3	17	
3	3	3	3	3	15	
3	4	3	4	3	17	
3	3	3	3	3	15	
3	3	3	3	3	15	
2	2	3	3	2	12	
2	2	3	3	2	12	
3	3	3	3	3	15	
2	2	3	3	3	13	
3	3	4	3	4	17	

3	3	4	3	4	17
4	3	4	4	3	18
3	3	3	3	2	14
3	3	3	3	2	14
4	3	4	4	3	18
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	4	3	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	3	3	18
4	4	4	3	3	18
3	3	3	3	3	15
4	4	3	4	3	18
3	3	3	3	3	15

variabel disiplin kerja (X4)					
1	2	3	4	5	Σ
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
4	3	3	4	3	17
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	4	4	16
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	2	3	4	4	16
3	3	3	3	3	15

3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	19
3	3	3	3	3	15



Lampiran 3 (Hasil Output Uji Validitas)

A. Variabel Kinerja Karyawan

		Correlations						Kinerja_Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	
Y1	Pearson Correlation	1	.079	.015	.176	.432*	.380	.564**
	Sig. (2-tailed)		.679	.935	.352	.017	.039	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	.079	1	.523**	.447*	.304	.477**	.670**
	Sig. (2-tailed)	.679		.003	.013	.102	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.015	.523**	1	.351	.269	.243	.555**
	Sig. (2-tailed)	.935	.003		.057	.151	.197	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	.176	.447*	.351	1	.490**	.058	.590**
	Sig. (2-tailed)	.352	.013	.057		.006	.760	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	.432*	.304	.269	.490**	1	.713**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.017	.102	.151	.006		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	.380	.477**	.243	.058	.713**	1	.765**
	Sig. (2-tailed)	.039	.008	.197	.760	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.564**	.670**	.555**	.590**	.829**	.765**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Variabel Budaya Organisasi

		Correlations						Budaya_Organisasi
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	.287	.273	.280	-.280	.072	.458**
	Sig. (2-tailed)		.124	.145	.134	.134	.705	.011
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.287	1	.464**	.346	.302	.123	.705**
	Sig. (2-tailed)	.124		.010	.061	.104	.519	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.273	.464**	1	.007	.433	.353	.646**
	Sig. (2-tailed)	.145	.010		.969	.017	.055	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.280	.346	.007	1	.148	.176	.593**
	Sig. (2-tailed)	.134	.061	.969		.434	.351	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	-.280	.302	.433	.148	1	.638**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.134	.104	.017	.434		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	.072	.123	.353	.176	.638**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.705	.519	.055	.351	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Budaya_Organisasi	Pearson Correlation	.458**	.705**	.646**	.593**	.606**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Variabel Gaya Kepemimpinan

		Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Gaya_Kepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	1	.700**	.571**	.416*	.448*	.513**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.022	.013	.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.700**	1	.419*	.125	.163	.227	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000		.021	.510	.390	.227	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.571**	.419*	1	.593**	.692**	.629**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.001	.021		.001	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.416*	.125	.593**	1	.916**	.811**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.022	.510	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.448*	.163	.692**	.916**	1	.873**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.013	.390	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.513**	.227	.629**	.811**	.873**	1	.857**
	Sig. (2-tailed)	.004	.227	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.781**	.565**	.838**	.806**	.860**	.857**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

D. Variabel Motivasi

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Motivasi
X3.1	Pearson Correlation	1	.849**	.604**	.333	.302	.911**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.072	.105	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.849**	1	.394*	.212	.304	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.260	.102	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.604**	.394*	1	.135	.432*	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.031		.477	.017	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.333	.212	.135	1	.067	.446*
	Sig. (2-tailed)	.072	.260	.477		.723	.014
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.302	.304	.432*	.067	1	.578**
	Sig. (2-tailed)	.105	.102	.017	.723		.001
	N	30	30	30	30	30	30
Motivasi	Pearson Correlation	.911**	.831**	.723**	.446*	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.014	.001	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

E. Variabel Disiplin Kerja

		Correlations					
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	Disiplin_kerja
X4.1	Pearson Correlation	1	.702**	.792**	.764**	.641**	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	.702**	1	.869**	.408*	.443	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.025	.014	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	.792**	.869**	1	.764**	.829**	.972**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4.4	Pearson Correlation	.764**	.408*	.764**	1	.921**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.025	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4.5	Pearson Correlation	.641**	.443	.829**	.921**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Disiplin_kerja	Pearson Correlation	.885**	.786**	.972**	.875**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 (Hasil Output Uji Reliabilitas)

A. Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.736	6

B. Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.631	6

C. Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

D. Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.760	5

E. Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.920	5

Lampiran 5 (Hasil Output Uji Asumsi Klasik)

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.99393719
Most Extreme Differences	Absolute	.199
	Positive	.199
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		1.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.184

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

B. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.114	2.759		2.578	.016		
	Budaya_Organisasi	.482	.185	.469	2.605	.015	.496	2.015
	Gaya_Kepemimpinan	.156	.157	.228	.995	.329	.305	3.280
	Motivasi	-.551	.189	-.621	-2.915	.007	.354	2.827
	Disiplin_kerja	.522	.143	.650	3.659	.001	.509	1.965

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

C. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.499	1.472		1.019	.318
	Budaya_Organisasi	-.111	.099	-.297	-1.127	.270
	Gaya_Kepemimpinan	.168	.084	.674	2.008	.056
	Motivasi	-.114	.101	-.354	-1.135	.267
	Disiplin_kerja	-.004	.076	-.013	-.050	.960

a. Dependent Variable: RES_2

Lampiran 6 (Hasil Output Regresi Linier Berganda)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.114	2.759		2.578	.016		
	Budaya_Organisasi	.482	.185	.469	2.605	.015	.496	2.015
	Gaya_Kepemimpinan	.156	.157	.228	.995	.329	.305	3.280
	Motivasi	-.551	.189	-.621	-2.915	.007	.354	2.827
	Disiplin_kerja	.522	.143	.650	3.659	.001	.509	1.965

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.114	2.759		2.578	.016
	Budaya_Organisasi	.482	.185	.469	2.605	.015
	Gaya_Kepemimpinan	.156	.157	.228	.995	.329
	Motivasi	-.551	.189	-.621	-2.915	.007
	Disiplin_kerja	.522	.143	.650	3.659	.001

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42.717	4	10.679	9.319	.000 ^b
	Residual	28.649	25	1.146		
	Total	71.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Budaya_Organisasi, Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.534	1.07050

a. Predictors: (Constant), Disiplin_kerja, Budaya_Organisasi, Motivasi, Gaya_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 7 (Curriculum Vitae)

Nama : Ari Bayhaqi
 Tempat, tanggal lahir : Cirebon, 4 Januari 1996
 Agama : Islam
 Warga Negara : Indonesia
 Golongan Darah : O
 Alamat Asal : Jl. Mayjen Sutoyo No.46 rt.02 rw.01 Ds. Pabedilan
 Kidul Kec. Pabedilan Kab. Cirebon Jawa Barat
 Alamat Domisili : Jl. P Puger 3 No.22 Rt.8 Rw.10 Pugeran
 Maguwoharjo Depok Sleman Yogyakarta
 Nama Bapak : Drs. H. Syaeful Baharudin
 Nama Ibu : Tati Sumyati
 Nomor Handphone : 089660461909
 Email : ari.bayhaqi.04@gmail.com
 Riwayat Pendidikan :

- TK Aisyah Ciledug
- 2002 – 2008 SD Negeri 1 Pabedilan Kidul
- 2008 – 2011 Pondok Pesantren Modern Al-Ikhlash Kuningan
- 2011 – 2014 Pondok Pesantren Modern Al-Ikhlash Kuningan
- 2014 – sekarang UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta– Jurusan Perbankan Syariah



Lampiran 8 (Data Responden)

Pegawai BJB Syariah KC Cirebon dan KCP Pabuaran

No	Jenis Pegawai	NIP	Nama Pegawai	Unit Kerja	Jabatan
1	Tetap	14.91.0717	Anisa Restu Utami	Cabang Cirebon	Funding Officer
2	Tetap	13.88.0549	Anisya Amalia	Cabang Cirebon	Account Officer Konsumer
3	Tetap	10.68.0037	Anwar Munawar	Cabang Cirebon	Pemimpin Cabang Kelas 3
4	Tetap	10.76.0108	Ari Chandra Sophan	Cabang Cirebon	Manajer Bisnis
5	Capeg	PME.18.067	Azis Mahendra	Cabang Cirebon	Funding Officer
6	Tetap	13.89.0463	Dian Kusumawati	Cabang Cirebon	Account Officer Konsumer
7	Tetap	10.69.0044	Elsa Saraswati	Cabang Cirebon	Penagihan
8	Tetap	16.88.0939	Fajar Ramadhani	Cabang Cirebon	Account Officer Ritel
9	Tetap	12.88.0337	Farizalliandy Krisna	Cabang Cirebon	Staf Penyelamatan dan Penyelesaian Pembiayaan
10	Tetap	14.89.0711	Hilda Chintia Ferdiana	Cabang Cirebon	Sekretariat dan Umum
11	Capeg	PME.18.086	Ine Juliani Putri	Cabang Cirebon	Teller
12	Tetap	10.85.0263	Isti'anah	Cabang Cirebon	Supervisor Operasional Cabang
13	Tetap	16.90.0938	Muhammad Fakhmi Fasha	Cabang Cirebon	Account Officer Konsumer
14	Tetap	13.88.0536	Nidya Rosliana Sakti	Cabang Cirebon	Analisis Emas
15	Tetap	14.88.0626	Nyayu Rachmawati	Cabang Cirebon	Funding Officer
16	Tetap	13.88.0497	Rizki Maulidi	Cabang Cirebon	Account Officer Ritel
17	Tetap	10.86.0288	Rudy Okta Indrianto	Cabang Cirebon	Staf Penyelamatan dan Penyelesaian Pembiayaan
18	Tetap	15.91.0868	Shabrina Ocshaviandini Ihsany	Cabang Cirebon	Back Office Administrasi
19	Capeg	PME.18.079	Vinny Friyandari	Cabang Cirebon	Customer Service
20	Tetap	14.89.0695	Andri	Cabang Cirebon	APBL
21	Tetap	10.78.0148	Iman Luqman Atmaja	CP Pabuaran	Pemimpin KCP Kelas 2
22	Tetap	12.85.0307	Elsha Dien Oktavianti	CP Pabuaran	Supervisor Operasional
23	Tetap	14.88.566	Ertyana Handayani	CP Pabuaran	Account Officer Konsumer
24	Tetap	16.90.1056	Hani Nurmalasari	CP Pabuaran	Customer Service
25	Tetap	16.83.0952	Muhamad Ngafif Miftahudin	CP Pabuaran	Account Officer Konsumer
26	Tetap	16.92.1006	Aang Sulaiman	CP Pabuaran	Funding Officer
27	Tetap	PME.18.055	Riska Arianti	CP Pabuaran	Funding Officer
28	Capeg	16.84.1055	Diyona Saradwita	CP Pabuaran	Teller
29	Tetap	15.0229	Dedi Setiawan	CP Pabuaran	Back Office, Analisis Emas
30	OS		Ayip Muhamad Effendi	CP Pabuaran	Security