

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK BNI SYARIAH KOTA MEDAN**



SKRIPSI

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

OLEH:

ILHAMSYAH PUTRA
NIM: 15820066

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

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BANK BNI SYARIAH KOTA MEDAN**



SKRIPSI

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

OLEH:

ILHAMSYAH PUTRA
NIM: 15820066

PEMBIMBING:

JOKO SETYONO, SE., M.Si.
NIP: 19730702 200212 1003

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



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Ilhamsyah Putra

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 saudara:

Nama : Ilhamsyah Putra
NIM : 15820066
Judul Skripsi : **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan"**

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 7 Februari 2019

Pembimbing

Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP: 19730702 200212 1003



**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- 468/Un.02/DEB/PP.00.9/02/2019

Tugas akhir dengan judul : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan”

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Ilhamsyah Putra
NIM : 15820066
Telah diujikan pada : 12 Februari 2019
Nilai : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR:

Ketua Sidang

Joko Setyono, SE., M.Si.
NIP: 19730702 200212 1003

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khairuddin, S.E., M.Si
NIP.19661119 199203 1002

Penguji II

Dr. Ibi Satibi, S.H.I., M.Si
NIP.19770910 200901 1011

Yogyakarta, 19 Februari 2019
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Kota Medan.



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ilhamsyah Putra

NIM : 15820066

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja di Bank BNI Syariah Kota Medan”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 7 Februari 2019

Penyusun

Ilhamsyah Putra
NIM. 15820066

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Ilhamsyah Putra
NIM : 15820066
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

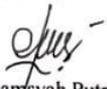
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan”**

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada tanggal, 19 Februari 2019
Yang menyatakan,


(Ilhamsyah Putra)

MOTTO

“Jika kamu benar menginginkan sesuatu, kamu akan menemukan caranya. Namun jika tak serius, kau hanya akan menemukan alasan.”

“Kau tak dapat meraih sesuatu dalam hidup tanpa pengorbanan sekecil apapun.”

“Kesuksesan itu berawal dari mimpi, mimpi itu berawal dari tidur maka dari itu marilah kita tidur untuk bermimpi agar kita mencapai kesuksesan”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk seluruh motivator saya

Allah SWT

Rahmat, Rezeki serta seluruh Anugerah dari-Nya

Bapak dan Mamak Tercinta

Hanya karena ada ridho Allah maka ada ridhomu, terima kasih kepada Bapak Perasat Tarigan dan Ibu Ramenda br Barus atas segala perjuangan untuk putramu ini, di setiap keajaiban yang terjadi padaku karena ada doa kedua orang tuaku, dan surgaku berada dibawah telapak kakimu.

Saudara-saudaraku

Abang-abangku yang aku sayangi Febrianta Syahputra, Versi Agusta, Riski Ramadhan dan terutama untukmu orang memotivasiu dari kecil Amril Ali serta adik wanita yang aku hormati layaknya ibunya sendiri Nur Ayu Safitri

Teman-teman dan para Sahabat-sahabatku

Terima kasih buat kalian yang selalu mensupportku, pengalaman yang kuhadapi bersama kalian, baik susah dan senangya perjalanan hidup selama di perantauan ini adalah sesuatu yang akan kucatat sebagai sejarah dalam hidupku.

Pendampingku

Terima kasih aku ucapkan padamu atas segala support serta kesabaran dan ketenangan dalam menghadapiku dan terutama telah menjadi pendamping baik selama di bangku perkuliahan dan sampai selesai bangku perkuliahan hingga akhir hayat nanti aminn.

Keluargaku

Terima kasih buat seluruh keluarga baik yang jauh maupun dekat yang telah memberikan support kepadaku meskipun jarak dan waktu masih memisahkan kita tapi kalian tetap berarti dalam hidupku.

Almamaterku

Ilmu yang kau ajarkan angatlah bermanfaat bagiku dan doaku semoga kalian tetap dalam lindungan Allah SWT.

PEDOMAN TRANSLITERASI

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	b	Be
ت	Ta'	t	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	Ka dan Ha
د	Dal	d	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	r	Er
ز	Zai	z	Zet
س	Sin	s	Es
ش	Syin	sy	Es dan Ye
ص	Šad	š	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)

ظ	Za'	z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa'	f	Ef
ق	Qaf	q	Qi
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wawu	w	We
ه	Ha'	h	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbutah di Akhir Kata

1. Bila dimatikan ditulis h

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>

Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah diserap dalam bahasa Indonesia, seperti salat, zakat dan sebagainya kecuali bila dikehendaki lafal aslinya.

2. Bila diikuti dengan kata sandan "al" serta kedua bacaan itu terpisah maka dibaca h

كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>
---------------	---------	---------------------------

3. Bila *ta'marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis t atau h

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakātul fiṭri</i>
------------	---------	----------------------

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	a
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	i
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

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

F. Vokal Rangkap

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

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

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

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan” ini dapat selesai dengan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa’atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan dukungan serta motivasi.
4. Bapak Sofyan Hadinata, SE., M.Sc. Ak. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.
5. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan dalam penyusunan skripsi dari awal hingga akhir skripsi.
6. Bapak Drs. Ahmad Yusuf Khairuddin. S.E., S.Si. selaku Sekretaris Prodi Perbankan Syariah yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta informasi mengenai perkuliahan.

7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
8. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kota Medan yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
10. Orang tua tercinta Bapak Perasat Tarigan dan Ibu Ramenda br Barus yang telah membesarkan saya sehingga saya dapat menyelesaikan studi saya sampai sekarang ini, tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada abang-abang dan adek saya serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan untuk saya baik dalam bangku perkuliahan maupun kehidupan dalam keseharian.
11. Orang yang selalu mendampingi saya dengan ketenangan dan kesabaran yang selalu memberikan cinta dan kasih sayangnya selama di bangku perkuliahan dari awal hingga akhir.
12. Untuk orang yang selalu mengingatkan saya akan pentingnya sebuah kekeluargaan yaitu keluarga saya baik yang dekat dengan saya maupun yang jauh
13. Orang yang sudah saya anggap seperti saudara kandung saya Hairiza Satia dan Wahyu Dwi Yanto yang telah banyak memberikan saya pelajaran dalam arti kehidupan dan kekeluargaan selama saya di bangku perkuliahan
14. Sahabat-Sahabat Ambassador Corp yang saya cintai yang selalu memberi semangat dan berjuang bersama untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi.
15. Sahabat-sahabat seperjuangan Kontrakan Demisioner yang telah banyak membantu dalam mengerjakan skripsi ini Bang Nelyn Nuha, Afif, Rizalu, Masrur, Rizalu, Wahyu, Hairiza.
16. Sahabat-sahabat PMII (Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia) Rayon Ekuilibrium yang telah banyak mendukung saya.

17. Teman-teman Futsal Rantau yang banyak membantu dan mendampingi saya Handika Purnama, Ari Desriwaldi, Hadiyan Farid, Faiz, Isnan, Taufik, Mahmud, Irman, Wahyu Setyoko dan Wahyu Mayhendra.
18. Teman-teman Futsal KOPMA UIN Bang Kholif, Royan, Andi, Dika, Ridwan, Satrio, Bambang, Mahmud, Rivaldi dan yang tidak bisa semua saya sebutkan.
19. Teman-teman Futsal FEBI Coach Muadz, Irfan, Tris, Yoga, Muddin, Fahmi dan masih banyak yang tidak bisa saya sebutkan.
20. Sahabat-sahabat Kelompok 148 KKN Integrasi Interkoneksi Angkatan 96 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yaitu Vijay, Miftah, Megi, Wama, Ain, Zety, Amel, Jannah, dan Wanda.
21. Teman-teman seperjuangan Paguyuban Wasit Bang Umam, Bang Pawit, Bang Amin Rais, Bang Febrian, Zaki Ahmad, Handika Purnama yang selalu memberikan saya dukungan dan memberikan motivasi untuk mencari rezeki yang halal.
22. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2015
23. Teman-teman HIMSU (Himpunan Mahasiswa Sumatera Utara), GPAN Jogja (Gerakan Perpustakaan Anak Nusantara), KOPMA (Koperasi Mahasiswa), IYD Jogja (Indonesian Youth Dream), Kumpulan Orang Karo di Jogja yang telah memberikan banyak pengalaman.
24. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 7 Februari 2019

Ilhamsyah Putra

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	14
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja.....	14
2. Gaya Kepemimpinan	22
3. Disiplin Kerja.....	28
4. Motivasi Kerja	34
B. Telaah Pustaka	37

C. Pengembang Hipotesis	42
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	43
3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	44
D. Kerangka Pemikiran.....	46
BAB III METODE PENELITIAN	47
A. Jenis Penelitian	47
B. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	47
C. Tempat dan Waktu Penelitian	50
D. Populasi dan Sampel.....	50
E. Definisi Operasional Variabel.....	51
F. Uji Instrumen Data	52
G. Uji Asumsi Klasik.....	53
H. Teknik Analisis Data	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	57
B. Hasil Analisis	60
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Implikasi	83
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	85
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Bank Syariah di Indonesia.....	2
Tabel 1.2 Hasil Pra-survei Variabel Disiplin Kerja	5
Tabel 1.3 Hasil Pra-survei Variabel Motivasi Kerja.....	7
Tabel 1.4 Hasil Pra-survei Variabel Kinerja Karyawan.....	9
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	38
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	62
Tabel 4.3 Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	65
Tabel 4.4 Uji Multikolinearitas	66
Tabel 4.5 Uji Heteroskedastisitas.....	67
Tabel 4.6 Regresi Linier Berganda	68
Tabel 4.7 Uji F	69
Tabel 4.8 Uji Parsial t.....	70
Tabel 4.9 Uji Koefisien Determinasi	72
Tabel 4.10 Jawaban Responden tentang Gaya Kepemimpinan	75



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas dalam Grafik Histogram	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas dalam Grafik P-Pilot	64
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	I
Lampiran 2. Transkrip Wawancara	VI
Lampiran 3. Data Tabulasi.....	VII
Lampiran 4. Surat Izin Riset	XIII
Lampiran 5. Surat Selesai Riset dari Bank BNI Syariah Medan	XIV
Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data SPSS.....	XV
Lampiran 7. <i>Curriculum Vitae</i>	XXV



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah kota Medan. Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif serta menggunakan data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan studi pustaka, penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan menjadikan seluruh karyawan Bank BNI Syariah Kota Medan yaitu berjumlah 40 responden. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Seluruh data diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 16.00. Hasil penelitian yang diolah dengan SPSS versi 16.00 menunjukkan bahwa nilai R square 0.560 atau sebesar 56%. Hal ini berarti 56% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi ketiga variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 56\% = 44\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab di luar model. Hasil penelitian (Uji T) ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan secara signifikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan. Sedangkan pada variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan. Hasil (Uji F) dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of leadership style, work discipline and work motivation on employee performance at Bank BNI Syariah in Medan. This type of research is quantitative research and uses primary data and secondary data, data collection techniques used in this study using questionnaires, interviews and literature studies, this research population is all employees at Bank BNI Syariah, Medan City. The sample used in this study is a saturated sample by making all employees of Bank BNI Syariah Medan City, amounting to 40 respondents. Data analysis using multiple linear regression. All data were processed and analyzed using SPSS version 16.00. The results of the study processed with SPSS version 16.00 showed that the R square value was 0.560 or 56%. This means that 56% of performance variations can be explained by variations in the three independent variables namely leadership style, work discipline and work motivation. while the rest ($100\% - 56\% = 44\%$) is explained by causes outside the model. The results of the study (T Test) stated that the leadership style had a negative effect and significantly did not affect the performance of employees at Bank BNI Syariah, Medan City. Whereas the work discipline and work motivation variables have a positive and significant effect on the performance of employees at Bank BNI Syariah, Medan City. Results (Test F) with a significance value of $0.000 < 0.05$ indicate that leadership style, work discipline and work motivation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at Bank BNI Syariah, Medan City.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Employee Motivation and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia.

Secara umum industri perbankan syariah menunjukkan peran dan keberadaannya dalam panggung sejarah perbankan dunia serta menunjukkan perkembangan yang cukup tinggi. Tentunya dengan perkembangan yang cukup tinggi ini diharapkan mampu meningkatkan kontribusinya memperkuat stabilitas perekonomian nasional.

Menurut data yang penulis peroleh bahwasannya perkembangan perbankan syariah di Indonesia tercermin dalam perkembangan jumlah bank atau lembaga keuangan syariah itu sendiri. Salah satu dasar perkembangan perbankan syariah di Indonesia adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dari tiap bank syariah. Perkembangan bank syariah di Indonesia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Perkembangan Bank Syariah di Indonesia

Jenis Bank	Keterangan	2013	2014	2015	2016	2017
BUS	Jumlah Bank	11	12	12	13	13
	Jumlah Kantor	1.998	2.163	1.990	1.869	1.825
UUS	Jumlah Bank	23	22	22	21	21
	Jumlah Kantor	590	320	311	332	344
BPRS	Jumlah Bank	163	163	163	166	167
	Jumlah Kantor	402	439	446	453	441

Sumber: Data dari OJK¹

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya perkembangan bank syariah di Indonesia mengalami perlambatan dikarenakan kinerja karyawan yang kurang baik dan kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan SDM Perbankan Syariah secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Bank menyediakan alat, sarana, fasilitas, pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin kerja yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus (Simamora, 2006: 129)

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja karyawan meningkat maka keberhasilan mencapai

¹ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Default.aspx>, diakses pada Jum'at, 15 Februari 2019.

tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja karyawan menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini perlu diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut (Simamora, 2006: 131)

Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting. Bagaimana sepenuhnya suatu organisasi dalam perencanaan, kebijakan, teknologi yang dimiliki suatu organisasi tidak dapat berjalan lancar apabila tidak didukung oleh tenaga kerja yang handal. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi mampu mengelola karyawan secara efektif dan efisien serta mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2003: 10-15).

Dalam mendapatkan SDM yang berkualitas, organisasi harus meninggalkan kebijakan praktek manajemen yang sifatnya hakiki dan fungsional, bergeser pada praktek-praktek baru di bidang manajemen yang lebih inovatif, dan adaptif dalam merespon lingkungan yang cepat berubah. Keunggulan kompetitif dapat diraih jika pelaku bisnis mempunyai kompetensi organisasi, artinya suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauhmana organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut mencakup peningkatan kinerja input, output serta

manajerial. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2001: 40).

Di samping itu pihak manajemen SDM sejatinya menjadi penggerak perubahan praktek manajemen dalam berorganisasi, karena SDM yang mempunyai peran strategis dalam menyusun struktur organisasi, membangun budaya organisasi, menyusun strategi staffing, merencanakan program pendidikan dan pelatihan, menyusun penilaian karyawan dan penghargaan karyawan (Robbins, 2001: 41).

Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Purnomo, 2008: 35).

Kepemimpinan pada dasarnya menekankan untuk menghargai tujuan karyawan sehingga nantinya para karyawan akan memiliki keyakinan bahwa kinerja aktual akan melampaui harapan kinerja mereka. Seorang pemimpin harus dapat mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Ariyanti dan Rusdyanto, 2006: 75).

Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan (Susiarto dan Ahmadi, 2006: 67)

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey variabel disiplin kerja
di Bank BNI Syariah Kota Medan

Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Tidak Pernah Datang Terlambat	3	41,7	9	75
Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi pimpinan	6	50	6	50
Berhati-hati dalam menggunakan peralatan perusahaan	5	41,7	7	58,3
Rata- rata	46,7	38,9	7,33	61,1

Sumber: Hasil Pra-Survey yang diolah

Tabel di atas memperlihatkan bahwasannya disiplin kerja karyawan bank BNI Syariah Kota Medan secara keseluruhan masih kurang. Hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai disiplin kerja mendapatkan jawaban yang cenderung negatif sebesar 61,1% dari total 12 responden yang menjawab, seperti karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan yang disediakan oleh bank BNI Syariah Kota Medan untuk menunjang pekerjaan mereka. Kurangnya disiplin kerja pada diri karyawan menyebabkan menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan di bank BNI Syariah Medan dan jika hal ini terus terjadi maka kinerja bank BNI Syariah Medan

akan menurun. Karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kualitas kerja tetapi juga dituntut untuk memiliki sikap dan moral yang baik. Maka dari disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meminimalisir ketidakhadiran karyawan saat bekerja.

Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan – peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Prasetyo, 2008: 89).

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan

selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Pengertian tersebut menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini adalah Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Ariyanti dan Rusdyanto, 2006: 80)

Tabel 1.3

**Hasil Pra-Survey variabel Motivasi Kerja
di Bank BNI Syariah Kota medan**

Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Tanggung Jawab yang saya terima selama ini telah sesuai	4	33,3	8	69,7
Mendapatkan penghargaan apabila pekerjaan melebihi target	5	41,7	7	58,3
Pimpinan bijaksana dalam mengawasi pekerjaan	7	58,3	5	41,7
Rata- rata	5,3	44,4	6,7	56,6

Sumber: Hasil Pra Survey dan diolah

Tabel diatas memperlihatkan bahwasannya secara keseluruhan motivasi kerja belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak (56,6%) dari total

12 responden yang menjawab. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat bahwa karyawan bank BNI Syariah Kota Medan merasa tanggung jawab yang diterima selama ini belum sesuai, selain itu juga masih banyak karyawan yang merasa walaupun mereka bekerja melebihi target mereka tidak mendapatkan penghargaan maupun pujian dari bank BNI Syariah Kota Medan. Dari grafik diatas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja karyawan masih kurang dan ini akan berdampak kepada kinerja karyawan bank BNI Syariah Kota Medan.

Namun dalam hal ini, memotivasi karyawan untuk mewujudkan kinerja karyawan bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan, seperti pula yang dialami oleh manajer Bank BNI Syari'ah Kota Medan. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kebutuhan dari masing-masing karyawan, tidak hanya berbeda dalam kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berbeda dalam kemauan atau dengan kata lain setiap karyawan berbeda antara satu dengan lainnya.

Ada karyawan yang bekerja dengan motivasi untuk mengembangkan karir, tetapi ada juga yang memiliki motivasi untuk mendapatkan gaji yang tinggi. Oleh sebab itu, bentuk motivasi antar karyawan juga berbeda satu sama lain. Maka pihak perusahaan di sini berusaha memotivasi karyawannya dengan cara mencoba untuk memahami persepsi karyawan mengenai apa yang mereka inginkan dari perusahaan sebagai perwujudan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan mereka yang menyangkut sikap mental, perbaikan dan tindakan yang nyata dalam pribadi tenaga kerja itu sendiri.

Tabel 1.4
Hasil Pra-Survey Variabel Kinerja Karyawan
di Bank BNI Syariah Kota Medan

Pernyataan	Ya	Persen (%)	Tidak	Persen (%)
Tidak keberatan apabila melebihi jam bekerja	3	25	9	75
Tidak pernah menunda pekerjaan	4	33,3	8	66,7
Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan	6	50	6	50
Rata- rata	4,33	36,1	7,67	63,9

Sumber: Hasil Pra-survey yang diolah

Tabel di atas memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan respon tidak sebesar 63,9% dari total 12 responden yang menjawab terhadap pernyataan dikuesioner. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat karyawan Bank BNI Syariah Kota Medan keberatan apabila bekerja melebihi jam kerja mereka, karyawan masih menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Bank Negara Indonesia Syariah Kota Medan adalah salah satu usaha BNI Syariah untuk melayani para nasabah yang menghendaki system perbankan berdasarkan prinsip syariah dalam rangka mewujudkan Bank BNI sebagai Universal Banking yang merupakan unit tersendiri di BNI Syariah dan secara structural tidak terpisahkan dengan unit-unit lain di BNI Syariah yang khusus bergerak di perbankan syariah, namun demikian dalam

operasionalnya dan pembukuannya sama sekali tidak terpisah dengan BNI yang melakukan kegiatan umum tanpa mengurangi fasilitas pelayanan yang ada di bank BNI. PT. Bank Syariah Indonesia (persero) Tbk.

Kantor Cabang Syariah Medan merupakan cabang yang ke-11 dan didirikan pada tanggal 15 Agustus 2002 yang diresmikan oleh Agoes Soebakti selaku Direktur Ritel Bank Indonesia.² Untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat kepada bank BNI Syariah Kota Medan dalam segi pelayanan maka dibutuhkan karyawan yang bisa memberikan pelayanan terbaik baik dari segi pelayanan dan kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan.”

² <https://www.bnisyariah.co.id/id-id/>, diakses pada 15 Februari 2019.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah kota Medan.
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah kota Medan.
3. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah kota Medan.

C. Tujuan Penelitian

1. Menjelaskan Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan
2. Menjelaskan Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan
3. Menjelaskan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada perusahaan guna peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat dijadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

2. Bagi Fakultas

Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang dapat berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kinerja akademik dalam mengembangkan teori-teori perbankan syariah melalui penelitian dengan memfokuskan pada kinerja karyawan perbankan syariah di Bank BNI Syariah Kota Medan.

E. Sistematika Pembahasan

Secara luas sistematika pembahasan dalam penyusunan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab.

Bab pertama yaitu pendahuluan. Bab ini untuk mengantarkan permasalahan skripsi secara keseluruhan. Pendahuluan pada bab pertama ini didasarkan pada bahasan masih secara umum. Bab ini terdiri dari tujuh sub bab, yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Sistematika penulisan.

Bab kedua yaitu landasan teori dan pengembangan hipotesis. Bab ini untuk menjelaskan teori dan mengembangkan hipotesis secara keseluruhan. Tinjauan pustaka menguraikan teori-teori dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab ketiga yaitu metode penelitian. Bab ini menjelaskan dan menerangkan metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini

karena penelitian ini berupa penelitian lapangan, maka akan penulis paparkan mengenai metode penelitian yaitu berupa sumber dan jenis data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab keempat yaitu hasil dan pembahasan. Bab ini menjelaskan hasil dari penelitian yang penulis lakukan beserta pembahasannya. Setelah pembahasan yang mendalam pada landasan teori dan perolehan data yang dicari, kemudian penyusun memaparkan sejarah atau gambaran umum Bank BNI Syariah Kota Medan serta pembahasannya secara analisis data kuantitatif, sejalan dengan pokok permasalahan yang telah penyusun jelaskan sebelumnya.

Bab kelima yaitu penutup. Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang penulis dapat dari hasil penelitian yang penulis lakukan. Berisikan penutup dan kesimpulan yang merupakan jawaban atas pokok permasalahan yang penyusun ajukan dan juga berisi saran yang berguna bagi penyusun pada khususnya dan pihak-pihak yang lain pada umumnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, penelitian ini melahirkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) nilai probabilitas signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X1) yang diperoleh sebesar $0.257 > 0.05$ dan $t_{hitung} (1.152) < t_{tabel} (1.303)$. hasil pengujian ini dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan.
2. Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) nilai probabilitas signifikansi variabel disiplin kerja (X2) yang diperoleh sebesar $0.034 < 0.05$ dan $t_{hitung} (2.198) > t_{tabel} (1.303)$. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan.
3. Berdasarkan dari hasil pengujian secara parsial (uji t) nilai probabilitas signifikansi variabel motivasi kerja (X3) yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} (4.946) > t_{tabel} (1.303)$. Dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan.

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 gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan, maka usaha yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, maka motivasi kerja sangat penting untuk dipertahankan dan diperkuat untuk mendukung kinerja karyawan agar lebih maksimal dalam bekerja. Disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan. Untuk sistem kedisiplinan bagi karyawan hendaknya dapat dipertahankan.
2. Di samping disiplin kerja dan motivasi kerja, faktor gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi kinerja karyawan. Bank BNI Syariah Kota Medan sejatinya lebih mementingkan kebijakan dalam pengembangan gaya kepemimpinan. Apabila pemimpin tidak memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan bagus, bagaimana karyawan dapat melaksanakan apa yang diperintahkan pemimpin secara maksimal.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan juga kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait dalam hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang ingin disampaikan penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Bank BNI Syariah Kota Medan
 - a. Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin itu sangat dibutuhkan dalam menunjang dan mendorong kinerja karyawan, maka dari itu pemimpin harus lebih bisa membimbing dan mengayomi para karyawan agar kinerja karyawan bisa lebih baik lagi kedepannya.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Untuk mendapatkan hasil studi yang lebih baik lagi, maka perlu dilakukan pengujian lagi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan dengan menambah variabel bebas yang lebih banyak lagi seperti kompensasi, stres kerja, lingkungan kerja dan kecerdasan spiritual.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat dilanjutkan dan dijadikan sebagai referensi dengan tema gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan serta menggunakan komponen lain ataupun dimensi dan indikator yang berbeda serta dilandaskan dengan teori-teori terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Algifari. 2000. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. Yogyakarta. BPFE.
- Armstrong, Michael. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta. PT Elex Media Komputindo.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Malang. Gandum Mas.
- Dessler, Gary. 2006. MSDM, Jilid II, Jakarta. PT. Indeks,
- Harbani Pasolong. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Gramedia Pustaka Utama
- Mangkunegara , Prabu, A.A Anwar, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pen. PT Refika Aditama
- Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan K Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. Manajemen*. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Rivai, V. (2003). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbins, P., & Judge, T. A. (2009). *Organizational Behavior*, (thirteenth Edition). London: Pearson International Edition.

Jurnal, Artikel, Kajian

Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. JRBI. Vo. 1 No. 1 Hal. 63-74.

Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

M. Harlie, 2010, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemkab Tabalong, Tanjung, Kalimantan Selatan*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 11 No.2 STIA Tabalong.

Mahbub. 2017. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi Jawa Timur*”. Jurnal Hukum Islam, Ekonomi dan Bisnis. Vol.5 No.1. *Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 31(1), 9-15.

Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 31 No.1

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol. 31 No. 1

Pradana, Hafiz.2015. “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Kelompok Human Capital PT Bank Syariah Mandiri, Tbk*”. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol.6. No.2.

Prakoso, Nursatrio Adi. 2011. “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah*”. Jurnal Ultima Accounting. Vol.3 No.2.

Saputra Hermani, dan Midayanto, 2014, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kepanduan Divisi Pandu PT.Pelindo III Cabang Banjarmasin*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 4 No. 5, Banjarmasin. STIE Indonesia.

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.

Suharto dan Cahyo. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.

Tampubolon, Biatna. D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No 9. Hal: 106-115.

Skripsi

Anjardia, Ismalia Ratih. 2017. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Semarang*. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Semarang

Anshorollah, Muadz Abdurrozaq. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Barokah dan Sejahtera Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Hardianto, Bimo. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, lingkungan Kerja, Komunikasi, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Kota Yogyakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

Putra, Abyan Perdana. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Internet

<http://khalifahcenter.com/q4.59> diakses pada tanggal 30 Januari 2019 pukul 22.25 WIB

<http://www.bankbnisyariah.co.id> diakses pada tanggal 05 Desember 2018 pukul 03.25 WIB

<https://brainly.co.id/tugas/11798118> diakses pada tanggal 30 Januari 2019 pukul 22.15 WIB

<https://www.winmahdi.com/2017/11/alamat-kantor-bank-bni-wilayah-medan.html> diakses pada tanggal 20 November 2018 pada pukul 04.15 WIB

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK BNI SYARIAH KOTA MEDAN

Kepada Yth,

Saudara/i Responden

Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Ilhamsyah Putra, mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saat ini Saya sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsi mengenai **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

Berkaitan dengan hal tersebut, Saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penulisan skripsi. Jawaban yang Saudara/i berikan tidak akan dinilai benar atau salah. Semua informasi yang Bapak/Ibu/Saudara berikan dijamin kerahasiaannya.

Saya sangat menghargai pengorbanan waktu dan sumbangan pemikiran Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini. Oleh karena itu, Saya mengucapkan terimakasih. Semoga amal baik Saudara/i mendapat balasan dari Allah SWT. Amin. Amin Yaa Rabbal ,Alamin.

Hormat Saya

Ilhamsyah Putra

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Lama Bekerja :

Petunjuk Pengisian

1. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti.
2. Mohon kuesioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
3. Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia
4. Terdapat 5 alternatif pengisian jawaban, yaitu :

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

TS : Tidak Setuju (2)

N : Netral (3)

S : Setuju (4)

SS : Sangat Setuju (5)

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pemimpin ditempat saya bekerja mengkoordinasikan kegiatan bekerja serta pembuatan jadwal tugas pekerjaan untuk satu tahun di Bank BNI Syariah Kota Medan					

2.	Pemimpin ditempat saya bekerja menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan untuk menyusun tugas kerja Bank BNI Syariah Kota Medan pada saat melakukan penugasan					
3.	Pemimpin Bapak/Ibu harus peduli terhadap tugas karyawan Bank BNI Syariah Kota Medan lain sebagai bagian dari tanggung jawabnya.					
4.	Pemimpin ditempat saya bekerja menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya patuh terhadap peraturan yang berlaku					
5.	Pemimpin Bapak Ibu memiliki rasa percaya diri dalam memberikan contoh kepada karyawan Bank BNI Syariah Kota Medan dalam mematuhi peraturan/pelaksanaan disiplin dalam perusahaan.					
6.	Pemimpin ditempat saya bekerja memperhatikan konflik yang terjadi pada pegawai					

2. Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Absensi kehadiran menurut anda sangat penting dalam penegakan disiplin kerja karyawan di Bank BNI Syariah Kota Medan					
2.	Bapak/Ibu harus hadir tepat waktu di kantor setiap hari jam kerja					
3.	Bapak/ibu harus pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kantor					
4.	Bapak/Ibu harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan di Bank BNI Syariah Kota Medan					

5.	Bapak/Ibu harus mengenakan tanda pengenal karyawan yang telah di tentukan di Bank BNI Syariah Kota Medan					
6.	Peraturan yang ditetapkan menjadikan Bapak/Ibu termotivasi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan Bank BNI Syariah Kota Medan					
7.	Bapak/Ibu harus bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan yang telah ditetapkan di Bank BNI Syariah Kota Medan					

3. Variabel Motivasi Kerja (X3)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi saya di Bank BNI Syariah Kota Medan					
2.	Saya berusaha menunjukkan cara kerja yang baik agar ditiru rekan kerja					
3.	Saya menjalin komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja					
4.	Saya menjalin hubungan sosial dengan semua rekan kerja					
5.	Dalam bekerja, saya mengutamakan hubungan baik dengan rekan kerja					
6.	Saya mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam setiap kesempatan					

4. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda					

2.	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
3.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
4.	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
5.	Saya mencari cara lain agar pekerjaan selesai tepat waktu ketika saya mengalami kebuntuan dalam proses penyelesaian pekerjaan					
6.	Efisiensi waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan melebihi rata-rata karyawan lain					



Lampiran 2

Transkrip Wawancara

Dengan Bapak : Fakhriza

Tanggal : 30 November 2018

Pukul : 14:00 WIB

Tempat : Bank BNI Syariah Kota Medan

P/N	Hasil
P	Bagaimana pendapat bapak mengenai gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Bank BNI Syariah kota Medan?
N	Menurut saya cukuplah mas akan tetapi masih banyak yang harus dibenahi dikarenakan karyawan juga butuh dorongan serta perhatian yang lebih dari seorang pemimpin agar karyawan bisa menjadi lebih baik lagi dalam bekerja.
P	Apa saja kendala yang dihadapi karyawan dalam sektor gaya kepemimpinan? Kenapa jawaban bapak masih cukup dalam hal gaya kepemimpinan?
N	Mungkin menurut saya dalam hal waktu ya mas, karena kurangnya interaksi antara karyawan dan juga pemimpin.
P	Kalau dalam masalah disiplin kerja, apakah karyawan sudah menerapkan semuanya pak? Atau apakah sudah baik?
N	Menurut saya sudah baik mas, karena setiap karyawan taat mengikuti setiap aturan kantor yang sudah ditetapkan di Bank BNI Syariah Kota Medan
P	Kalau dalam hal motivasi, apakah setiap karyawan sudah memiliki motivasi yang tinggi dalam hal kinerja?
N	Menurut saya sangat banyak karyawan yang termotivasi mas, karena disini juga banyak memberikan reward buat karyawan yang berprestasi, maka dari itu semuanya punya motivasi yang tinggi untuk bekerja.
P	Baik pak, terima kasih atas waktunya.
N	Iya sama-sama mas.

Lampiran 3

Data Tabulasi

1. Gaya kepemimpinan (X1)

GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6
4	4	4	4	5	5
4	4	5	3	3	2
4	4	5	2	3	4
4	3	4	1	4	3
4	2	4	4	2	4
4	2	5	1	3	4
5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	3	3
4	1	4	4	4	4
4	1	4	3	4	4
4	2	4	4	4	1
5	5	5	4	4	5
4	3	4	4	1	4
4	4	4	4	3	3
4	4	1	4	4	3
3	4	5	4	5	5
4	3	4	1	4	3
4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	1	4	5	4
5	1	5	5	3	5
2	5	5	4	4	3
4	4	4	3	4	3
4	4	5	4	4	3
1	4	4	3	4	4
4	4	1	4	4	3
4	1	4	4	1	4
4	3	4	5	3	4
4	4	4	5	5	4
3	4	5	4	1	4
4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	1	4
4	1	5	4	4	4
4	1	4	2	4	3
4	4	4	4	4	4

5	1	5	5	3	5
4	4	1	4	5	5
3	3	3	4	4	3
3	4	1	5	2	4
2	5	1	3	3	1

2. Disiplin Kerja (X2)

DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7
5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	3	3
5	5	3	4	4	3	3
5	5	2	3	5	3	4
4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4
4	3	2	3	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4
5	5	4	4	5	4	4
4	4	3	5	4	3	4
5	5	3	4	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5
5	5	3	4	4	4	3
4	2	4	4	1	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	5	2	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	4	5	5	5
5	5	2	4	5	3	5
5	4	4	1	5	3	4
4	4	3	4	4	4	4
5	5	3	4	5	4	4
5	5	3	4	5	5	5
4	4	4	5	5	4	3
5	5	3	5	5	5	5
5	3	5	2	1	4	5
5	2	5	5	2	4	5
5	3	5	1	5	4	5

5	5	5	2	5	5	2
5	5	5	2	5	5	2
1	5	1	5	5	5	5
5	1	5	5	1	5	5
4	4	4	3	4	4	2
5	5	4	5	5	4	4
5	5	3	1	4	3	4
5	5	2	4	3	3	2

3. Motivasi Kerja (X3)

MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6
5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4
4	3	3	3	3	3
3	3	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
4	1	5	2	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	1	5	5	1	5
4	2	4	4	1	4
4	4	4	4	2	4
4	1	4	4	4	4
4	2	4	4	5	1
5	5	5	5	5	5
5	1	5	2	5	2
5	5	5	5	2	5
1	4	4	2	4	4
3	4	4	1	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4
5	2	5	5	5	3
5	3	5	5	5	4

4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
5	3	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	2	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
2	5	1	5	4	2
5	5	3	1	1	5

4. Kinerja Karyawan (Y)

KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6
4	4	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4
4	3	3	3	3	3
3	3	5	5	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5
5	1	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5

4	3	4	4	4	4
5	2	5	5	5	3
5	3	5	5	5	4
4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	4	2	5	1
5	5	3	4	4	1

5. Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
28	LK	D3	6 TAHUN
35	PR	S1	6 TAHUN
31	LK	S1	6 TAHUN
32	PR	S1	3 TAHUN
25	PR	D3	3 TAHUN
24	PR	S1	11 BULAN
24	LK	S1	1 TAHUN 5 BULAN
23	PR	S1	1 TAHUN 1 BULAN
26	LK	S1	3 TAHUN
30	PR	S1	6 TAHUN
30	PR	S1	2 TAHUN
29	PR	S1	4 TAHUN
30	LK	S1	6 TAHUN
21	LK	D3	1 TAHUN
22	LK	D3	1 TAHUN
21	PR	D3	1 TAHUN 2 BULAN
23	LK	S1	1 TAHUN 6 BULAN
39	PR	S2	20 TAHUN
28	LK	S1	3 TAHUN
24	LK	S1	11 BULAN
21	LK	D3	1 TAHUN
23	LK	S1	5 BULAN
32	LK	S1	7 TAHUN

24	PR	S1	1 TAHUN
27	PR	S1	5 TAHUN
39	LK	S2	15 TAHUN
25	PR	D3	4 TAHUN
24	LK	S1	2 BULAN
26	PR	S1	4 TAHUN
25	PR	S1	2 TAHUN
38	PR	S1	11 TAHUN
39	PR	S2	15 TAHUN
24	LK	S1	2 TAHUN
27	LK	S2	6 TAHUN
23	PR	S1	3 BULAN
25	LK	D3	2 TAHUN
27	LK	S1	5 TAHUN
39	PR	S1	12 TAHUN
25	LK	S1	1 TAHUN
24	LK	S1	1 TAHUN



Lampiran 4

Surat Izin Riset dari Bank BNI Syariah Kota Medan



Medan, 27 November 2018

No. : MES/01/1420

Lamp : -

Kepada Yth,
Wakil Dekan Bidang Akademik
Universitas Islam Negeri Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
Jl. Marsda Adisucipto
Yogyakarta

Hal : Izin Riset

Surat Saudara Nomor: B-2937/Un.02/DEB.2/PT.01.13/11/2018 Tanggal 13 November 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Menunjuk perihal pada pokok surat Saudara diatas, dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Nama : **Ilhamsyah Putra**
NIM : 15820066
Program Studi : Perbankan Syariah

Telah kami setuju untuk melakukan penelitian riset dalam rangka memenuhi tugas Akhir/Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syariah Medan**".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

PT. Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Medan

Arivanto Wibisono
Operational Manager

Lampiran 5

Surat Selesai Riset dari Bank BNI Syariah Kota Medan



Medan, 14 Desember 2018

No. : MES/01/1527
Lamp : -

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Jl. Garu II No. 93
Medan

Hal : Selesai Riset

Surat Saudara Nomor B-2937/Un.02/DEB.2/PT.01.13/11/2018, Tanggal 13 November 2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Menunjuk perihal pada pokok surat diatas, dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Nama : **Ilhamsyah Putra**
NIM : 15820066
Program Studi : Perbankan Syariah

Telah menyelesaikan penelitian riset dalam rangka memenuhi Tugas Akhir/Skripsi yang berjudul "*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Realisasi Pembiayaan IB Hasanah Pada BNI Syariah Medan*" di BNI Syariah Cabang Medan.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,


Desi Arisanti
Pgs. Operational Manager

Lampiran 6

Hasil Olahan Data SPSS 16.00

A. HASIL PROFIL RESPONDEN

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	21	52.5	52.5	52.5
	perempuan	19	47.5	47.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

2. Karakteristik berdasarkan usia

AGE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25	20	50.0	50.0	50.0
	26-31	12	30.0	30.0	80.0
	32-37	3	7.5	7.5	87.5
	diasas 37	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

3. Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

PT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	8	20.0	20.0	20.0
	S1	28	70.0	70.0	90.0
	S2	4	10.0	10.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

4. Karakteristik berdasarkan lama bekerja

LB

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	dibawah 1 tahun	5	12.5	12.5	12.5
	1-2	14	35.0	35.0	47.5
	3-4	7	17.5	17.5	65.0
	diasas 5 tahun	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B. HASIL UJI VALIDITAS

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

		Correlations						JUMLAH. X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
X1.1	Pearson Correlation	1	-.255	.239	.164	.023	.339*	.441**
	Sig. (2-tailed)		.113	.137	.311	.887	.032	.004
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	-.255	1	-.226	.107	.223	-.091	.351*
	Sig. (2-tailed)	.113		.162	.510	.167	.577	.027
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.239	-.226	1	-.095	-.082	.240	.416**
	Sig. (2-tailed)	.137	.162		.559	.613	.136	.008
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.164	.107	-.095	1	-.023	.341*	.492**
	Sig. (2-tailed)	.311	.510	.559		.888	.031	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.023	.223	-.082	-.023	1	.088	.472**
	Sig. (2-tailed)	.887	.167	.613	.888		.589	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	.339*	-.091	.240	.341*	.088	1	.472**
	Sig. (2-tailed)	.032	.577	.136	.031	.589		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
JUMLAH. X1	Pearson Correlation	.441**	.351*	.416**	.492**	.472**	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.027	.008	.001	.002	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

2. Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	JUMLAH .X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.132	.433**	-.135	.027	-.080	.023	.350*
	Sig. (2-tailed)		.416	.005	.406	.867	.623	.889	.027
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.132	1	-.253	.122	.784**	.084	-.074	.552**
	Sig. (2-tailed)	.416		.115	.455	.000	.608	.649	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.433**	-.253	1	-.002	-.161	.208	.049	.356*
	Sig. (2-tailed)	.005	.115		.989	.322	.198	.762	.024
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	-.135	.122	-.002	1	.046	.272	.345*	.533**
	Sig. (2-tailed)	.406	.455	.989		.778	.089	.029	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.027	.784**	-.161	.046	1	.143	.034	.586**
	Sig. (2-tailed)	.867	.000	.322	.778		.380	.833	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-.080	.084	.208	.272	.143	1	.303	.527**
	Sig. (2-tailed)	.623	.608	.198	.089	.380		.057	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.023	-.074	.049	.345*	.034	.303	1	.482**
	Sig. (2-tailed)	.889	.649	.762	.029	.833	.057		.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

JUMLAH	Pearson								
.X2	Correlation	.350*	.552**	.356*	.533**	.586**	.527**	.482**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.024	.000	.000	.000	.002	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

3. Motivasi Kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	JUMLAH. X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.088	.507**	.311	.178	.300	.616**
	Sig. (2-tailed)		.590	.001	.051	.272	.060	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.2	Pearson Correlation	.088	1	-.075	.207	.147	.461**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.590		.646	.199	.366	.003	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.3	Pearson Correlation	.507**	-.075	1	.282	.273	.428**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.001	.646		.078	.088	.006	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.4	Pearson Correlation	.311	.207	.282	1	.140	.188	.620**
	Sig. (2-tailed)	.051	.199	.078		.389	.246	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.5	Pearson Correlation	.178	.147	.273	.140	1	-.152	.494**
	Sig. (2-tailed)	.272	.366	.088	.389		.349	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
X3.6	Pearson Correlation	.300	.461**	.428**	.188	-.152	1	.590**
	Sig. (2-tailed)	.060	.003	.006	.246	.349		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40

JUMLAH. X3	Pearson Correlation	.616**	.590**	.604**	.620**	.494**	.590**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

4. Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	JUMLAH .Y
Y1	Pearson Correlation	1	.120	.362*	.588**	.254	.242	.601**
	Sig. (2-tailed)		.459	.022	.000	.114	.132	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.120	1	.181	.157	.149	.164	.515**
	Sig. (2-tailed)	.459		.264	.332	.360	.313	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.362*	.181	1	.764**	.398*	.533**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.022	.264		.000	.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.588**	.157	.764**	1	.237	.587**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.332	.000		.141	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.254	.149	.398*	.237	1	.116	.524**
	Sig. (2-tailed)	.114	.360	.011	.141		.476	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40

Y6	Pearson Correlation	.242	.164	.533**	.587**	.116	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.132	.313	.000	.000	.476		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
JUMLAH .Y	Pearson Correlation	.601**	.515**	.787**	.811**	.524**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40

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

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

C. HASIL UJI REALIBILITAS

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.638	.607	7

2. Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.681	.671	8

3. Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.727	.770	7

4. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

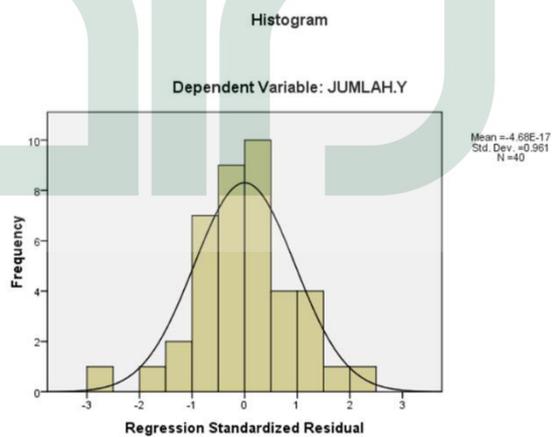
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.755	.834	7

D. HASIL UJI ASUMSI KLASIK

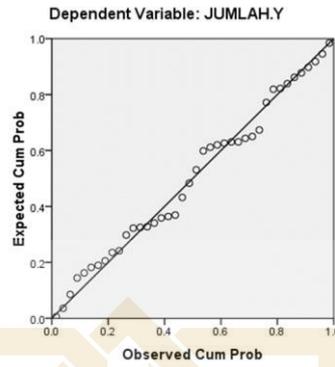
1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.76595340
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930
a. Test distribution is Normal.		

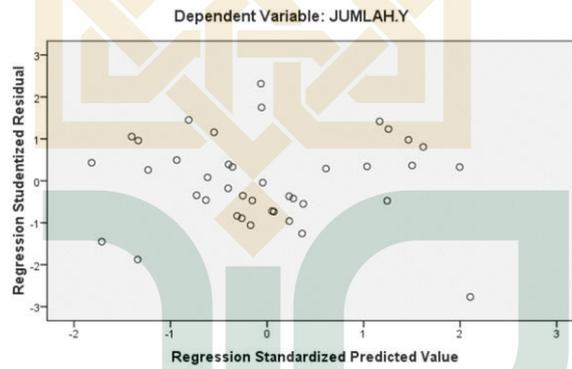


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Heterokedstasitas

Scatterplot



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.950	1.611		-1.210	.234
	Gaya Kepemimpinan	.092	.051	.268	1.798	.081
	Disiplin Kerja	.120	.050	.395	2.391	.062
	Motivasi Kerja	-.090	.047	-.305	-1.914	.064

a. Dependent Variable: Res2

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.905	3.221		1.523	.136		
	JUMLAH.X1	.117	.102	.128	1.152	.257	.907	1.103
	JUMLAH.X2	.221	.101	.272	2.198	.034	.736	1.359
	JUMLAH.X3	.466	.094	.590	4.946	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: JUMLAH.Y

E. REGRESI LINERAR BERGANDA

1. Analisa Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.905	3.221		1.523	.136		
	JUMLAH.X1	.117	.102	.128	1.152	.257	.907	1.103
	JUMLAH.X2	.221	.101	.272	2.198	.034	.736	1.359
	JUMLAH.X3	.466	.094	.590	4.946	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: JUMLAH.Y

2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	178.150	3	59.383	17.577	.000 ^a
	Residual	121.625	36	3.378		
	Total	299.775	39			

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

b. Dependent Variable: JUMLAH.Y

3. Koefesien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.594	.560	1.838

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

b. Dependent Variable: JUMLAH.Y

4. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.905	3.221		1.523	.136		
	JUMLAH.X1	.117	.102	.128	1.152	.257	.907	1.103
	JUMLAH.X2	.221	.101	.272	2.198	.034	.736	1.359
	JUMLAH.X3	.466	.094	.590	4.946	.000	.791	1.264

a. Dependent Variable: JUMLAH.Y

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

(Curriculum Vitae)

DATA PRIBADI

Nama : Ilhamsyah Putra
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 1 Januari 1997
Jenis Kelamin : Pria
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Tinggi/Berat Badan : 170cm / 50kg
Alamat : Desa Paribun Kec. Barus Jahe Kab. Tanah Karo
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon : 082366593019
E-mail : ilhamsyahputra829@gmail.com



LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2002 – 2003 : TK Al-Washliyah Medan Amplas
2003 – 2009 : SD 040515 Tiga Jumpa
2009 – 2012 : Mts PP Ar-Raudhatul Hasanah
2012 – 2015 : Ma PP Ar-Raudhatul Hasanah
2015 – sekarang : S1 Perbankan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PENGALAMAN ORGANISASI

2014 – 2015 : OPRH Ar-Raudhatul Hasanah
2014 – 2015 : Gudep Ar-Raudhatul Hasanah
2016 – 2019 : Koperasi Mahasiswa UIN Sunan Kalijaga
2016 – 2019 : Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia
2016 – 2019 : Gerakan Perpustakaan Anak Nusantara
2016 – 2019 : Indonesian Youth Dream
2016 – 2019 : Himpunan Mahasiswa Sumatera Utara