

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA
ORGANISASI PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera
Yogyakarta)**



PROPOSAL 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**

SIGIT ROA RAYATUAH
NIM: 16820015
STATISTICS
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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

2020

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA
ORGANISASI PENGALAMAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera
Yogyakarta)**



PROPOSAL 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**

SIGIT ROA RAYATUAH
NIM: 16820015

DOSEN PEMBIMBING

JOKO SETYONO, SE, M.SI
NIP.19730702002121003

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2020**



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-52/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2021

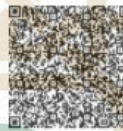
Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT.BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA YOGYAKARTA)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SIGIT ROA RAYA TUAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16820015
Telah diujikan pada : Senin, 04 Januari 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

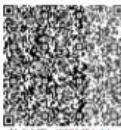
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

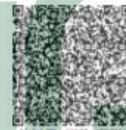
Joko Setyemo, SE., M.Si.
SIGNED



Penguji I

Rosyid Nur Anggara Putra, SPd., M.Si.
SIGNED

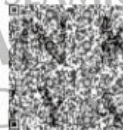
Valid ID: 60001d94e1c1b6



Penguji II

Syayyidah Mafhuthal Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 99072d500804



Yogyakarta, 04 Januari 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawati, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 60006d1e27944



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Sigit Roa Rayatuah

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 memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Sigit Roa Rayatuah

NIM 16820015

Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera)"

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

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

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Desember 2020

Pembimbing

Joko Setyono, SE, MSI

NIP: 19730702002121003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sigit Roa Rayatuah

NIM : 16820015

Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera)**” 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 atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 11 Desember 2020

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Penyusun,



Sigit Roa Rayatuah
NIM. 16820015

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

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

Nama : Sigit Roa Rayatuah
NIM : 16820015
Jurusan : 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 Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera)” Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ 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.

Yogyakarta, 11 Desember 2020

Yang menyatakan,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


Sigit Roa Rayatuah
NIM.16820015

HALAMAN MOTTO

“Urip iku Urup”

Filosofi Jawa

“Hitunglah Umurmu Dengan Teman, Bukan Tahun. Hituglah

Hidupmu Dengan Senyum, Bukan Air Mata”

Jhon Lennon



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadirat Allah SWT dan atas dukungan serta doa dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua yang tersayang tercinta

Almarhum ayah Drs.Munawar,SH,MM,
dan ummi Heny Januatri, S.Pd

Yang selalu memberikan kasih sayang, memberikan semangat untuk saya dalam melakukan tugas-tugas kuliah, melakukan pengorbanan yang sangat luar biasa untuk menyenangkan anak-anaknya, memberikan motivasi serta dukungan sangat baik

Teruntuk abang & adek Tercinta

Dimas Hatta Aramadhan, Marini Koto yang selalu memberikan semangat kepada saya dalam melakukan tugas-tugas perkuliahan

Teruntuk keluarga besar saya tercinta

dari Awan, Anan, Ama, Ibi, Pacik, Macik, Pun, Om, Tante. dan masih banyak lagi yang selalu mendoakan, memberikan motivasi untuk saya dalam melakukan studi di Yogyakarta

Teruntuk Team VSTR & Komunitas PB Yogyakarta

Birdin, Sam, Han, Vincent, Siput, Deleon, Kamal, Adi, Ical, Ajieb, Kemal

Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN 2020

Serta teruntuk Almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	DZal	Z	Zet

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Dza'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
هـ	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena Syaddah ditulis rangkap

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

C. Ta'Marbuttah

Semua ta' marbuttah ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh katasandang "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>Hikmah</i>
عِلَّة	Ditulis	' <i>illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathh	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 Apostof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لنشكركم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

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

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

3. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Segala Puji bagi Allah SWT atas segala rahmat, taufiq, dan hidayah Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat beserta salam senantiasa tetap turunkan keharibaan Nabi Agung Muhammad SAW. Beliau adalah nabi yang patut kita teladani akhlaqnya sampai datangnya hari kiamat. Semoga kita semua dapat mengikuti teladan beliau, aamiin.

Skripsi ini merupakan wujud karya terakhir saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulisan tugas akhir ini tidak mungkin dapat penulis selesaikan sendiri, pasti ada banyak sekali bantuan dari pihak lain selain diri sendiri. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Alm Ayah Munawar, Umi Heny Januatri dan abang & adek tercinta yang sudah memberikan semangat dan motivasi yang luar biasa
2. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag M.A. selaku Rektor

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag, M. Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Yogyakarta,
5. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, arahan, perbaikan dengan penuh kesabaran serta memberi semangat dan dukungan dari awal penulisan skripsi sampai tahap akhir skripsi.
6. Ibu Dian Nuriyah Solissa, SHI, M.Si dan Bapak Joko Setyono, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu mengarahkan, membimbing penulis selama menempuh pendidikan, meluangkan waktu, dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

terutama Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk penulis selama menempuh pendidikan.

8. Seluruh pegawai dan staf tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
9. Pemimpin dan seluruh karyawan PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
10. Kepada Team vstr serta Komunitas pb yogyakarta serta Family Clan infinity*winner yang sudah menjadi keluarga selama kuliah di Yogyakarta dan sudah membantu saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini
11. Kepada seluruh keluarga besar yang memberikan semangat dan doa kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
12. Teman-teman kelompok Ngalangsari KKN 99 yang

sudah pernah memberikan moment terbaik selama perkuliahan

13. Teman-teman “Aceh Lampung cabang Depok” yang sudah mewarnai perjalanan perkuliahan selama di Yogyakarta
14. Keluarga Besar Perbankan Syariah 2016 khususnya PS A yang telah berbagi suka dan duka dari awal hingga akhir perkuliahan.
15. Sahabat PMII Ekuilibrium terkhusus untu Platinum Corp yang selalu memberikan doa dan motivasi kepada penulis.
16. Teman-teman Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN yang sudah menjadi tempat berproses selama kuliah di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
17. Saya mengucapkan terimakasih kepada para aa burjo dan warmindo yang berjasa atas menemani akhir bulan selama penulis kuliah
18. Teruntuk penyemangat saat lelah, seseorang yang sengaja dirahasiakan namanya. Terimakasih telah

menjadi bagian dari penyemangat perjuangan ini.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan mereka. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 11 Desember 2020

Hormat Saya,

Sigit Roa Rayatuah

NIM: 16820015



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	ix
KATA PENGANTAR	xv
DAFTAR ISI.....	xx
DAFTAR TABEL.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
ABSTRAK.....	xxvi
ABSTRACT.....	xxvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian.....	14

D. Manfaat Penelitian.....	15
BAB II LANDASAN TEORI.....	17
A. Perbankan Syariah	17
B. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	23
C. Gaya Kepemimpinan.....	27
D. Budaya Organisasi.....	35
E. Pengalaman Kerja	46
F. Kinerja Karyawan.....	52
G. Penelitian Terdahulu	60
H. Pengembangan Hipotesis	71
BAB III METODE PENELITIAN.....	78
A. Jenis Penelitian.....	78
B. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	82
C. POPULASI DAN SAMPEL.....	83
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	85
E. Teknik Analisis Data	89
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	96
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	96
B. Uji Instrumen Data.....	100

C. Karakteristik Responden	104
D. Uji Asumsi Klasik	106
E. Uji Hipotesis	111
F. Pembahasan.....	119
BAB V PENUTUP	136
A. Kesimpulan.....	136
B. Keterbatasan Penelitian	137
C. Saran	137
DAFTAR PUSTAKA	139
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xxiii
Dokumentasi	xlv
Curriculum Vitae (CV)	xlvi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia.....	6
Tabel 2.1 Jumlah Penghimpunan DPK Bank Madina Syariah Yogyakarta.....	11
Tabel 2.2 Tinjauan Pustaka	60
Tabel 2.3 Kerangka Pemikiran	77
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	81
Tabel 4.1 Uji Validitas	101
Tabel 4.2 Uji Reliabilitas.....	103
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	104
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan penghasilan perbulan	104
Tabel 4.5 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	105

Tabel 4.6 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	105
Tabel 4.7 Uji Normalitas	107
Tabel 4.8 Multikolinieritas	108
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas	110
Tabel 4.10 Uji Regresi.....	111
Tabel 4.11 Uji F.....	114
Tabel 4.12 Uji R ²	115
Tabel 4.13 Uji t.....	117



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	xxiii
Lampiran 2 Hasil wawancara	xxviii
Lampiran 3 Jawaban Responden	xxxii
Lampiran 4 Hasil Olah Data	xxvii
Lampiran 5 Photo	xlvi
Lampiran 6 Curriculum Vitae	xlvi



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Adapun populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang berjumlah 33 karyawan, dan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel. Data yang diambil di dalam penelitian ini ialah menggunakan data primer dengan cara penyebaran kuisioner kepada seluruh responden, dan melakukan wawancara kepada kepala SDM Perusahaan. Teknik analisis data dalam penelitian ialah menggunakan analisis regresi linier berganda yang dilakukan pada alat analisis data SPSS versi 16.00. Adapun hasil analisis data pada penelitian ini mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara parsial variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,638 > 2,03452$ dan nilai signifikansi sebesar $0,001$ budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} $3,302 > 2,03452$ dan nilai signifikansi sebesar $0,003$, dan variabel Pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} $2,481 > 2,03452$ dan nilai signifikansi sebesar $0,019$.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Pengalaman Kerja Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This study aims to determine how the effect of Leadership Stle Organizational Culture Work Experience employee performance. This research was conducted at the Islamic People's Financing Bank (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. The population in this study were all employees at BPRS Madina Mandiri Sejahtera, amounting to 33 employees, and the sampling technique in this study used a saturated sample that made the entire population as a sample. The data taken in this study is to use primary data by distributing questionnaires to all respondents, and conducting interviews with the head of the Company's HR. The data analysis technique in this research is to use multiple linear regression analysis performed on SPSS version 16.00 data analysis tools. The results of data analysis in this study say that of Leadership Stle Organizational Culture Work Experience employee performance. While partially Leadership Stle variable has a positive effect on employee performance with a tcount of 3,638 > 2,03452 and a significance value of 0.001, variable Organizational Culture has a positive employee performance with a tcount of 3,302 > 2,03452 and a significance value of 0,003, and Work Experience variables has a positive effect on employee performance with a tcount of 2,481 > 2,03452 and a significance value of 0.019.

Keywords: *Leadership Stle Organizational Culture Work Experience employee performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah pada umumnya dikenal sebagai bank yang berlandaskan syariat Islam, dan memiliki produk dalam dunia perbankan. Di Indonesia pasar untuk perbankan syariah sangat meningkat dengan melihat jumlah penduduk Islam yang semakin meningkat juga. Dalam hal ini, pemerintah dan masyarakat perlu untuk saling bekerjasama dalam meningkatkan perbankan syariah di Indonesia. Bank syariah dikembangkan melalui upaya kelompok atau praktisi masyarakat muslim yang berupaya untuk mendesak pemerintah agar keinginan mereka terwujud sehingga adanya jasa transaksi keuangan yang berlandaskan syariat Islam. Apabila bank syariah telah berkembang, maka diharapkan juga pengetahuan dan kemampuan masyarakat umat Islam mengikuti perkembangannya

agar lebih cermat ataupun mengidentifikasi pengelolaan bank syariah (Marimin & Romdhoni, 2017).

Dalam UU No. 21 Tahun 2008 menjelaskan bahwa perbankan syariah merupakan hal yang berkaitan, dalam kelembagaan, kegiatan usaha, dan dalam melaksanakan kegiatan usaha bank syariah dan unit usaha syariah. Berdasarkan UU No. 21 tahun 2008 pasal 1 ayat 7 juga menjelaskan tentang pengertian bank syariah. Bank syariah adalah kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang terdiri dari bank umum syariah dan pembiayaan rakyat syariah (ojk.go.id, 2012)¹.

Pada data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) desember 2015, melihat statistik jumlah perbankan syariah sebanyak 12 Bank Umum Syariah (BUS), 22 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 163 Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang memiliki 2.301 jaaringan kantor yang ada di seluruh Indonesia. Saat ini keberadaan bank syariah di Indonesia masih

¹ <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/Perbankan-Syariah.aspx> di akses pada 26-03-2019 pukul 22.00 WIB.

berkembang, hal ini belum memiliki faktor – faktor yang bisa mendukung perbankan syariah untuk berjalan dengan baik (Aam Slamet Rusydiana, 2016)².

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia memiliki beberapa faktor agar bisa berkembang dan maju dengan industri lainnya. Faktor yang harus di kembangkan yaitu SDM memadai yang profesional. Agar memiliki manajemen SDM, pengembangan budaya, dan jiwa wirausaha yang saat ini masih lemah di Indonesia. Ada juga faktor yang bisa penghambat industri perbankan syariah yaitu permodalan yang terbatas, tingkat kepercayaan masih rendah, dan secara akademik mengembangkan lembaga keuangan syariah dengan cara sistematis dan proposional belum terumuskan dengan sempurna. Dengan faktor – faktor diatas kepercayaan masyarakat masih dipertanyakan

² <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/18/12/08/pjdd1q383-penyebab-perkembangan-bank-syariah-di-indonesia-lambat> diakses pada 27-03-2020 pukul 19.00 WIB.

tentang keberadaan bank syariah di antara lembaga keuangan lainnya (Aam Slamet Rusydiana, 2016).

Menurut Amirus Sodiq (2018), ada beberapa faktor yang menghambat perindustrian perbankan syariah yaitu kurangnya pemahaman pengembangan bisnis atau syariah dalam diri praktisi bank syariah. Hal ini seharusnya bisa dikatakan belum memenuhi SDM bidang ekonomi syariah yang berkualitas atau mumpuni sehingga setiap praktik yang dilakukan praktisi perbankan syariah sering menyimpang dari prinsip syariah. Ada juga supply oriented, hal ini praktisi bisa menjelaskan apa yang sudah diterapkan oleh perbankan syariah tanpa menjawab apa yang ditanyakan masyarakat. Faktor yang terakhir yaitu belum memadainya SDM yang profesional terutama teknis manjerial. Dengan faktor ini sejalan dengan penelitian Rusydiana (Sodiq, 2018).

Melihat permasalahan yang ada di industri perbankan syariah, masalah yang sangat penting kebanyakan di SDM. SDM yang handal dan berkualitas

sedikit bergabung ke bank syariah terbalik dengan SDM yang handal dan berkualitas lebih memilih bergabung ke bank konvensional. Maka dari itu, SDM bank syariah kurang memiliki kemampuan dan bersaing dalam memodifikasi produk perbankan syariah dan kurangnya kemampuan dalam memahami prinsip – prinsip syariah. Dalam hal ini Indonesia yang memiliki mayoritas penduduk beragama muslim harus bisa mengembangkan SDM – SDM yang berkualitas agar bisa mengembangkan perindustrian perbankan syariah (Tho'in, 2016: 159 - 160).

Potret kualitas SDM perbankan syariah yang kerap dikatakan sebagai kendala ternyata hanya dari aspek kompetensi yang belum mumpuni baik secara teoritis maupun praktisnya. Bagaimanapun, industri perbankan syariah sudah berusaha seoptimal mungkin untuk mencapai visi misi dalam pengembangan SDM nya.

Tabel 1. 1 Perkembangan Tenaga Kerja Perbankan Syariah di Indonesia 2011-2018

Indikator	Periode							
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (Jan-Nov)
Tenaga Kerja BUS	21.820	24.111	26.717	41.393	51.413	51.110	51.068	52.345
Tenaga Kerja UUS	2.067	3.108	11.511	4.425	4.403	4.487	4.678	4.349
Tenaga Kerja BPRS	3.773	4.359	4.826	4.704	5.102	4.372	4.619	4.749

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan Syariah

Berdasarkan table 1.1 diatas, setiap tahun rata – rata tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia membutuhkan kurang lebih 3.500 SDM. Sejumlah SDM itu kemudian di distribusikan ke kantor cabang, kantor cabang pembantu, dan kantor kas untuk mengoperasikan BUS, UUS, BPRS. Pada tahun 2019, melihat dari tren di 2018 rata – rata kebutuhan tenaga kerja perbankan syariah di Indonesia berkisaran 3.500 karyawan. Hal ini bakal meningkat ditahun 2019 karna masyarakat mulai

sadar untuk menerapkan prinsip syariah dalam bidang ekonomi.

Sebuah perusahaan wajib memiliki SDM yang berkualitas karna faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi yaitu SDM. Karyawan dituntut agar selalu berperan aktif dalam menjalankan pekerjaannya yang berawal dari perencanaan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk merealisasikan SDM yang berkualitas. Hal ini diperkuat oleh Siagian (2009) dalam Siswan Siddiq (2015) yang menyatakan SDM yang berkualitas sangat penting untuk manajemen SDM agar dapat meningkatkan suatu sumber daya yang tidak menutup kemungkinan suatu perusahaan akan mencapai keberhasilan tujuan yang telah direncanakan perusahaan (Siswan Siddiq, 2015).

Menjalankan usaha perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang handal, yaitu sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan dibidang perbankan syariah, apabila sebaliknya maka

dikhawatirkan akan terjadi ketidaksesuaian dalam menjalankan kegiatan perbankan syariah. Karena hal inilah, manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu usaha, karena dengan adanya manajemen sumber daya akan tercapainya kinerja yang telah ditentukan.

Moheriono (2012). menggambarkan Kinerja sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan Suatu program kegiatan atau kebijakan berupa perencanaan strategis dalam mewujudkan Sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Sedangkan menurut Bangun (2012: 231) Karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh perusahaan. Dengan adanya karyawan yang berkualitas perusahaan dapat beroperasi dengan baik sesuai visi, misi serta tujuan perusahaan. Kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada nasabah memiliki peran penting karena kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lancar salah satunya disebabkan oleh campur tangan karyawan.

Kinerja dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Mangkunegara (2008: 67-68) merumuskan bahwa kinerja terdiri dari kemampuan dan motivasi. Sedangkan kemampuan terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Dalam penelitian ini penulis mengambil tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, pengalaman kerja

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2010: 63) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama dan mempengaruhi perilaku harus serta tindakan para anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir, dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Manullang (2008, p.102), pengalaman penting artinya dalam proses seleksi pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang akan dapat dikerjakan oleh calon pegawai. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan karyawan. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman.

Bank Madina Syariah Yogyakarta merupakan bank syariah yang pada tahun 2011, 2012, dan 2017 telah mendapatkan penghargaan dari Infobank sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan peringkat kinerja yang sangat baik. Selain itu, Bank Madina Syariah Yogyakarta juga memiliki kualitas penghimpunan dana yang tergolong baik selama beberapa tahun terakhir. Hal ini ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah penghimpunan dana pihak ketiga dari tahun 2015-2018.

Berikut tabel terkait perkembangan jumlah penghimpunan DPK (Dana Pihak Ketiga) Bank Madina Syariah Yogyakarta:

Tabel 1. 2 Jumlah Penghimpunan DPK Bank Madina Syariah Yogyakarta

Tahun	Jumlah Penghimpunan DPK (Ribuan Rp)
2015	30.408.986
2016	39.935.621
2017	46.849.717
2018	49.214.225

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan (OJK)¹

Peningkatan jumlah DPK tersebut menginterpretasikan bahwa adanya kinerja karyawan yang cukup baik, sehingga transfer pengetahuan antar karyawan yang baik dan mengakibatkan persebaran informasi dapat dilakukan dengan cepat. selain itu dengan jumlah DPK yang terus meningkat menunjukkan adanya kepemimpinan yang baik dari Bank Madina Syariah Yogyakarta kepada karyawannya tanpa ada perbedaan antara karyawan satu dengan yang lainnya. Namun, dengan perkembangan jumlah DPK yang cukup baik Bank Madina Syariah Yogyakarta masih harus lebih banyak berbenah kembali dikarenakan selama tiga tahun terakhir rasio NPF (Non Profit Financing) mengalami peningkatan. Pada tahun 2017 tingkat NPF mencapai 5,44%, kemudian turun pada tahun 2018 menjadi 7,03% dan terakhir mengalami penurunan kembali pada Juni 2019 mencapai 10,17%. Peningkatan NPF atau pembiayaan ini dapat ditimbulkan melalui kurangnya motivasi secara tim yang disarankan oleh karyawan

sehingga efektifitas kinerja yang dimiliki oleh karyawan tidak mampu untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki³. Selain itu, meningkatnya NPF tersebut juga dapat ditimbulkan oleh pencapaian seorang karyawan dalam bekerja. Jika karyawan bekerja sesuai dengan apa yang telah ditugaskan oleh perusahaan maka karyawan akan bekerja seefektif mungkin untuk mencapai suatu target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN BUDAYA ORGANISASI PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)**

³ www.bankmadinasyariah.com diakses pada tanggal 18 agustus 2020 pukul 19.04 WIB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah berpengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
2. Apakah berpengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?
3. Apakah berpengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan Muamalat Kantor cabang Yogyakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Dapat menambah pengetahuan di bidang keilmuan maupun pengembangan ilmiah dari penulis maupun pembaca tentang manajemen sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan maupun pengalaman kerja karyawan perbankan syariah

2. Bagi Praktisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan atau sumbangan pemikiran pemikiran bagi bank syariah untuk menentukan langkah-langkah progresif demi terciptanya karyawan yang potensial.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian dengan jenis yang sama dan sebagai pengembangan penelitian lebih lanjut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Dari hasil olah data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima.
3. Pengalaman Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Di dalam suatu penelitian pasti terdapat kelemahan atau keterbatasan dalam melakukan penelitian tersebut. Adapaun kelemahan dan keterbatasan di dalam penelitian ini ialah:

1. Dalam melakukan penyebaran kuisioner penelitian ini hanya melakukan perantara melalui *Human Resource Development* (HRD) sehingga tidak bisa langsung turun memantau karyawan dalam pengisian.
2. Di dalam penelitian ini, peneliti sulit mencari sumber dari data skunder seperti laporan keuangan, penelitian terdahulu, dan lain-lain. Hal ini karena objek penelitian baru, memberi izin untuk melakukan penelitian.

C. Saran

1. Bagi Penelitian Selanjutnya

Saran untuk penelitian selanjutnya, alangkah lebih baiknya penelitian yang ingin dilakukan bekerja sama dengan pihak perusahaan mana yang lebih pantas

untuk diteliti, supaya hasil atau outputnya lebih besar untuk diberikan ke perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan ialah untuk meningkatkan kembali aspek-aspek yang menunjang kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan yang lebih baik lagi agar dapat menunjang kinerja karyawan. Lebih diperhatikan lagi kebutuhan-kebutuhan karyawan untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan Lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Dahlan. (2012). *Bank Syariah: Teoritik, Praktik, Kritik*. Yogyakarta: Teras.
- Andi Maddepegeng Rahman Abdullah Dan Mustika T.F Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Sumber Daya Manusia (SDM)* Kontruksi Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, *Univeristas Sultan Ageng Tirtayasa*
- Anggia Sari Lubis dan Arief Hadian 2017., Pengaruh budaya organisasi, *kompetensi sumber Daya manusia*, dan perencanaan karir terhadap Kinerja karyawan perbankan syariah di Kota medan, Universitas Muslim Nusantara Al- Wasliyah
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Ardana, I. komang, Mujiati, N. W. dan Utama, I. W. M. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arif Burhan, Ari Pradhanawati & Reni Shinta Dewi (2013), Pengaruh budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja pada *pt. Bpr Setia karib abadi semarang, Diponego ro journal of social and politic*

- Asri. (2012), *Belajar Dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basri, A.F.M. dan Rivai. (2005). *Performance appraisal*. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
- Duwi Priyatno (2010) *teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian*. Yogyakarta: Graha Media.
- Ermawan, E. R. (2011) *Organization Culture: Budaya Organisasi dalam Perspektif Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Estu. Freni N. (2008). Pengaruh Insentif terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Kantor Regional Malang). Skripsi Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya.
- Fahmi, I. (2011) *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fikri Djafar Fadude Hendra N. Tawas jane Grace Poluan (2019), Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pt. Bank syariah mandiri cabang bitung *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam*

Ratulangi

- Fuat Amin Dan Syarifudin (2016), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Pembantu (KCP)Sumbersari Fakultas Komunikasi Bisnis, *Universitas Telkom*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. (1995). *Organisasi*, Alih Bahasa Nunuk Ardiani, edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara
- Handoko, (2012), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasan, Zubairi. (2009). *Undang-Undang Perbankan Syari'ah Titik Temu Hukum Islam dan Hukum Nasional*. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Husein Umar. (2008) *Metode Penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ifham, Ahmad. (2010). *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Indah Isnada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara Mahasiswa Program Studi Magister Administrasi Publik *Pascasarjana Universitas Tadulako*
- Kartono, Kartini, (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*.

- Jakarta: PT. Raja Grafindo persada.
- Mangkunegara. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Marimin, A., & Romdhoni. (2017). Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 1(02).
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Melayu S.P. Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Jakarta.
- Nur'aini, V. M. (2018) 'Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada KSPPS Bimo Muntilan)'. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga.
- Pratiwi, R. (2012) 'Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar'. Makasar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makasar.
- Priansa. Juni, & Suwatno. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Pristiana Widyastuti Dan Fuad Hasan 2007, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Moderating Pada Koperasi Pegawai PLN Sektor Priok Ekonomi Manajemen,*Universitas 17 Agustus 1945, Jakarta Indonesia*
- Purba, D. C., Lengkong, V. P. ., & Sjendry, L. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 841–850.
- Rani Mariam (2009),Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Magister Manajemen,*Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang*
- Rani Sasingskejo Christtofel Kojo Farlane Rumukoy (2016),Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Horiguchi Sinar Insani Jurusan Manajemen, *Universitas Sam Ratulangi*
- Robbins, dan Coulter, Mary. (2010). *Manajemen* (edisi kesepuluh). Jakarta: Erlangga

- Robbins, P. Stephen. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Rusydiana, A. S. (2016). Analisis Masalah Pengembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Aplikasi Metode Analytic Network Process. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 6.
- Sartika, Amwiarni. (2015), *Pengaruh Kompetisi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah. Palu* : Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Siswan Siddik. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan dan Kehutanan kabupaten Sarolangun*. Universitas Terbuka.
- Siti Al Fajar, & Heru, T. (2010). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Sodikin, Dick, D., Permana, D., & Adia, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Sodiq, A. (2018). "Analisis SWOT Perkembangan Perbankan

- Syariah Di Indonesia.” *Journal of Islamic Banking and Finance*, 1.
- Soetopo, Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi : Teori dan praktek di bidang pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 7. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010) *Budaya Organisasi*. Jakarta: kencana.
- SYARIAH ISLAM (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 2(03), 158–171. <https://doi.org/10.29040/jiei.v2i03.49>.
- Tampubolon, M. P. (2012) *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior): Perspektif Organisasi dan Bisnis*. bogor: Ghalia Indonesia.
- Taufiqurokhman. (2009). *Mengenal manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: FISIP Univ. Prof. Dr. Moestopo Beragama.
- Tho'in, M. (2016). KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH BERDASARKAN PRINSIP-PRINSIP
- Thoha. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen*, edisi 1, PT Grafindo, Jakarta.
- Wahjosumidjo. (1994). *Kepemimpinan dan Motivasi* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyono, S. I. (2010) *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:

Graha Ilmu.

Wariati, (2015),”*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur*”. Jurnal Wawasan Manajemen. Volume 3 No 3: Jurnal Publikasi

www.bankmadinasyariah.com diakses pada tanggal 18 agustus 2020 pukul 19.04 WIB. ojk.go.id. (2012). Bank Syariah. Retrieved October 27, 2019, from www.ojk.go.id website: <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/Pages/Bank-Syariah.aspx>

Yukl, Gary. (2009). *Kepemimpinan dalam organisasi*, Ahli bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks

Zainuddin, A. (2009). *Hukum Perbankan Syari'ah*. Jakarta: Sinar Grafika.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**LAMPIRAN-LAMPIRAN
PETUNJUK PENGISIAN**

- A. Bacalah sejumlah pernyataan dibawah ini dengan teliti
- B. Mohon kuisisioner ini diisi dengan lengkap dari seluruh pertanyaan yang ada
- C. Berilah tanda Centang (✓) pada kolom jawaban yang tersedia
- D. Terdapat 4 alternatif dalam pengisian jawaban yaitu:
 - 4. SS : Sangat Setuju
 - 3. S : Setuju
 - 2. TS : Tidak Setuju
 - 1. STS : Sangat Tidak Setuju

IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Umur : Tahun
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki
b. Perempuan
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir : a. SLTP d. S1
b. SLTA e. S2
c. D3
- Lama Bekerja : a. Kurang dari 1 Tahun c. 2 tahun
1hari-3 tahun b. 1Tahun 1hari-2tahun d Lebih
dari 3 tahun
- Penghasilan/bulan : a. Kurang dari Rp1.000.000,00
b. Rp 1.000.001-2.000.000
c. Rp 2.000.001-3.000.000
d. Lebih dari Rp4.000.000,00

A. Instrumen Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Pemimpin selalu memprioritaskan tugas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan.				
2	Pemimpin memiliki hubungan baik dengan karyawan.				
3	Pemimpin memberikan kebebasan bagi karyawan untuk memberikan pendapat.				
4	Pemimpin selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada karyawan .				
5	Pemimpin dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif.				

B. Instrumen Variabel Budaya Organisasi

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Apabila menemukan masalah, saya diberikan kesempatan untuk mengemukakan pendapat.				
2	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya diberikan kesempatan seluas-luasnya untuk berinisiatif mengkaji				

	dan menyelesaikan sendiri pekerjaan sesuai dengan pandangan saya dan peraturan yang berlaku.				
3	Dalam pelaksanaan pekerjaan, pimpinan saya, memberikan pengarahannya langsung mengenai teknis penyelesaian pekerjaan.				
4	Saya secara berkala diberikan pengarahannya terkait pencapaian target sesuai dengan visi dan misi dalam perusahaan.				
5	Penyelesaian pekerjaan yang saya lakukan dilaksanakan secara terkoordinasi.				

C. Instrumen Variabel Pengalaman Kerja

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Menurut saya semakin lama seseorang bekerja akan meningkatkan pengalaman kerja seseorang.				
2	Dengan ketrampilan yang saya miliki, saya berinisiatif untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal dalam bekerja.				

3	Menurut saya , setiap karyawan mampu menguasai atau mengoprasionalkan teknologi informasi dan komunikasi dengan baik.				
4	Dengan semakin banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, maka akan semakin banyak pula pengalaman yang akan di dapatnya.				
5	Pengalaman kerja yang saya miliki memberikan kemampuan penilaian dan penganalisaan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.				

D. Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

NO	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan pimpinan.				
2	Karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik dan berkualitas.				
3	Karyawan mampu menyelesaikan semua pekerjaan sesuai waktu				

	yang ditetapkan.				
4	Karyawan selalu hadir pada saat jam kerja.				
5	Karyawan mampu bekerja sama dengan baik kepada rekan kerja.				



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Lampiran I

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada ibu Dian P Sofiansyah selaku kepala bidang SDM dan Umum untuk memperkuat hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut

Ket:

Sigit Roa Rayatuah (SRR)

Dian P Sofiansyah(DPS)

SSR : Apakah Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan?

DPS:iya jelas gaya kepemimpinan seseorang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya misalnya yg pertama adalah kepemimpinan yg diktaktor dia org ya bersih bngt dan dia orangnya tegas tapi tegasnya hanya asal tegas aja nah itu pasti karyawannya juga tidak akan nyaman bekerja dia tidak akan betah akhirnya loyalitasnya juga tidak ada karna apa dia merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan yg galak,tapi tidak dengan kualitas gaya kepemimpinan itu sendiri,nah beda lagi dengan gaya kepemimpinan yg mungkin seorang bos itu lebih humanis komunikatif lebih bijaksana dan lebih bisa menghargai karyawan,karyawannya pasti pertama akan merasa nyaman,dan tanpa dia suruhpun dia akan merasa hormat,hormat terhadap karyawan otomatis dengan mendapat pemimpin seperti itu karyawan akan

mengingkatkan loyalitasnya terhadap perusahaanya tersebut dan akan meningkatkan kinerjanya sebaik-baiknya karna dia sudah mendapatkan pekerjaan yg nyaman.

SSR : apakah kepemimpinan dibank madina ini mengarahkan,membimbing,dan memberikan motivasi terhadap seorang yg ingin mencapai perkerjaanya yg sudah ditargetkan?

DPS:iya jelas pemimpin pemimpin dibank madina syariah mulai dari direktur utama direktur kepala divisi gm supervisor selalu memberikan motivasi dan memberikan kesempatan kepada karyawanya yg ingin mengembangkan diri baik dari segi karir maupun dari segi kinerja yg ingin meningkatkan targetnya pasti kita akan memberikan motivasi dan motivasi itu sendiri yg rutin kita berikan adalah setiap pagi,setiap pagi kita selalu ada doa bersama kemudian kita ada tadarus disitu kita ada kultum jika gada kultum kita ada kordinasi bersama nah kordinasi bersama itulah fungsinya yg memberikan motivasi kepada seluruh karyawan setiap harinya.

SRR :apa saja budaya2 organisasi yg diterapkan disetiap harinya di bprs madina mandiri?

DPS:yg pertama budaya kekeluargaan kita menganggap bahwa perusahaan ini adalah rumah kedua kenapa,karna waktu efektif seorang karyawan itu lebih banyak di perusahaan dari pada dirumah,waktu efektifya lebih

banyak dikantor dari pada dirumah jadi dibank madina syariah dibuat budaya kekeluargaan supaya karyawan merasa nyaman bekerja diperusahaan jika dia sudah merasa nyaman otomatis dia akan memberikan loyalitas yg tinggi terhadap perusahaanya.kemudian budaya islami, islami disini kita awali setiap malam insyallah akan secara bergantian temen2 itu selalu membangunkan sholat tahajud melalui grup perusahaan jam 2 jam 3 itu sudah dibangunkan untuk sholat tahajud bersama,kemudian setiap pagi kita ada tadarus bersama tadarus baca alquran dan baca terjemahnya,kemudian nanti setelah itu kita dilanjutkan masing2 sendiri2 kita sholat duha setelah itu kemudian sholat berjamaah baik sholat dhuzur maupun sholat ashar.kemudian setiap seminggu sekali selalu kita ada pengajian pengajian untuk yg ibu2 setiap hari jumat untuk bapak2 setiap hari kamis dan sebulan sekali untuk keluarganya.

SSR: apakah semua karyawan yg berada di bprs madina mandiri dapat mentaati semua peraturan atau budaya2 organisasi yg telah diterapkan?

DPS:tentu tidak tidak seluruh karyawan itu selalu taat terhadap aturan atau taat terhadap budaya kerja yg ada disebuah perusahaan, kenapa karna setiap orang itu memiliki sifat karakter prinsi yg berbeda2 dan tidak semua orang itu mudah diatur tidak setiap orang itu mudah untuk

diberikan pengertian jadi pasti ada yg cocok dan ada yg tidak cocok nah solusinya seperti apa, solusinya adalah kita megencamkan aturan2 peraturan itu kita share di akhir tahun sama di awal tahun jika temen2 masih merasa nyaman kerja di madina masih tetap bekerja dimadina, mau tidak mau harus mentaati peraturan yg ada. nah cara menertipkan karyawan adalah dengan menguatkan peraturan perusahaan, karna apa yg kita bentuk itu yg kita atur disini itu orang bukan barang ataupun atau benda orang itu memiliki akal memlikil hati dan perasaan yg berbeda2 nah cara menganturnya adalah dengan menguatkan peraturan perusahaan yg ada

SSR : apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

DPS; ya pengalaman bekerja jelas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan itu masih fresh graduate kita sebagai management pasti perlu memberikan training dan bimbingan yg cukup lumayan banyak dibandingkan terhadap karyawan yg sudah memeiliki pengalaman bekerja sesuai dengan bidang kerja yg dia lamar di bank madina syariah.

Lampiran II

Gambaran Jawaban Responden

A. Data Kuisisioner Variabel Gaya Kepemimpinan

NO	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
1	2	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	10
3	4	4	4	4	4	20
4	2	1	2	2	2	9
5	2	2	2	2	2	10
6	4	3	4	4	4	19
7	2	1	1	1	1	6
8	2	1	2	2	2	9
9	4	4	3	4	4	19
10	2	2	2	2	2	10
11	2	1	2	1	1	7
12	4	3	3	4	4	18
13	3	4	4	3	3	17
14	2	2	2	2	2	10
15	3	3	3	3	2	14
16	3	4	4	3	3	17
17	1	1	2	2	2	8
18	3	4	4	4	3	18
19	2	2	2	1	2	9
20	2	2	1	1	1	7
21	3	4	4	4	3	18
22	1	1	1	1	1	5
23	2	2	2	2	2	10
24	3	3	3	3	3	15
25	2	2	2	2	2	10
26	3	4	4	4	3	18
27	2	1	2	2	2	9

28	2	1	2	2	2	9
29	2	2	2	2	2	10
30	1	1	1	1	1	5
31	3	2	2	3	2	12
32	4	4	4	4	4	20
33	2	2	2	2	2	10

B. Data Kuisioner Variabel Budaya Organisasi

NO	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
1	2	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	10
3	4	4	4	4	3	19
4	2	2	2	2	1	9
5	2	2	2	2	2	10
6	3	4	4	4	4	19
7	1	1	1	2	1	6
8	2	2	2	2	2	10
9	3	4	4	4	4	19
10	2	2	2	2	2	10
11	1	1	2	2	2	8
12	3	4	4	4	3	18
13	1	1	2	2	2	8
14	2	1	1	1	2	7
15	2	2	2	1	2	9
16	4	4	3	4	4	19
17	2	1	1	1	2	7
18	4	3	3	4	3	17
19	1	1	1	1	2	6
20	1	2	2	2	2	9
21	4	4	3	4	4	19
22	1	1	1	1	1	5
23	3	4	3	3	3	16

24	2	2	2	2	2	10
25	2	2	2	2	2	10
26	4	4	4	4	3	19
27	2	3	2	2	2	11
28	3	3	4	4	3	17
29	2	2	2	2	2	10
30	3	3	4	4	3	17
31	1	1	1	1	1	5
32	4	4	4	3	4	19
33	2	2	3	3	2	12

C.Data Kuisiонер Variabel Pengalaman Kerja

NO	X1	X2	X3	X4	X5	TOTAL
1	2	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	10
3	4	4	4	4	3	19
4	2	1	2	2	1	8
5	2	2	2	2	2	10
6	4	3	3	4	4	18
7	2	2	2	2	2	10
8	1	1	2	1	2	7
9	3	4	4	4	4	19
10	2	2	2	2	2	10
11	3	2	2	2	3	12
12	4	3	3	4	4	18
13	2	1	1	1	1	6
14	1	1	1	1	2	6
15	1	2	2	1	1	7
16	4	4	4	3	3	18
17	1	1	1	1	1	5
18	3	4	4	4	4	19
19	3	3	2	3	3	14
20	1	1	1	1	2	6

21	3	4	4	4	4	19
22	3	2	3	2	3	13
23	2	1	2	2	2	9
24	2	2	2	2	2	10
25	1	1	2	1	2	7
26	4	4	4	4	4	20
27	2	2	2	2	2	10
28	1	2	2	1	2	8
29	3	2	2	3	2	12
30	1	1	1	1	1	5
31	3	4	4	3	3	17
32	4	4	3	4	4	19
33	2	2	2	2	2	10

D.Data Kuisioner Variabel Kinerja Karyawan

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
1	2	2	2	2	2	10
2	2	2	2	2	2	10
3	4	4	3	4	4	19
4	2	2	2	2	2	10
5	2	2	2	2	2	10
6	3	4	4	4	4	19
7	1	1	2	1	1	6
8	2	2	2	2	1	9
9	3	4	4	4	4	19
10	2	2	2	2	2	10
11	1	2	2	1	1	7
12	3	4	2	4	4	17
13	2	2	2	2	2	10
14	2	2	2	2	2	10
15	2	2	2	2	2	10
16	4	4	4	4	4	20
17	2	2	2	2	1	9

18	3	3	4	4	4	18
19	2	2	2	1	2	9
20	2	2	2	2	2	10
21	3	4	4	4	4	19
22	2	2	2	2	2	10
23	2	2	2	2	2	10
24	2	2	2	2	2	10
25	2	2	2	2	1	9
26	4	4	3	4	4	19
27	2	2	2	2	2	10
28	2	2	2	2	1	9
29	2	2	3	2	2	11
30	1	1	1	1	1	5
31	1	1	1	1	1	5
32	3	4	4	4	4	19
33	3	2	3	2	2	12



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

Lampiran III

Hasil Olah Data

A. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Gaya Kepemimpinan

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.822**	.814**	.885**	.895**	.929**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.2	Pearson Correlation	.822**	1	.895**	.853**	.813**	.933**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.3	Pearson Correlation	.814**	.895**	1	.900**	.865**	.949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.4	Pearson Correlation	.885**	.853**	.900**	1	.922**	.965**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1.5	Pearson Correlation	.895**	.813**	.865**	.922**	1	.947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X1	Pearson Correlation	.929**	.933**	.949**	.965**	.947**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

Budaya Organisasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.890**	.806**	.828**	.840**	.927**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.2	Pearson Correlation	.890**	1	.888**	.870**	.863**	.961**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.3	Pearson Correlation	.806**	.888**	1	.924**	.820**	.947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.4	Pearson Correlation	.828**	.870**	.924**	1	.815**	.947**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2.5	Pearson Correlation	.840**	.863**	.820**	.815**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X2	Pearson Correlation	.927**	.961**	.947**	.947**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

Pengalaman Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.821**	.779**	.912**	.813**	.923**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33

X3.2	Pearson Correlation	.821**	1	.915**	.891**	.839**	.953**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.3	Pearson Correlation	.779**	.915**	1	.845**	.815**	.926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.4	Pearson Correlation	.912**	.891**	.845**	1	.877**	.966**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3.5	Pearson Correlation	.813**	.839**	.815**	.877**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
X3	Pearson Correlation	.923**	.953**	.926**	.966**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.893**	.773**	.901**	.871**	.931**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y.2	Pearson Correlation	.893**	1	.820**	.959**	.933**	.973**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y.3	Pearson Correlation	.773**	.820**	1	.833**	.820**	.891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y.4	Pearson Correlation	.901**	.959**	.833**	1	.941**	.979**
	Sig. (2-tailed)						

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y.5	Pearson Correlation	.871**	.933**	.820**	.941**	1	.967**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	33	33	33	33	33	33
Y	Pearson Correlation	.931**	.973**	.891**	.979**	.967**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	33	33	33	33	33	33

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

2. Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,968	5

Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	5

Pengalaman Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	5

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78148787
	Absolute	.163
Most Extreme Differences	Positive	.119
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		.934
Asymp. Sig. (2-tailed)		.348

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.050	.977		.052	.959		
1 Gaya Kepemimpinan	.422	.116	.434	3.638	.001	.365	2.738
1 Budaya Organisasi	.311	.094	.335	3.302	.003	.506	1.978
1 Pengalaman Kerja	.246	.099	.268	2.481	.019	.445	2.247

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	2.253	.659		
Gaya Kepemimpinan	-.109	.078	-.399	-1.388	.176
Budaya Organisasi	-.025	.064	-.095	-.389	.700
Pengalaman Kerja	.048	.067	.188	.721	.477

a. Dependent Variable: ABS_RES

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.834	1.871

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

2. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	573.351	3	191.117	54.573	.000 ^b
	Residual	101.558	29	3.502		
	Total	674.909	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

3. Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.922 ^a	.850	.834	1.871

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.050	.977			
1	Gaya Kepemimpinan	.422	.116	.434	3.638	.001
	Budaya Organisasi	.311	.094	.335	3.302	.003
	Pengalaman Kerja	.246	.099	.268	2.481	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Lampiran IV

Dokumentasi



Foto Bersama Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera

Lampiran VI

Data Pribadi Curriculum Vitae (CV)



Nama : Sigit Roa Rayatuah
Tempat, Tanggal Lahir : Banda Aceh, 19 April 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Tinggi/Berat Badan : 165cm/ 51kg
Alamat : Jl. kebun raya gg.terate no
250 rejoinangun, Kec.
Kotagede, Kota Yogyakarta
Kewarganegaraan : Indonesia
Telepon : 081260286231
E-mail : maxsigit.tuah@gmail.com

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2004 - 2010 :SD Negeri 02 Bebesen
Takengon
2010 - 2013 : SMP Budi Dharma Takengon
2013 - 2016 : SMA Plus Al-Azhar Medan
2016 - Sekarang: :UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta, S1 Perbankan
Syariah

PENGALAMAN ORGANISASI

- Himpunan Mahasiswa Program Studi Perbankan Syariah Periode 2017 – 2019
- Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia 2016
- Dewan Eksekutif Mahasiswa Uin Sunan Kalijaga Periode 2020