

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMITMEN  
ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan  
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar  
Sarjana S1 Dalam Ekonomi**

Oleh :

**ACHMAD RIFAL RINALDI NURDIN**

NPM 1851020269

**Program Studi : Perbankan Syariah**



**FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2023**

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMITMEN  
ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugasan  
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar  
Sarjana S1 Dalam Ekonomi**

Oleh :

**ACHMAD RIFAL RINALDI NURDIN**

NPM: 1851020269

**Program Studi: Perbankan Syariah**

Pembimbing I : Dr. Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag

Pembimbing II : Okta Supriyaningsih, M.E.Sy

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1443 H / 2022 M**

## ABSTRAK

Kinerja Karyawan dalam suatu perusahaan dapat menjadi kontribusi dalam kemajuan Bank Syariah Indonesia yang saat ini menjadi Bank Syariah terbesar di Indonesia dan mampu bersaing dan menambah jaringan diluar Indonesia sebagai Bank yang menjadikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia dan menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Kepuasan Kerja dari seorang karyawan merupakan elemen yang paling penting dalam menciptakan karyawan yang baik dan berprestasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan satu dari sebagian faktor penting dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mendeskripsikan apa-apa yang sedang berlaku, di dalamnya terdapat upaya mendeskripsikan, mencatat, analisis, dan menginterpretasikan kondisi- kondisi yang sekarang ini terjadi atau ada. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder yang dianalisis dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan program SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengujian signifikansi secara parsial dapat ketahu bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan memiliki nilai  $t_{hitung} 4,182 \geq t_{tabel} 2,228$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , Variabel bebas komitmen organisasi memiliki nilai  $t_{hitung} 3,099 \geq t_{tabel} 2,228$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ , variabel bebas lingkungan kerja memiliki nilai  $t_{hitung} 3,488 \geq t_{tabel} 2,228$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis pengujian secara simultan atau bersama-sama (uji F) diketahui bahwa hasil pengujian menunjukkan  $0,000$  (lebih kecil dari  $0,05\%$ ). Hal ini berarti bahwa

pengujian simultan tersebut menunjukkan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi.

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



## ABSTRACT

Employee performance in a company can be a contribution to the progress of Indonesian Sharia Bank which is currently the largest Islamic Bank in Indonesia and is able to compete and add networks outside Indonesia as a Bank that makes access to Islamic financial solutions in Indonesia and becomes the company of choice and pride of Indonesia's best talents Job satisfaction from an employee is the most important element in creating a good and accomplished employee. Job satisfaction itself is one of the most important factors in getting maximum work results. The purpose of this research is to determine the influence of leadership style, organizational commitment, work environment on employee performance.

This type of research uses quantitative data. This research is descriptive quantitative in nature which aims to describe what is currently happening, in which there are efforts to describe, record, analyze, and interpret conditions that are currently occurring or existing. The data used in this study were primary and secondary data which were analyzed using multiple regression with the help of the SPSS 26 program.

Based on the results of the partial significance test, it can be seen that the independent variable of leadership style has a tcount value of  $4.182 \geq t_{table} 2.228$  with a significance level of  $0.001 < 0.05$ . The independent variable of organizational commitment has a tcount value of  $3.099 \geq t_{table} 2.228$  with a significance level of  $0.001 < 0.05$ , the independent variable work environment has a tcount value of  $3.488 \geq t_{table} 2.228$  with a significance level of  $0.001 < 0.05$ .

Based on the results of the analysis of testing simultaneously or together (F test) it is known that the test results show 0.000 (smaller than 0.05%). This means that the simultaneous testing shows that leadership style, organizational commitment, and work environment all have a positive and significant effect on employee performance at Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi.

**Keywords :** *Leadership Style, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performanc*



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

*Alamat : Jl. Letkol Hi. Endro Suratmin, Sukarame 1 Telp (0721) 703289 Bandar Lampung*

**SURAT PERNYATAAN**

*Assalamualaikum, Wr. Wb*

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Achmad Rifal Rinaldi Nurdin  
NPM : 1851020269  
Jurusan : Perbankan Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi)”** adalah benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saudara dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *Footnote* atau Daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada pihak penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

*Wassalamualaikum, Wr. Wb*

Bandar Lampung, 10 Maret 2023

Penulis



**Achmad Rifal Rinaldi N**

**NPM. 1851020269**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat : Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 704030

**PERSETUJUAN**

**Judul Skripsi : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,  
KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi)**

**Nama : Achmad Rifal Rinaldi Nurdin**

**NPM : 1851020269**

**Jurusan : Perbankan Syariah**

**Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam**

**MENYETUJUI**

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Dr. Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag**

**NIP. 196909272001121001**

**Okta Supriyaningsih, M.E.Sy**

**NIP. 2013010919841028163**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Perbankan Syariah**

**Any Eliza, S.E, M.Ak.**

**NIP. 198308152006042004**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp (0721) 704030

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **ANALISIS PENGARUH GAYA  
KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi)** disusun oleh:  
**Achmad Rifal Rinaldi Nurdin, NPM: 1851020269, Jurusan:  
Perbankan Syariah, telah diujikan dalam sidang munaqosyah  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada  
hari/tanggal: Jum'at, 30 Desember 2022.**

**TIM DEWAN PENGUJI:**

**Ketua Sidang : Dr. Asriani, S.H, M.H.**

**Sekretaris : Diah Mukminatul Hasyimi, M.E.Sy**

**Penguji I : Ahmad Hazas Syarif, M.E.I**

**Penguji II : Okta Supriyaningsih, M.E.Sy**



## MOTTO

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۗ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ  
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۗ

*Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” QS. At-Taubah : 105*



## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim...

Teriring do'a dan rasa syukur kehadiran Allah SWT, ku persembahkan sebuah karya kecil ini sebagai tanda cinta dan kasihku yang tulus kepada :

1. Orang tuaku tercinta, Ayah Nurdin, S.Pd.I dan Ibu Natalia Z. yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, mendidikku dengan kesabaran, yang tiada pernah hentinya selama ini yang memberiku semangat, do'a, nasehat,serta pengorbanan yang tak tergantikan untuk menuju keberhasilan dan kesuksesanku.
2. Uwoku tersayang Rahmawati Nurdin M.Pd. dan Adikku tersayang Nailil Nur Azizah Nurdin yang selalu menyemangati, mendukung dan mendoakan keberhasilanku.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis, Achmad Rifal Rinaldi Nurdin dilahirkan pada tanggal 9 Januari 2001 di Teluk Betung, Kota Bandar Lampung, Lampung. Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Nurdin, S.Pd.I dan Ibu Natalia Z. Kakak Pertama bernama Rahmawati Nurdin M.Pd. Adik bernama Nailil Nur Azizah Nurdin.

Pendidikan di Taman Kanak-Kanak (TK) Tunas Harapan lulus pada tahun 2006, kemudian melanjutkan Di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Negeri 3 Lampung Utara lulus pada tahun 2012, Dilanjutkan pada jenjang Madrasah Tsanawiyah (MTs) Negeri 2 Lampung Utara lulus pada tahun 2015. Kemudian dilanjutkan kembali pada jenjang Madrasah Aliyah (MA) Negeri 2 Bandar Lampung lulus pada tahun 2018. Kemudian pada tahun 2018 penulis meneruskan pendidikan di Universitas Islam (UIN) Negeri Raden Intan Lampung, Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Perbankan Syariah.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berkat rahmat dan hidayah-Nya serta ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi)”. Shalawat serta salam senantiasa kita sampaikan kepada Nabi besar kita, Muhammad SAW, para sahabat serta pengikutnya. Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Sarjana Satu (S1), Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI), Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam bidang ilmu Perbankan Syariah. Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa juga dihanturkan Terima Kasih sebanyak-banyaknya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto., M.M, Akt., C.A. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, beserta wakil Dekan I, II, III dan jajaran.
2. Ibu Any Eliza, S.E., M.Akt.,Akt Selaku Kepala Prodi Perbankan Syariah yang senantiasa memeberikan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag Selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, masukan, motivasi, dukungan dan meluangkan waktunya untuk membina penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Okta Supriyaningsih,M.E.Sy selaku pembimbing II yang terus memberikan masukan dan arahan kepada penulis dan

meluangkan waktu untuk membina penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Ayah, Ibu, adik dan keluarga besar penulis yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan perkuliahan dari awal sampai akhir.
6. Seluruh Dosen, Pegawai, Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat kepada penulis semoga ilmu yang didapatkan oleh penulis berkah dan dapat berguna kedepannya.
7. Teman-teman Perbankan Syariah, Kelas C, Angkatann 2018 yang terus memberikan masukan-masukan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah selalu senantiasa memberikan keberkahan kepada Bapak/Ibu Dosen, dan teman-teman semua yang terlibat dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, hal itu tidak lain karena keterbatasan waktu, dan kemampuan yang dimiliki dalam menulis skripsi ini. Untuk itu kepada para pembaca dapat memberikan saran yang membangun guna melengkapi skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca atau peneliti berikutnya untuk perkembangan ilmu khususnya ilmu Perbankan Syariah.

Bandar Lampung, 22 Februari 2023  
Penulis

Achmad Rifal Rinaldi Nurdin

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSETUJUAN.....</b>	<b>.....</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>.....</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah .....	11
D. Rumusan Masalah .....	12
E. Tujuan Penelitian .....	12
F. Manfaat Penelitian .....	13
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	13
H. Sistematika Penulisan.....	16

## **BAB II LANDASAN TEORI**

A. Kinerja Karyawan .....	18
1. Pengertian Kinerja.....	18
B. Konsep Kepemimpinan .....	23
C. Gaya Kepemimpinan .....	25
1. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	25
2. Tipe Gaya Kepemimpinan.....	25
D. Komitmen Organisasi .....	28
1. Pengertian Komitmen Organisasi .....	28
2. Teori Komitmen .....	30
E. Lingkungan Kerja .....	32
1. Pengertian Lingkungan Kerja.....	32
F. Kerangka Pikir .....	33
G. Hipotesis.....	35

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	45
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data.....	46
1. Populasi .....	46
2. Sampel .....	47
3. Teknik Pengumpulan Data .....	47
4. Sumber Data.....	48
D. Definisi Operasional Variabel .....	48
1. Variabel independen.....	49
2. Variabel Dependen.....	50

3. Pengukuran Variabel .....	50
E. Metode Analisis Data.....	52
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Deskripsi Data Penelian .....	57
B. Gambaran umum BSI Kotabumi .....	61
1. Sejarah BSI Kotabumi.....	61
2. Visi dan Misi .....	63
3. Kegiatan usaha BSI Kotabumi .....	64
4. Pelayanan produk Bank Syariah Kotabumi .....	64
a) Simpanan .....	64
b) Pembiayaan.....	71
C. Uji Kualitas Data .....	73
1. Hasil Uji Validitas.....	73
2. Uji Reabilita .....	75
D. Uji Asumsi Klasik .....	75
1. Uji Normalitas.....	75
2. Uji Multikolinaritas .....	77
E. Hasil Uji Hipotesis.....	78
1. Uji Signifikan Individual (uji t).....	78
2. Uji Signifikan simultan (uji t).....	79
F. Pembahasan .....	80
1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kotabumi.....	80
2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kotabumi .....	81

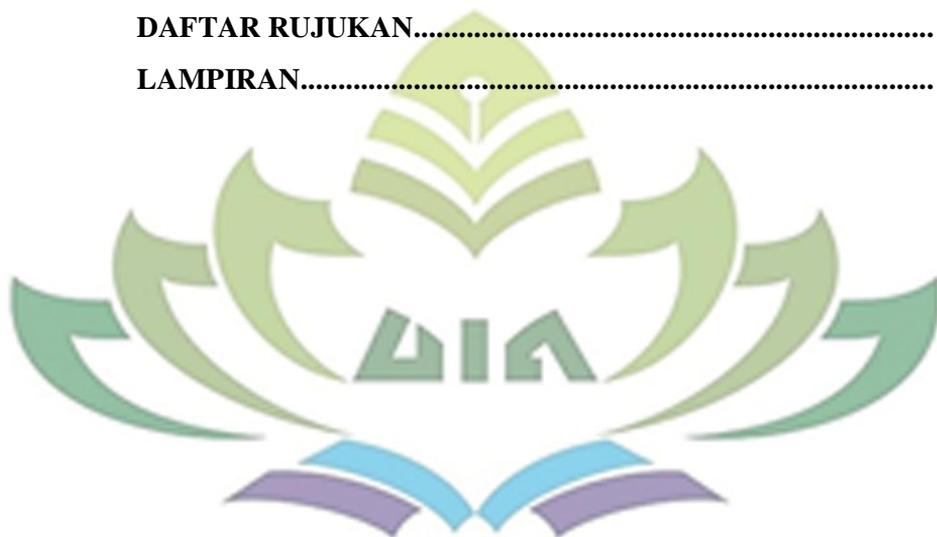
3. Pengaruh lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan bank syariah Indonesia KCP Kotabumi ..... 82
4. Pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja karyawan BSI KCP Kotabumi ..... 83

## **BAB V PENUTUP**

- A. Simpulan ..... 84
- B. Rekomendasi ..... 85

**DAFTAR RUJUKAN..... 86**

**LAMPIRAN..... 91**



**DAFTAR TABEL**

1.1	Penilaian Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi .....	9
3.1	Definisi Operasional Variabel .....	51
4.1	Lokasi Kantor Bank Syariah Kotabumi .....	63
4.2	Nisbah Bagi Hasil Nasabah .....	64
4.3	Hasil Uji Validitas .....	74
4.4	Hasil Uji Relibialitas .....	75
4.5	Hasil Uji Normalitas .....	76
4.6	Hasil Uji Multikolineritas .....	77
4.7	Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t).....	78
4.8	Hasil Uji Signifikansi Secara Simultan.....	80



**DAFTAR GAMBAR**

**Gambar**

4.1 Gambar..... 58



## DAFTAR LAMPIRAN

- |             |                          |
|-------------|--------------------------|
| Lampiran 1. | Surat Pra Penelitian     |
| Lampiran 2. | Surat Balasan Penelitian |
| Lampiran 3. | Data Kuesioner           |
| Lampiran 4. | Dokumentasi Penelitian   |
| Lampiran 5. | Turnitin                 |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Agar terdapat persamaan persepsi terhadap judul skripsi “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**”, maka peneliti perlu menjelaskan definisi yang tercakup dalam judul tersebut. Adapaun istilah-istilah tersebut adalah sebagai berikut: **Pengaruh** adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (benda, orang) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.

#### 1. Gaya Kepemimpinan

Mewakili keterampilan dan sikap dari seorang pemimpin. Semakin kuat gaya kepemimpinan yang diterapkan dan didukung oleh budaya organisasi yang baik, maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Dengan adanya pembentukan budaya organisasi yang baik akan menyebabkan para karyawan lebih terpacu dalam bekerja sehingga dapat tercapai kinerja yang diharapkan yang nantinya akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja serta kreativitas yang tinggi.<sup>1</sup>

#### 2. Komitmen Organisasi

Salah satu kunci keberhasilan pengelolaan organisasi juga ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola

---

<sup>1</sup>I. W Satyawati, N. R. M., dan Suartana, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan,” *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2014,4.

komitmen sumber daya manusia. Seberapa jauh komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya. Sehingga tidak jarang, orang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu pastilah mereka yang mempunyai komitmen atau loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.<sup>2</sup>

### **3. Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan.<sup>3</sup>

### **4. Kinerja Karyawan**

Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. Stoner berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu organisasi. Setiap organisasi tentunya

---

<sup>2</sup>M Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018),358.

<sup>3</sup>A. P Fitri, N., dan Nasution, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestai Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam," *Bening*, 2016,5.

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

Gaya kepemimpinan merupakan cara pimpinan mempengaruhi orang lain atau bawahannya sedemikian rupa sehingga orang tersebut ingin melakukan kehendak pemimpin untuk mencapai tujuan organisasi meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenangi oleh karyawan.<sup>4</sup>

Konsep kepemimpinan dalam Al-Qur'an, kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini, sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas dan dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik salah satunya adalah kepemimpinan. Dalam Al-Qur'an kepemimpinan diungkapkan dengan berbagai macam istilah antara lain : khalifah, imam dan ulil amri.

Komitmen organisasi menurut Greenberg dan Baron adalah sebagai suatu tindakan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya atau tidak ingin

---

<sup>4</sup>Fajrina Gilang Rinatasari, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Di BPRS Bumi Artha Sampang* (Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2016),2.

meninggalkannya. Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi. Dari berbagai pendapat tentang komitmen organisasi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen pada dasarnya adalah merupakan kesediaan seseorang untuk mengikatkan diri dan menunjukkan loyalitas pada organisasi karena merasakan dirinya terlibat dalam kegiatan organisasi.<sup>5</sup>

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik dan tentunya dapat meningkatkan kinerjanya.<sup>6</sup>

Lembaga keuangan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kehidupan suatu negara, apalagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia. Peran strategis bank terutama disebabkan oleh fungsi utama bank sebagai lembaga yang dapat menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat secara efektif dan efisien. Dengan berperan sebagai perantara

---

<sup>5</sup>Atikah Sholichah, *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta* (Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2016),2.

<sup>6</sup>Rodi Ahmad Ginanjar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga* (Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013),2.

antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana, sehingga dana tersebut diharapkan dapat memberikan kemanfaatan yang besar bagi masyarakat.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang karyawan melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Lingkungan kerja yang diharapkan tentunya yang dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melaksanakan kegiatan pekerjaan.<sup>7</sup>

Lingkungan kerja islami adalah keberadaan manusia di sekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan ALLAH SWT yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktivitasnya. Allah telah menurunkan aturan syariat sistem sosial yang mengatur kehidupan manusia dalam politik, manajemen, sosial, ekonomi, yang sesuai dengan rahasia penciptaannya, yakni beribadah kepada Allah. Beribadah bukan berarti putus menjalankan pekerjaannya dan mengasingkan diri dari kehidupan dunia.

Kinerja di dalam suatu organisasi atau perusahaan dilakukan oleh segenap sumber daya manusia, baik oleh pimpinan maupun karyawan. Kinerja karyawan menjadi tantangan tersendiri untuk mendapatkan karyawan yang profesional. Dengan karyawan yang berkinerja tinggi akan mendorong pada berkembangnya perusahaan. Karyawan yang berkinerja tinggi akan menunjukkan hasil kerja yang baik, semakin baik kinerja karyawan maka semakin sukses

---

<sup>7</sup>A. P Fitri, N., dan Nasution, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestai Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Schneider Electric Manufacturing Batam* (batam: Bening,2016),189.

perusahaan tersebut, begitupun sebaliknya. Karyawan yang telah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan mewujudkan perilaku keseharian dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan,teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula.<sup>8</sup>

Dalam organisasi publik atau lembaga pemerintah, sumber daya manusia disebut sebagai instrumen sipil nasional. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil Nasional, Sistem Kepegawaian Nasional merupakan profesi bagi PNS dan pegawai pemerintah yang memiliki perjanjian kerja dan bekerja pada instansi pemerintah. ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri yang memiliki perjanjian kerja, diangkat oleh Petugas Pembina Pegawai dan ditugaskan pada suatu pos pemerintah atau ditugaskan pada suatu jabatan di negara lain, dan mendapatkan bayaran sesuai dengan peraturan perundang-undangan. jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan. Secara garis besar pegawai berperan sebagai pelaksana kebijakan publik, dan perekat serta pemersatu negara. Oleh karna itu, tanggung jawab pegawai adalah melaksanakan kebijakan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan, memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas, serta memperkuat persatuan dan kesatuan Republik Indonesia.

Berdasarkan fenomena yang terjadi masa membuat organisasi dapat mencapai kinerja organisasi sesuai dengan

---

<sup>8</sup>Djokosantoso Moelyono, *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi* (Jakarta: Elek Media Kompotindo, 2003),42.

yang diharapkan. Fenomena komitmen organisasi pada BNSP dimana adanya kecenderungan pegawai tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, selain itu jarang sekali

pegawai yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karna menurut standar penilaian kerja, nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya pegawai dalam mencapai prestasi kerja atau dengan kata lain kurangnya motivasi yang mengakibatkan capaian kinerja kurang maksimal.

Kinerja Karyawan yang baik dan sesuai diharapkan dapat menjadi kontribusi dalam kemajuan Bank Syariah Indonesia yang saat ini menjadi Bank Syariah terbesar di Indonesia dan mampu bersaing dan menambah jaringan diluar Indonesia sebagai Bank yang menjadi akses solusi keuangan syariah di Indonesia dan menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia Kepuasan Kerja dari seorang karyawan merupakan elemen yang paling penting dalam menciptakan karyawan yang baik dan berprestasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan satu dari sebagian factor penting dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal.<sup>9</sup>

Selain kepuasan kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah komitmen dari karyawan terhadap organisasi dimana tempat karyawan tersebut bekerja, karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi akan lebih bekerja keras dan menghasilkan prestasi kerja yang

---

<sup>9</sup> Yoga Putrana, Azis Fathoni, and Moh Mukeri Warso, *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (PT. Gelora Persada Mediatama Semarang, 2016).

lebih baik<sup>10</sup> untuk kemajuan organisasi dimana tempat dia bekerja. Maka kinerja karyawan tersebut akan berdampak positif dan signifikan yang mengungkap bahwa komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terkait komitmen kerja yang dilakukan nguyen bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja, merupakan pengembangan karier, kompensasi, lingkungan dan kondisi kerja, semangat kerjasama, dan hubungan dengan manajemen. Komitmen kerja karyawan akan terbentuk apabila karyawan merasa dirinya memiliki ruang untuk mengembangkan karirnya dalam perusahaan. Selain itu, lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman dan kebijakan promosi jabatan yang transparan, serta kompensasi yang tinggi merupakan hal-hal yang diinginkan karyawan.<sup>11</sup> Kepuasan kerja dan Komitmen yang muncul dari dalam diri seorang karyawan, sehingga ingin memberikan perilaku ekstra untuk perusahaannya yang dimana akan berdampak pada meningkatnya Kinerja karyawan dan juga organisasi. Berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerjayang menyebabkan terjadinya berbagai permasalahan kinerja.<sup>12</sup>

---

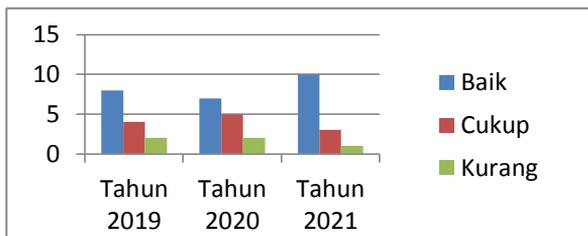
<sup>10</sup>Ursa Majorsy, "Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma," no. Jurnal Psikologi 1, 1 (2011).

<sup>11</sup> Nguyen Tung N Nguyen, Khuong N Mai, and Phuong V "Factors Affecting Employees' Organizational Commitment—A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam," *Journal of Advanced Management Science* 2, no.1 (2014): 7-11.

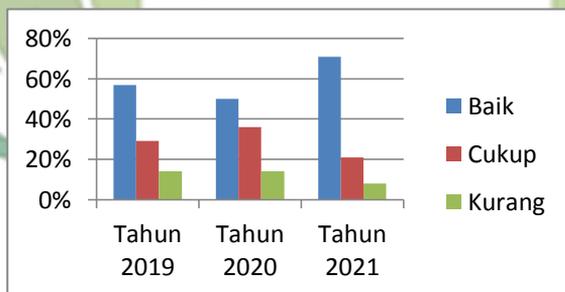
<sup>12</sup>Gibson Jr P, "Organizations : Behavior Structure Process. Eleventh Edition," *New York: MC Graw Hill*, 2008.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi**

**Grafik Jumlah Orang**



**Grafik Persentase**



Penilaian Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	8	57	7	50	10	71
Cukup	4	29	5	36	3	21
Kurang	2	14	2	14	1	8
Total	14	100	14	100	14	100

*Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi (2021).*

Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat di lihat bahwa terjadi penurunan prestasi kerja karyawan yaitu orang karyawan yang mendapatkan nilai baik dibandingkan dengan tahun 2019. Prestasi kerja yang menurun dapat di lihat dari penilaian kinerja nilai kurang mengalami kenaikan tahun 2020 dan meningkat lagi pada tahun 2021 jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Berdasarkan hasil penelitian dengan bagian personalia Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi salah satu menurunnya prestasi kerja karyawan adalah banyaknya keluhan dari nasabah anatar lain: nasabah harus menunggu terlalu lama untuk memperoleh pelayanan bank. Faktor lama tersebut diduga disebabkan hadirnya produk baru dimana layanan ini dapat memudahkan para nasabah bank syariah lain dapat melakukan setoran tunai diseluruh Bank Syariah I, namun para karyawan bank mengalami kendala dalam pekerjaannya, dikarenakan pemahaman sistem baru membutuhkan cukup waktu untuk beradaptasi menangani inovasi tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hasni Dyah Kuniawati dan Amin Wahyudi pada Karyawan Rumah Sakit di Kabupaten Karanganyar, dalam variabel Kepuasan Kerja berpengaruh Positif terhadap Kinerja. Pada Variabel Komitmen Organisasional berpengaruh Positif terhadap Kinerja. Sehingga hal ini membuktikan bahwa secara individu komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tri Bodroastuti dan Argi Ruliaji Pada Karyawan PT. Ritra Cargo Indonesia Cabang Jawa Tengah, dalam variable Kepuasan Kerja Tidak ada pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.<sup>13</sup> Hasil pengujian ini berbeda dengan yang

---

<sup>13</sup>Tri Bodroastuti and Argi Ruliaji, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta

dilakukan oleh Eddy M. Sutanto dan Athalia Ratna pada PT. Bintang Abadi Puri Perkasa dimana hasil hipotesis variabel Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan. Dan pada penelitian Hijja, Sri dan Isnaini pada pegawai di UIN Sumatera Utara Medan, bahwa variable Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.<sup>14</sup>

Berdasarkan pokok permasalahan dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan, peneliti tertarik untuk meneliti ulang tentang **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap karyawan (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi)”**

### **C. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah**

a. Berdasarkan latar belakang mengarah pembahasan identifikasi masalah.

1. Gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Komitmen organisasi tindakan individu yang terlibat organisasi dalam perusahaan tersebut yaitu BSI Kotabumi
3. Lingkungan kerja perusahaan yang diterapkan oleh pimpinan dalam situasi perusahaan BSI Kotabumi

b. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka penulis membatasi ruang lingkup masalah-masalah untuk

---

Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 13, No. 1, 2016.

<sup>14</sup> Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, and Isnaini Harahap “Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan,” *At-Tawassuth* 4, No. 1, 2019.

melakukan penelitian, sehingga tujuasn penelitian nanti tidak menyimpang dari sararannya:

1. Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja
2. Penelitian ini membahas tentang bagaimana “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap karyawan”.

#### **D. Rumusan Masalah**

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi ?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kotabumi?

#### **E. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui faktor gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi.
2. Untuk mengetahui faktor komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi.
3. Untuk mengetahui faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Kotabumi.

4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan BSI KCP Kotabumi.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Untuk memperkaya keilmuan di lingkungan UIN Raden Intan Lampung
- b. Bagi para akademisi, penelitian ini sebagai bahan pengkajian dalam bidang perbankan syariah, khususnya mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI KCP Kotabumi
- c. Sebagai kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang perbankan syariah, khususnya Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI KCP Kotabumi.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai tugas akhir untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Perbank Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.
- b. Sebagai bahan rujukan atau referensi mengenai perbankan syariah, khususnya mengenai Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BSI KCP Kotabumi.
- c. Menjadi salah satu bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya untuk memperdalam substansi penelitian dengan melihat permasalahan dan sudut pandang yang berbeda.

### **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Tinjauan pustaka dilakukan, idealnya agar penelitian mengetahui hal-hal apa yang telah diteliti terdahulu dan yang belum diteliti. Sekalipun penelitian telah terjadi di lokasi tersebut, namun harus ada perbedaan dari penelitian yang sudah dilakukan sehingga tidak terjadi duplikasi penelitian. Terdapat beberapa hasil penelitian yang peneliti temukan terkait dengan penelitian yang relevan, berikut penelitian terdahulu :

1. YogaPutrana, Azis FathonidanMoh Mukeri Warso, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Gelora Persada Mediatama Semarang Hasil penelitian tersebut bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.Glora Persada Meduatama Semarang.
2. Hasni Dyah Kurniawati dan Amin Wahyudi Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap karyawan rumah sakit dikabupaten karang anyar.

3. Bagus Asta Asta Iswara Putra dan A.ASagung Kartia Dewi Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship.
4. Siti Nurnaningsih dan Wahyono Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship.
5. Khasbulloh Huda Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja melalui Organizational Citizenship Behavior Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Citayasa Perdana Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa variable Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.
6. Jessica Lauren Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada

Karyawan PT. "X" Hasil Penelitian tersebut bahwa variabel Kompensasi dengan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif Pada Karyawan PTX.

7. Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, Isnaini Harahap Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Hasil penelitian tersebut bahwa remunerasi motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di uin sumatera utara medan.

Dapat disimpulkan penelitian ini akan meneliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan disimpulkan atas persamaan dan perbedaan yaitu :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, lingkungan kerja.
- b. Studi penelitian, yaitu BSI Kotabumi Lampung Utara
- c. Persamaan dari beberapa peneliti kesamaan terkait teori dan sub pembahasan yang terdapat di BSI Kotabumi.

## **H. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan skripsi ini akan disajikan dalam sistematika penulisan yang dibagi dalam lima bab yang terdiri dari:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini merupakan pendahuluan yang memuat hal yang melatar belakangi penulisan, penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian,

kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika penulisan.

## **BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Pada bab ini memuat teori-teori dan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan pokok bahasan, yang terdiri dari pengertian Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan produk perbankan syariah.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan bab yang berisi metode yang dipakai untuk mendapatkan data dalam menjawab permasalahan yang dimulai dari pendekatan masalah, sumber dan jenis data, serta diakhiri dengan analisa data.

## **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat mengenai deskripsi data dari hasil penelitian serta analisis dan pembahasan dari data penelitian tersebut.

## **BAB V : PENUTUP**

Pada bab penutup diuraikan mengenai kesimpulan atas hasil pembahasan analisis data dari penelitian yang dilakukan

## BAB II

### LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

#### A. Kinerja Karyawan

##### 1. Pengertian Kinerja

Menurut *Sutrisno* kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.<sup>15</sup>

Menurut *Irham Fahmi* Kinerja adalah “hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan nonprofit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.<sup>16</sup>

Menurut *Bani* pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut *Anwar Prabu Mangkunegara*. Pengertian kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja atau performance merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana

---

<sup>15</sup> Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-9). Jakarta, Kencana. 2017

<sup>16</sup> Fahmi, Irham. *Manajemen strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung, Alfabeta. 2013

istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan.<sup>17</sup>

Menurut *Surya Dharma*, mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut: konsisten, tepat, menantang, dapat diukur, dapat dicapai, disepakati, dihubungkan dengan waktu, berorientasikan kerja kelompok.

Menurut *Sedarmayanti* kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yakni sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerjanya tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut *Surya Dharma* indikatornya adalah:

1. Konsisten : fokus akan suatu hal yang dikerjakan dan tidak berubah-ubah.
2. Tepat : menyelesaikan tugas atau pekerjaan secara benar.
3. Menantang : mengerjakan pekerjaan di luar pekerjaan yang biasa dilakukan.
4. Dapat diukur : dapat di nilai hasil kerja yang dikerjakan.
5. Dapat dicapai : pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan baik.

---

<sup>17</sup> Anwar, AA Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung,PT. Remaja Rodakarya. 2015

6. Disepakati : disetujui pemberi kerja dan penerima pekerjaan.
7. Dihubungkan dengan waktu : mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan sesuai deadline yang ditentukan.
8. Berorientasikan kerja kelompok : mampu bekerjasama secara berkelompok dalam mengerjakan suatu tugas.

## **2. Indikator Kinerja**

Menurut Dharma kinerja karyawan dapat diukur melalui 3 indikator, Kuantitas yaitu:

### **a. Hasil Kerja**

Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitas melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.

### **b. Kualitas Hasil Kerja**

Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

### **c. Ketepatan Waktu**

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan rencana dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kualitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

### 3. Kinerja menurut Islam

Kinerja menurut islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu<sup>18</sup>. Wibowo menyebutkan kinerja itu berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu pula dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung<sup>19</sup>.

Qur'an surat Al-Fath : 29

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۗ وَالَّذِينَ مَعَهُ ۗ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ  
 رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ تَرَاهُمْ رُكَّعًا سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّنَ اللَّهِ  
 وَرِضْوَانًا ۗ سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِّنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۗ ذَلِكَ  
 مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۗ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ ۗ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ  
 شَطِئَهُ ۖ فَازَرَهُ ۗ فَاسْتَغْلَظَ فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سُوْقِهِ ۖ يُعْجِبُ  
 الزَّرَّاعَ لِيَغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۗ وَعَدَّ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا  
 الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا □

<sup>18</sup>Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship* (Jakarta: Zikrul Hakim, 2006).

<sup>19</sup>Ma'ruf Abdullah, "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan" (Aswaja Pressindo, 2014).

Artinya : Muhammad adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia bersikap keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu melihat mereka rukuk dan sujud mencari karunia Allah dan keridaan-Nya. Pada wajah mereka tampak tanda-tanda bekas sujud. Demikianlah sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Taurat dan sifat-sifat mereka (yang diungkapkan) dalam Injil, yaitu seperti benih yang mengeluarkan tunasnya, kemudian tunas itu semakin kuat lalu menjadi besar dan tegak lurus di atas batangnya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan di antara mereka, ampunan dan pahala yang besar.

Dalam riwayat Ibnu Majah, Nabi Muhammad Shalallahu ‘AlaihiWasallam, bersabda :

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

“Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.(HR. Ibnu Majah)”

Maksud dari hadits tersebut bahwa Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan :

- 1) Kinerja tugas, yaitu seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dan kualitas kinerja yang baik.
- 2) Kinerja adaptif, yaitu kemampuan karyawan dalam menanggapi kejadian tak terduga dalam aktivitas pekerjaan secara umum dengan baik serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan.
- 3) Kinerja kontekstual, yaitu keramahan karyawan ketika bekerjasama dengan rekan kerja lain dan kemampuan untuk diandalkan dalam memenuhi komitmen pekerjaan.

## **B. Konsep Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah unsur yang tidak bisa dihindari dalam hidup ini. Sudah merupakan fitrah manusia untuk selalu membentuk sebuah komunitas. Dalam sebuah komunitas selalu dibutuhkan seorang pemimpin. Pemimpin adalah orang yang dijadikan rujukan dalam komunitas tersebut. Pemimpin adalah orang yang memberikan visi dan tujuan. Al-Qur'an banyak membahas masalah kehidupan sosial dan politik, salah satunya adalah kepemimpinan<sup>20</sup>.

Dalam al-Qur'an, kepemimpinan diungkapkan dengan berabagai macam istilah antara lain: Khalifah, Imam, dan Uli al-Amri. Sedangkan dari perkataan khalf yang artinya suksesi, pergantian atau generasi penerus, wakil, pengganti, penguasa—yang terulang sebanyak 22 kali dalam Al- Qur'an – lahir kata khilafah. Kata ini menurut keterangan Ensiklopedi Islam, adalah istilah yang muncul dalam sejarah pemerintahan Islam sebagai institusipolitik Islam, yang bersinonim dengan kata imamah yang berarti kepemimpinan<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Dan Motivasi* (jakarta: Ghalia, 1987).

<sup>21</sup> Ibid,h.349.

Adapun ayat-ayat yang menunjukkan istilah khalifah baik dalam bentuk mufrad maupun jamaknya, antara lain:

وَأَذَقْنَا لِرَبُّكَ اللَّامِلِكَةَ ۖ إِنِّي جَاعِلٌ فِيهَا لِرَاضِيَ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا ۖ أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۖ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالُوا ۖ لَآئِي ۖ أَعْلَمُوا لَا تَعْلَمُونَ

“Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: “Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” Mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.” (Q.S.Al-Baqarah [2]: 30)

Dalam Cetakan Kamus Kontemporer (*al-‘Ashr*), amanah diartikan dengan kejujuran, kepercayaan (hal dapat dipercaya)<sup>22</sup>. Amanah ini merupakan salah satu sifat wajib bagi Rasul. Ada sebuah ungkapan “kekuasaan adalah amanah, karena itu harus dilaksanakan dengan penuh amanah”. Said Agil Husin Al-Munawwar, menyiratkan dua hal. Pertama, apabila manusia berkuasa di muka bumi, menjadi khalifah, maka kekuasaan yang diperoleh sebagai suatu pendelegasian kewenangan dari Allah SWT (*delegation of authority*) karena Allah sebagai sumber segala kekuasaan. Dengan demikian, kekuasaan yang dimiliki hanyalah sekedar amanah dari Allah yang bersifat relatif, yang kelak harus dipertanggungjawabkan di hadapan-Nya. Kedua, karena kekuasaan itu pada dasarnya amanah, maka pelaksanaannya pun memerlukan amanah. Amanah dalam hal ini adalah sikap penuh

<sup>22</sup>Atabik Ali & Ahmad Zuhdi Mudlor, *Kamus Kontemporer Arab Indonesia* (yogyakarta: Yayasan Ali Maksum, tt.,)h.215.

pertanggungjawaban, jujur dan memegang teguh prinsip. Amanah dalam arti ini sebagai prinsip atau nilai<sup>23</sup>.

## C. Gaya Kepemimpinan

### 1. Pengertian

Robbins, menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Boone dan Kurtz, mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan memotivasi orang lain atau menyebabkan orang lain melakukan tugas tertentu dengan tujuan untuk mencapai tujuan spesifik.<sup>24</sup> Menurut Nawawi, gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau cara yang dipilih atau digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.<sup>25</sup>

### 2. Tipe Gaya Kepemimpinan

G.R Terry mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut:

#### a. Kepemimpinan Pribadi (*Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

---

<sup>23</sup>Al-Munawar, Al-Qur'an, h. 200.

<sup>24</sup>H & Donni Juni Priansa Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011).

<sup>25</sup>Hamidah Nayati Utami & Muhammad Faizal Riza Syaiyid, Elzi, ““Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers),” *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 1 (2013)104-113.

b. Kepemimpinan Non-pribadi (*Non-Personal Leadership*)

Dalam tipe ini pemimpin tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan instruksi-instruksi tertulis.

c. Kepemimpinan Otoriter (*Authoritarian Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karenatakut.

d. Kepemimpinan Kebapakan (*Paternal Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian bapak sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

e. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik didalam menghadapi segala persoalan yang rumit. Dengan demikian para bawahannya bergerakknya itu bukan

karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atau tugas-tugasnya.

f. Kepemimpinan Bakat (*Indigenous Leadership*)

Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pemimpin tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.<sup>26</sup>

Dalam, Islam kepemimpinan identik dengan istilah khalifah yang berarti wakil. Pemakaian kata khalifah setelah Rasulullah SAW sama artinya yang terkandung dalam perkataan “amir” atau pengusaha. Oleh karena itu kedua istilah dalam bahasa Indonesia disebut sebagai pemimpin formal. Selain kata khalifah disebut juga Ulil Amri yang satu akar dengan kata amir bagaimana di atas. Kata Ulil Amri berarti pemimpin tertinggi dalam masyarakat Islam. Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surat An-Nisa ayat 59 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا  
الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن

---

<sup>26</sup>H & Donni Juni Priansa Suwatno, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta., 2011).

تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ  
 إِن كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
 فَطُوبَىٰ لَكُمْ حَيًّا وَآخِرَتَيْكُمْ لَا

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

## D. Komitmen Organisasi

### 1. Pengertian Komitmen Organisasi

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia Komitmen menurut bahasa berarti janji sedangkan menurut istilah Komitme tindakan adalah janji pada diri kita sendiri atau pada orang lain yang tercermin dalam kita. Menurut para ahli definisi komitmen sangat beragam diantaranya: Griffin, menyatakan komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan atau tidak, yang dialami oleh

organisasinya.<sup>27</sup> Komitmen organisasional di definisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan - tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.<sup>28</sup>

Meyer dan Allen, mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa memiliki seorang karyawan terhadap suatu organisasi sehingga memiliki tujuan yang sama dengan organisasi dan keinginan seorang karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.<sup>29</sup> Luthans, menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.<sup>30</sup> Meyer, menyatakan bahwa pengembangan Komitmen memiliki peranan penting terutama padakerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya.<sup>31</sup> Luthan, menyimpulkan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang

---

<sup>27</sup>R. W Griffin, *Management*, 7th Edition (Massachusetts: Houghton Mifflin Company, 2004).

<sup>28</sup>susanton and Ratna, *ibid* 57.

<sup>29</sup>John P Meyer and Natalie J Allen, "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review* 1, No. 1, 1991, 61-89.

<sup>30</sup>luthans, *Prilaku Organisasi*.

<sup>31</sup>Bodroastuti and Ruliaji, *ibid*.

berkelanjutan.<sup>32</sup> Karyawan akan tetap bersama organisasinya dalam suka atau duka, hadir bekerja secara rutin, memberikan seluruh harinya (mungkin lebih), melindungi asset perusahaan, berbagi tujuan perusahaan dan lain-lain, memiliki tenaga kerja yang memiliki komitmen akan menambah keunggulan suatu organisasi.<sup>33</sup>

## 2. Teori-teori Komitmen

Komitmen merupakan pengakuan seutuhnya, sebagai sikap yang sebenarnya yang berasal dari watak yang keluar dari dalam diri seseorang. Menurut Sopiah bahwa komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia keras bagi pencapaian tujuan organisasi.<sup>34</sup>

Komitmen menurut Allen and Meyer mengajukan tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

1. Komitmen Afektif, yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri.
2. Komitmen Kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang

---

<sup>32</sup>Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa VA Yuwono, Dkk) (yogyakarta: ANDI, 2006).

<sup>33</sup>Meyer and Allen, *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*.

<sup>34</sup>sopiah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kertas Rajasa Raya," *Journal of Research in Economics and Management* 16 (2016), 29-43.

harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dalam hal ini individu memutuskan menetap pada suatu organisasi karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan.

3. Komitmen Normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.<sup>35</sup>

Komitmen organisasi (organizational commitment) dimaksudkan agar terjadi ikatan komitmen diharapkan menjadi alat yang dapat menjadikan interaksi antarabawahan dan atasan berjalan secara aktif. Implikasi yang diharapkan adalah terciptakan kondisi bawahan untuk melakukan sesuatu atas kemauan dan kesadaran sendiri untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuan. Komitmen organisasi bisa diartikan dengan suatu ketaatan seseorang terhadap sebuah keyakinan sehingga orang itu mempunyai rasa kerelaan melakukan sesuatu untuk suatu perintah yang diberikan. komitmen organisasi terdapat unsur kesetiaan, kerelaan, pengorbanan, dengan rasa ikhlas dalam bekerja dan memiliki rasa kepemilikan pada lembaga tempat bekerja.

---

<sup>35</sup> Diana Sulianti K L Tobing, "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 11, no. 1 (2009): 31–37.

أَهُمْ يَفْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۖ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ  
 فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا ۖ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ  
 لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلْحِرًا ۖ وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا  
 يَجْمَعُونَ

Artinya : Apakah mereka yang membagi –bagi rahmat Tuhanmu? Kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan Kami telah meninggikan sebahagian mereka atas sebahagian yang lain beberapa derajat, agar sebahagian mereka dapat mempergunakan sebahagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan. 32 Az – Zukhruf.

Ayat diatas menerangkan bahwa setiap pekerjaan terkandung nilai ibadah yang dilakukan dengan kesungguhan dan keikhlasan dengan adanya ridha Allah SWT. Semakin tinggi nilai komitmen atau loyalitas karyawan maka semakin tinggi pula nilainya disisi Allah SWT, maka dapat dilihat semakin tinggi prestasi kerja seseorang atau amal saleh yang dilakukan maka semakin tinggi pula potensi imannya.

## E. Lingkungan Kerja

### 1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Gitosudarmo, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi

pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan keamanan tempat kerja.<sup>36</sup> Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, akan menimbulkan rasa senang dan perasaan senang inilah yang akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.<sup>37</sup>

Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan Allah yang lain yakni sebagai khalifah (pemimpin) yang harus menggunakan nilai-nilai syariat Islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan di dunia dan di akhirat (Hasan, 2005:19-20). Menurut Quraish menafsirkan tentang lingkungan kerja Islam sesuai dengan firman Allah dalam Surat Al-Qasas ayat 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي

<sup>36</sup>Endang Siti Astuti & Ika Ruhana Prakoso, Rayka Dantyo, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)” Vol.2 (2014),1-10.

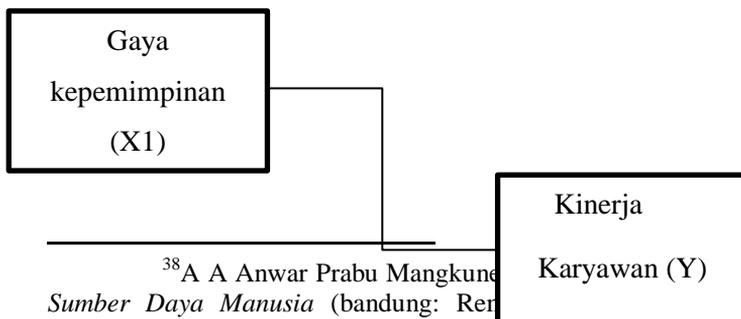
<sup>37</sup>Hamidah Nayati Utami & Gunawan Eko Nurtjahjono Setyadi, Benny, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank BRT, Tbk. Cabang Bogor)” vol.21 (2015),1-8.

الْأَرْضِ ۖ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

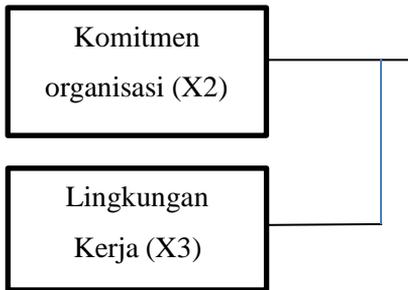
Artinya: “Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (QS.Al-Qasas:77)

#### F. Kerangka Pikir

Menurut para ahli definisi kinerja karyawan diantaranya: Mangkunegara, menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>38</sup> Menurut Lewa dan Subowo, indikator dari kinerja karyawan adalah faktor kualitas kerja, kuantitas, pengetahuan, keandalan dan kerjasama.



<sup>38</sup> A A Anwar Prabu Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia* (bandung: Remaja Rosdakarya, 2009).



**Gambar 1.2 Skema Kerangka Pikir**

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

## **G. Hipotesis**

### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan merupakan perilaku pemimpin yang digunakan seseorang ketika ingin mempengaruhi orang lain. Menurut Robert House sebagaimana dikutip oleh Robbins mengungkapkan bahwa terdapat empat macam klasifikasi kepemimpinan Path Goal, yakni gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan partisipatif, dan gaya kepemimpinan berorientasi pada tugas. Berbagai macam gaya kepemimpinan dapat digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja

bawahannya dalam melakukan pekerjaan.<sup>39</sup>

Wirawan menyebutkan jika kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Hijja Mardhiya, Sri dan Isnaini menyebutkan semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan, maka pegawai juga akan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya semakin rendah gaya kepemimpinan maka kinerja pegawai juga akan menurun.

H1: Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja

## **2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam penelitian Titik Rosita menerangkan bahwa komitmen organisasional memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kenaikan pada komitmen organisasional karyawan perusahaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Stephen L.Fink menunjukkan bahwa komitmen untuk bekerja, komitmen terhadap rekan kerjadan komitmen organisasional mempunyai hubungan

---

<sup>39</sup> Agung Suprpto Astria Khairizah, Irwan Noor, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *Jurnal Administrasi Publik* Vol. 3, No 7 (2007).

dengan kinerja karyawan.<sup>40</sup>

Menurut Robbins dan Judge komitmen organisasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan. Perusahaan tentu nya hanya akan mempertahankan karyawan-karyawan yang berprestasi atau mempunyai kinerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang ingin tetap beradadi perusahaan akan berupaya untuk dapat mencapai prestasi yang diinginkan oleh perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada baiknya kinerja karyawan.<sup>41</sup>

H2: Komitmen Organisasional Berpengaruh Terhadap Kinerja

### **3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi**

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

---

<sup>40</sup>Titik Rosita, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel," *Ilmu Dan Riset Manajemen* 5, No.1, 2016.

<sup>41</sup>Robbins and Judge, "Perilaku Organisasi Edisi Ke-12,".

misalnya, kebersihan, keamanan, dan sebagainya. Berkaitan dengan data empiris yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner dengan melihat nilai mean terkecil pada hasil SPSS didapatkan hasil bahwa agar motivasi karyawan meningkat pemimpin LPD Desa Adat Kedonganan, Kabupaten Badung harus memperhatikan suhu udara di ruangan kerja karyawan, dimana ketika suhu udara sejuk karyawan akan nyaman dalam bekerja.

## 2. Pengaruh motivasi terhadap komitmen.

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis, ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan. Menurut Robbins dan Coulter dalam Ardanamotivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu tertentu. Komitmen karyawan meningkat pemimpin LPD Desa Adat Kedonganan, Kabupaten Badung harus memperhatikan keberadaan karyawan melalui pemberian dukungan terhadap karyawan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai, yang akan berimbas pada keberadaan komitmen kerja karyawan yang semakin rendah. Begitupun sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam

mencapai tujuannya serta menumbuhkan komitmen kerja karyawan untuk keberhasilan organisasi bersangkutan.

### **3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen.**

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa agar motivasi karyawan meningkat pemimpin LPD Desa Adat Kedonganan, Kabupaten Badung harus mampu menanyakan kesulitan dalam bekerja dan kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan. Sejalan dengan hal tersebut kepemimpinan yang baik, akan mampu memberikan arahan kepada karyawan sehingga karyawan dapat mengerti dengan baik maksud dari perintah yang diberikan, sehingga komitmen kerja karyawan akan lebih meningkat, yang ditunjukkan dari sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang ditugaskan kepadanya.

### **4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen.**

Berdasarkan pada hasil penelitian terhadap pengujian hipotesis didapatkan hasil bahwa agar motivasi karyawan meningkat Pemimpin LPD Desa Adat Kedonganan, Kabupaten Badung harus memperhatikan suhu udara di ruangan kerja karyawan, dimana ketika suhu udara sejuk karyawan akan nyaman dalam bekerja. Sejalan dengan hal tersebut keadaan lingkungan kerja sudah terasa nyaman maka akan mendukung tumbuh kembang komitmen karyawan dalam bekerja untuk meningkatkan produktivitas sebagai tujuan organisasi.

H3: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan



## DAFTAR RUJUKAN

### BUKU

- A A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Abdullah, Ma'ruf. "Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan." Aswaja Pressindo, 2014.
- Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek, 2002.
- Busro, M. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.
- Cholid Narbuko. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Djokosantoso Moelyono. *Budaya Korporat Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elek Media Kompotindo, 2003.
- Fred Luthans. *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa VA Yuwono, Dkk)*. Yogyakarta: ANDI, 2006.
- . *Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa VA Yuwono, Dkk) Edisi Bahasa Indonesia, Edisi Bahasa Indonesia*. Yogyakarta: andi, 2006.
- Ginanjjar, Rodi Ahmad. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga*. Yogyakarta: Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta, 2013.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Imam Suprayogo dan Tobroni. *Metodologi Penelitian Sosial-Agama*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003.
- Juliansah Noor. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Karya Ilmiah*. Jakarta, 2011.
- Mudlor, Atabik Ali & Ahmad Zuhdi. *Kamus Kontemporer Arab Indonesia*. Yogyakarta: Yayasan Ali Maksum, tt, n.d.
- Muhammad Teguh. *Metodologi Penelitian Ekonomi Dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005.

- Multitama. *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*. Jakarta: Zikrul Hakim, 2006.
- P D Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2017.
- Robbins and Judge. "Perilaku Organisasi Edisi Ke-12," n.d. *Situmorang and Lutfi*, n.d.
- sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, Dan R&D*, n.d.
- . *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: alfabeta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrative*. Bandung: Alfabeta, 2002.
- Suwatno, H & Donni Juni Priansa. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- . *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta., 2011.

## JURNAL

- Astria Khairizah, Irwan Noor, Agung Suprpto. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN." *Jurnal Administrasi Publik* Vol. 3, No (n.d.)
- Bodroastuti and Rulaji. *No Title*, n.d.
- Fitri, N., dan Nasution, A. P. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestai Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam." *Bening*, 2016.
- . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestai Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam*. Batam: Bening, 2016.
- Gibson Jr P. "Organizations : Behavior Structure Process. Eleventh Edition." *New York: MC Graw Hill*, 2008.
- Hijja Mardhiya Nasution, Sri Sudiarti, and Isnaini Harahap. "Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan

- Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.” *At-Tawassuth* 4, No. 1, 2019.
- John P Meyer and Natalie J Allen. “A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment.” *Human Resource Management Review* 1, No. 1, 1991.
- uthans. *Prilaku Organisasi*, n.d.
- Mangkunegara. “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,” n.d.
- Meyer and Allen. *A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment*, n.d.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti & Ika Ruhana. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)” Vol.2 (2014).
- R. W Griffin. *Management*. 7th Editio. Massachusetts: Houghton Mifflin Company, 2004.
- Rahmila Sari. “Mahlia Muis, and Nurdjannah Hamid, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.” *Jurnal Analisis* 1, No. 1, 2012.
- Rochmat Aldy Purnomo. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS*. ponogoro: CV. WADE GROUP, 2017.
- Satyawati, N. R. M., dan Suartana, I. W. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan.” *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2014.
- Setyadi, Benny, Hamidah Nayati Utami & Gunawan Eko Nurtjahjono. “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank BRT, Tbk. Cabang Bogor)” vol.21 (2015).
- Sholichah, Atikah. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan*

- Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.* Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2016.
- sopiah. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Kertas Rajasa Raya.” *Journal of Research in Economics and Management* 16 (2016).
- Syaiyid, Elzi, Hamidah Nayati Utami & Muhammad Faizal Riza. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers).” *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 1 (2013).
- Titik Rosita. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel.” *Ilmu Dan Riset Manajemen* 5, No.1, 2016.
- Tobing, Diana Sulianti K L. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III Di Sumatera Utara.” *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 11, no. 1 (2009): 31–37.
- Tri Bodroastuti and Argi Rulijaji. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Dinamika Ekonomi Dan Bisnis* 13, No. 1, 2016.
- Tung N Nguyen, Khuong N Mai, and Phuong V Nguyen. “Factors Affecting Employees’ Organizational Commitment—A Study of Banking Staff in Ho Chi Minh City, Vietnam.” *Journal of Advanced Management Science* 2, no.1 (2014).
- Ursa Majorsy. “Kepuasan Kerja, Semangat Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Staf Pengajar Universitas Gunadarma,” no. *Jurnal Psikologi* 1, 1 (2011).
- Yoga Putrana, Azis Fathoni, and Moh Mukeri Warso.

*Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* PT. Gelora Persada Mediatama Semarang, 2016.

#### **ARTIKEL**

Iman Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.

Rinatasari, Fajrina Gilang. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Di BPRS Bumi Artha Sampang.* Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2016.

Rochmat Aldy Purnomo. *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan SPSS.* ponogoro: CV. WADE GROUP, 2017.

Sholichah, Atikah. *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta.* Yogyakarta: Skripsi UIN Sunan Kalijaga, 2016.

