

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK
PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS)
ALWASHLIYAH MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk memenuhi sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama	: Nilam Sari Silitonga
NPM	: 1605160294
Program Studi	: Manajemen
Kosentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal 08 Juli 2020, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperbahatkan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Name : NILAM SARI SILITONGA
NPM : 1695160294
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

MEMUTUSKAN

Bahwa nama tersebut di atas dinyatakan "lulus" dengan Nilai "A" dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen pada fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 17 juli 2020

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

(JASMAN SARIPPUDDIN HSB, SE., M.Si) (MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SEM.Si)

Penguji III (Pembimbing)

(Drs. DANISKANDAR, SE., MM)

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

(JANURI, SE, MM, M.Si)

(ADE GUNAWAN, SE, MM, M.Si)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : NILAM SARI SILITONGA
NPM : 1605160294
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK PEMBIYAAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juni 2020

Pembimbing


Drs. DANISKANDAR, SE., MM

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SARIPUDDIN HSB SE., M.Si


H. JANURI, SE., M.M., M.Si

ABSTRAK
PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARIAH (BPRS)
ALWASHLIYAH MEDAN

NILAM SARI SILITONGA
Program Studi Manajmen
nilamsarisilitonga97@gmail.com

Permasalahan penelitian ini adalah, menurunnya kinerja karyawan, kinerja yang belum optimal dalam bekerja, tidak tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya komunikasi terhadap bawahan dan atasan, dan adanya penyimpangan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang telah disepakati perusahaan sebelumnya, dari beberapa masalah yang ada didalam PT.BPRS Al Washliyah Medan penulis, membahas masalah tentang kepemimpinan, komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisoner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi (R^2). Berdasarkan hasil pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan $t_{hitung} 17,128$ lebih besar dari $t_{tabel} 3,35$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima H_o ditolak. Berdasarkan hasil pengujian nilai menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap nilai karyawan. Nilai R-Square variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan (X_1), Komitmen Organisasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y), sebesar 55,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci :Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL LEADERSHIP AND COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PT. BANK FINANCING SYARIAH PEOPLE (SRB) AL WASHLIYAH MEDAN

NILAM SARI SILITONGA

*Management Study Program
nilamsarisilitonga97@gmail.com*

The problems of this study are, the decline in employee performance, performance that is not optimal at work, not on time in carrying out their duties, lack of communication to subordinates and superiors, and the existence of irregularities in work that is not in accordance with organizational commitments agreed by the company before, from several problems in PT. BPRS Al Washliyah Medan writer, limiting issues regarding leadership, Organizational commitment to the performance of employees of PT. BPRS Al Washliyah Medan. The purpose of this study was to determine the effect of leadership and organizational commitment on employee performance at PT. BPRS Al Washliyah Medan.

The research used in this study is a quantitative approach. In determining the sample of this study using a saturated technique (census) in which all populations are sampled. Data collection techniques used in this study are questionnaires (questionnaire), to analyze the data and information needed, the authors use data techniques where hypothesis testing is used after going through stages -stages like spreading questionnaires. To test the quality of the questionnaire using a test of validity and reliability. The analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique, which uses the calculation of numbers and then draws conclusions from the test, with multiple linear regression, classical assumptions, partial tests (t), simultaneous (F), coefficient of determination (R²) . Based on the results of testing, the influence of leadership and organizational commitment on employee performance shows that t_{count} 17.128 is greater than t_{table} 3,35. From these results it can be concluded that H_a was accepted H_o was rejected. Based on the results of testing the value shows that F_{count} is greater than F_{table} , meaning that H_o is rejected so it can be concluded that there is a significant influence between leadership and organizational commitment on employee value. The R-Square value of variable Y (employee performance) can be explained by the leadership variable (X1), Organizational Commitment (X2), to employee performance (Y), and the rest is influenced by 55,9% other variables not examined.

Keywords: Leadership, Organizational Commitment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum.wr.wb

Syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis serta tidak lupa juga Shalwat dan salam penulis sampai kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara. Proposal ini diajukan dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan”**.

Penulisan menyadari bahwa sesungguhnya penulisan dalam penyusunan skripsi ini tidak akan mungkin bisa terwujud tanpa adanya bimbingan dan nasehat serta pengarahan pihak-pihak terkait yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.

Oleh karena itu, penulisan mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya sehingga proposal ini dapat diselesaikan, yaitu kepada:

1. Ayahanda tercinta Ayah Muhammad Silitonga dan Ibunda tersayang Nurliani, yang telah memberikan doa, kekuatan moril dan materi, membimbing serta mendukung saya dalam menjalani pendidikan dari saya masih kecil hingga sekarang. Dan juga Adik tersayang Intan Aprilianti dan Mutiara Novita yang selalu memberikan kakaknya semangat dan dukungan.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan 3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin SE, M.SI, selaku ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, MM, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah ikhlas meluangkan waktunya membimbing dan memberikan pengarahan demi menyelesaikan proposal ini.
9. Bapak /Ibu Doden Program S-I Ekonomi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan dukungan dan kerjasama selama melakukan riset untuk proposal ini.
10. Teman-teman seperjuangan Siti Kamilah, Delvi Tanjung, Ita Lestari, Elimawati, Wagini, Wulandari, Bella Jung dan teman-teman satu bimbingan serta teman-teman F Pagi Manajemen.

Semoga Allah SWT memberikan pahala atas kemurahan hati dari pihak-pihak terkait tersebut. Akhir kata penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya pada diri Penulis, dan apabila dalam penulisan terdapat

kata-kata yang kurang berkenan, penulis mohon maaf sebesar-besarnya. Semoga kita semua senantiasa dilindungi dan di diberikan berkah serta rahmat oleh Allah SWT.

Amin ya rabbal'amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, 2020

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah.	5
1.3.1 Batasan Masalah	5
1.3.2 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Dan Manfaat.....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian.....	6
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2 Manfaat Kinerja.....	8
2.1.1.3 Fakor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	8
2.1.1.4 Indikator Kinerja.....	11
2.1.2 Kepemimpinan.....	12
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.2.2 Manfaat Kepemimpinan	13
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	13
2.1.2.4 Indikator Kepemimpinan	14
2.1.3 Komitmen Organisasi	15
2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi	15
2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi.....	15
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi....	16
2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi	17
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	18
2.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.3 Hipotesis	21

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian.....	22
3.2 Defenisi Operasional	22
3.2.1 Variabel Kinerja Karyawan	23
3.2.2 Variabel Kepemimpinan.....	23
3.2.3 Varibel Komitmen Organisasi.....	23
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian.....	24
3.3.1 Tempat Penelitian.....	24
3.3.2 Waktu Penelitian.....	24
3.4 Populasi dan Sampel	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel.....	25
3.5 Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1 Studi Demokrasi	25
3.5.2 Angket/Kuisisioner.....	26
3.6 Teknik Analisis Data	29
3.6.1 Analisis Regresi linier Bergerak.....	30
3.6.2 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.6.3 Pengujian Hipotesis	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Identitas Responden	37
4.1.2 Analisis Variabel.....	39
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....	44
4.1.4 Regresi Linier Berganda	48
4.1.5 Pengujian Hipotesis	50
4.1.6 Determinasi	55
4.2 Pembahasan.....	56
BAB V PENUTUP	60

5.1 Kesimpulan	60
5.2 Saran	60
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan.....	23
Tabel III.2 Indikator Kepemimpinan	23
Tabel III.3 Indikator Komitmen Organisasi.....	24
Tabel III.4 Jadwal Waktu Penelitian.....	24
Tabel III.5 Penilaian Skala Likert	26
Tabel III.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	27
Tabel III.7 Uji Validitas Kepemimpinan	28
Tabel III.8 Uji Validitas Komitmen Organisasi	28
Tabel III.9 Hasil Uji Realibilitas	29
Tabel IV.1 Skala Likert.....	36
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Jenis kelamin.....	37
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Usia	38
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Pendidikan.....	38
Tabel IV.5 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel IV.6 Skor Angket Variabel Kepemimpinan.....	41
Tabel IV.7 Skor Angket Komitmen Organisasi	43
Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolinearitas	46
Tabel IV.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	49
Tabel IV.10 Uji t (hipotesis1)	51
Tabel IV.11 Uji t (hipotesis2)	52
Tabel IV.12 Uji F.....	54
Tabel IV.13 Koefisien Determinasi	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
Gambar II.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	19
Gambar II.3 Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Karyawan	20
Gambar III.1 Kriteria pengujian hipotesis uji t	33
Gambar III.2 Kriteria pengujian hipotesis uji f	35
IV.1 Uji Normalitas Normal p-lot.....	45
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas	47
Gambar IV .3 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1	51
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 2.....	53
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Uji F Hipotesis ke-3.....	55

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Sejarah singkat perusahaan
- Lampiran 2. Bagan struktur organisasi
- Lampiran 3. Angket
- Lampiran 4. Rekapitulasi hasil pengumpulan data
- Lampiran 5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas kinerja karyawan (Y)
- Lampiran 6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Kepemimpinan (X_1)
- Lampiran 7. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)
- Lampiran 8. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Lingkungan Kerja (X_3)
- Lampiran 9. Tabel Titik Persentase Distribusi f
- Lampiran 10. Tabel titik distribusi r
- Lampiran 11. Tabel Titik persentase distribusi t
- Lampiran 12. Histogram dan P.Plot
- Lampiran 13. Pengajuan judul penelitian
- Lampiran 14. Surat ketetapan dosen pembimbing skripsi
- Lampiran 15. Berita acara pembimbingan proposal
- Lampiran 16. Pengesahan hasil seminar proposal
- Lampiran 17. Berita acara pembimbingan skripsi
- Lampiran 18. Surat keterangan penelitian / riset
- Lampiran 19. Daftar riwayat hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi harus memiliki sumber daya yang kuat. Sumber daya yang tangguh haruslah dijalankan dengan bersamaan sehingga akan membentuk satu kesatuan dan menghasilkan bentuk hasil yang baik untuk mencapai suatu tujuan. Oleh sebab itu peran sumber daya manusia sangat menentukan agar terbentuk sinergi yang baik bagi perusahaan sehingga dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

PT. BPRS Al Washliyah adalah kegiatan penghimpunan dana dan juga penyaluran dana. Perusahaan. PT. BPRS Al Washliyah priode I beroperasi sejak tanggal 8 November 1994. Pada sisi penghimpunan dana BPRS Al Washliyah menghimpun dana dari anggota (nasabah). Sedangkan pada sisi penyaluran dana atau pembiayaan, BPRS Al Washliyah menggunakan sistem bagi hasil. Keuntungan yang diperoleh dari pemberian pembiayaan tersebut tidak berdasarkan suku bunga tetapi berdasarkan bagi hasil yang telah disepakati bersama.

Menurut (Amirullah, 2015, hal.232)Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Dalam setiap perusahaan peran kinerja karyawan sangatlah penting karena melalui peranan kinerja karyawan tersebut dapat saling bekerja sama atau dengan

yang lainnya untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Karyawan merupakan asset yang paling penting dalam sebuah perusahaan karna tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa diselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Masalah empiris yang terlihat pada PT. BPRS Al Washliyah yang berpengaruh dengan kinerja karyawan diantaranya adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik hal ini dapat dilihat dari kurangnya kerja sama antara karyawan, hal ini dapat terlihat dari masih ada karyawan tidak memberikan kinerja yang memuaskan yaitu tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan , satu hal yang menyebabkan masalah ini dapat membahayakan pada perusahaan.Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman serta rekan kerja yang sulit untuk diajak bekerja sama sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Menurut(Daulay, 2017, hal.159) kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

Masalah kepemimpinan yang terjadi di perusahaan kurangnya komunikasi terhadap atasan dan bawahan dengan kurangnya komunikasi sering terjadinya kesalah pahaman dalam komunikasi yang menyebabkan buruknya komunikasi,kurangnya perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya yang dilihat dari pemberian tugas yang tidak diberikan pengarahan membuat kinerja karyawan menurun sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam pencapaian tugas.

Menurut (Wibowo, 2015, hal.188) komitmen organisasi adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi terhadap kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dipandang memegang peranan penting dalam pencapaian kinerja karyawan adalah Peran kepemimpinan yang mana sangat berperan penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dari pimpinanlah muncul gagasan-gagasan baru dan inovatif dalam pengembangan perusahaan. Untuk itu dalam pencapaian kinerja karyawan dimana karyawan tersebut harus mampu melaksanakan dan bertanggung jawab atas apa yang sudah diberikan oleh pimpinan.

Penelitian ini melibatkan karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Al Washliyah dimana perusahaan ini bergerak dibidang penghimpunan dana dan juga penyaluran dana. Dimana dari riset pendahuluan yang dilakukan terdapat beberapa temuan yang terkait dengan masalah kepemimpinan yang kurang komunikasi dan pemimpin kurangnya perhatian yang dilakukan atasan terhadap bawahannya membuat kinerja karyawan menurun serta adanya kurang kerjasama antara sesama karyawan perusahaan sehingga mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan dalam pencapaian tugas.

Terkait dengan komitmen organisasi pada tempat penelitian terdapat masalah yaitu karyawan yang kurang optimal. Hal ini dapat dilihat adanya penyimpangan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan komitmen yang telah

mereka sepakati oleh perusahaan sebelumnya, seperti melanggar peraturan keluar pada saat jam kerja, yang berdampak pada tugas yang dilalaikan oleh karyawan.

Dari uraian diatas maka dapat dilihat bahwasannya kinerja merupakan salah satu hal yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak PT. BPRS Al Washliyah. Mengingat pentingnya gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam bekerja sebagai salah satu hal cara untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penulisan memilih judul penelitian yaitu: **”Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT. BPRS Al Washliyah dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang ada yakni:

- a. Masih kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan kerja sama dengan karyawan lain.
- b. Masih kurangnya komunikasi karyawan dan perhatian terhadap atasan dan bawahan.
- c. Adanya penyimpangan karyawan dalam bekerja yang tidak sesuai dengan komitmen organisasi yang telah disepakati sebelumnya, ditandai dengan melanggar peraturan perusahaan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih terarah jelas, maka batasan dari rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu kinerja

karyawan yang masih kurang mampu dalam melaksanakan tugas dengan baik, kurangnya perhatian serta komunikasi atasan dengan bawahan dan adanya penyimpangan komitmen organisasi yang telah disepakati sebelumnya pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

1.3.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah?
- b. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS AL Washliyah?
- c. Apakah kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah?.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai rumusan masalah yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT, BPRS Al Washliyah.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka penulis berharap penelitian ini akan memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain:

a. Manfaat Teoritas

- 1) Untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah.
- 2) Penelitian ini dapat digunakan dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya dibidang sumber daya manusia.

b. Manfaat Praktis

- 1.) Melalui hasil penelitian ini akan diketahui pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan untuk selanjutnya sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan keputusan organisasi pada PT. BPRS Al Washliyah.
- 2.) Sebagai sarana dan masukan dalam hal pengelolah sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi..

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja sangat sering kita dengar dan kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai maksud dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja merupakan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja atau pegawai yang dapat nilai dari hasil kerjanya. Berkaitan dengan hal diatas tersebut terdapat beberapa defenisi kinerja menurut para ahli, diantaranya:

Menurut (Rivai, 2014 hal.76) kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama period tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut (Moeheriono, 2014 hal.45) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Dari defenisi-defenisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kenerja pada hakikatnya mempunyai arti yang sama. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil yang dicapai oleh suatu karyawan dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

2.1.1.2 Manfaat Kinerja

Manfaat Kinerja menurut (Rivai, 2013, hal 315) yaitu sebagai berikut:

- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e) Umpat balik sumber daya manusia, prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.1.1.3 Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan hal-hal yang menjadi penentu kinerja, berlangsung secara optimal atau tidak.

Menurut (Mangkuprawira, 2010, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Adapun uraian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang..

2) Pengetahuan

Yaitu pengetahuan tentang pekerjaan seseorang yang dimiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6) Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Sedangkan menurut (Umam, 2012, hal.190) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, antara lain:

1) Faktor individu

Kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pendidikan, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.

2) Faktor psikologis

Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.

3) Faktor organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan(*reward system*).

Dari beberapa faktor diatas dapat dikatakan bahwa penggunaan tenaga kerja secara maksimal akan meningkatkan kinerja dan mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut(Sutrisno, 2016 hal.24) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja.

Adapun uraian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Merupakan tingkatan sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus, dan kegiatan yang dilakukan.

3) Waktu kerja

Menerangkan akan berupa jumlah absen,keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijakani individu karyawan tersebut.

4) Kerjasama

Menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari tempat kerjanya.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017, hal. 75) mengemukakan indikator kinerja adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Adapun uraian di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah keyakinan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam pekerjaannya.

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Istilah kepemimpinan di perusahaan tidak asing lagi kita dengar pemimpin yang artinya membimbing atau menuntun karyawannya untuk mencapainya tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Menurut (Sutrisno, 2010, hal. 197) Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi

orang lain untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, tidak hanya secara internal bagi organisasi yang bersangkutan akan tetapi juga dalam menghadapi berbagai pihak di luar organisasi yang kesemuanya dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sedangkan menurut Corrigan dalam (Bismala, 2017, hal.83) kepemimpinan memerlukan *responsibility* dan *ownership* artinya pemimpin bukan sekedar tercipta dari hubungan yang terjadi secara otomatis sebagai hasil dari struktur organisasi yang menyiratkan peran pimpinan dan bawahan.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kualitas hubungan atau interaksi antara bawahan dan atasan untuk mengarahkan karyawannya dalam menggerakkan manajemen perusahaan.

2.1.2.2 Manfaat Kepemimpinan

Menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya (Arifin, 2012, hal 103) terdapat lima manfaat kepemimpinan yang bersifat hakiki, yaitu:

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam terutama dalam mengatasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan

Menurut (Setiawan & Muhith, 2013, hal.31) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

- a. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin,hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan kepemimpinan.
- b. Harapan dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap kepemimpinan
- c. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi kepemimpinan
- d. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- e. Harapan dan perilaku rekan juga dapat mempengaruhi kepemimpinan

2.1.2.5 Indikator Kepemimpinan

Adapun indikator kepemimpinan menurut(Sedarmayanti, 2011, hal.64) adalah berkomunikasi, mengkoordinasikan, mengorganisasikan, memotivasi dan memanfaatkan sumber daya. Indikator kepemimpinan menurut (Kartono, 2014, hal.97) adalah kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, mampu mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosional.

Sedangkan menurut (Miftah 2010, hal.52) indikator yang mempengaruhi kepemimpinan adalah fungsi kepemimpinan sebagai inovator, fungsi

kepemimpinan sebagai komunikator, dan fungsi kepemimpinan sebagai motivator.

2.1.3. Komitmen Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu tingkah laku kepada organisasi berupa loyalitas kepada visi, misi untuk mencapainya suatu tujuan perusahaan. Komitmen organisasi bisa tumbuh di karenakan memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Menurut(Wibowo, 2016, hal.188) komitmen organisasi adalah sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya..

Sedangkan menurut (Robbins, 2015, hal.63)komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan diperusahaan harus memiliki komitmen yang kuat untuk mencapainya suatu tujuan perusahaan dengan baik.

2.1.3.2 Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut(Wibowo, 2016, hal.188) komitmen organisasi adalah sebagai suatu tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya..

Menurut (Juniarari, 2011, hal.2) manfaat komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Pegawai yang serius menunjukkan komitmen tinggi pada organisasi kemungkinan jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam perusahaan.
- 2) Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.
- 3) Secara penuh terlibat dalam pekerjaan, karena pekerjaan tersebut merupakan kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan dalam pencapaian tujuan organisasi

Dengan adanya komitmen organisasi karyawan yang bekerja di perusahaan berharap terus bekerja untuk organisasi karena mereka searah dengan tujuan dan nilai dalam organisasi.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Menurut (Sopiah & Sangadji, 2018, hal.62) faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal, faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi.

Adapun uraian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Faktor personal

Merupakan karakteristik yang dimiliki oleh individu anggota organisasi, seperti nilai-nilai yang dianut, kompetensi yang dimiliki, motivasi untuk menjadikan anggota organisasi, dan pengalaman.

- 2) Faktor internal organisasi

Merupakan komitmen individu pada organisasi, namun faktor personal itu dapat dinetralisasikan atau diperkuat oleh adanya faktor internal organisasi, seperti ganjaran kepemimpinan, rekan kerja, dan kebijakan organisasi.

3) Faktor eksternal organisasi

Merupakan kebutuhan-kebutuhan bertahan hidup, kebutuhan tersebut dapat terus meningkat atau *the rising demand* seiring dengan adanya pengaruh beberapa faktor seperti bertambahnya usia, bertambahnya keluarga, tuntutan baru sebagai pengakibat adanya pengaruh lingkungan, produk baru yang menarik, kemajuan teknologi, dan lain-lain

Menurut David dalam (Sopiah, 2018, hal.163) empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu faktor personal, karakteristik struktur dan pengalaman kerja sedangkan menurut Stum dalam (Sopiah, 2018, hal.164) lima faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

2.1.3.4 Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Wibowo, 2015, hal.189) indikator komitmen organisasi adalah keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerima nilai organisasi, dan penerima tujuan organisasi. Adapun uraian di atas dapat dijelaskan adalah sebagai berikut:

1) Keinginan kuat tetap sebagai anggota

Yaitu karyawan bangga bekerja di perusahaan, dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

2) Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Yaitu adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi.

3) Penerimaan nilai organisasi

Yaitu karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4) Penerimaan tujuan organisasi

Yaitu keinginannya untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

Sedangkan menurut (Ikhsan, 2010, hal.55) indikator komitmen organisasi yaitu komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Adapun uraian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Komitmen efektif

Yaitu terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional atau psikologis terhadap organisasi.

2) Komitmen berkelanjutan

Muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3) Komitmen normatif

Timbul dari nilai-nilai dari pegawai yang bertahan menjadi anggota suatu organisasi karena memiliki kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi tersebut merupakan hal memang harus dilakukan.

2.2 Karangka Berpikir Konseptual

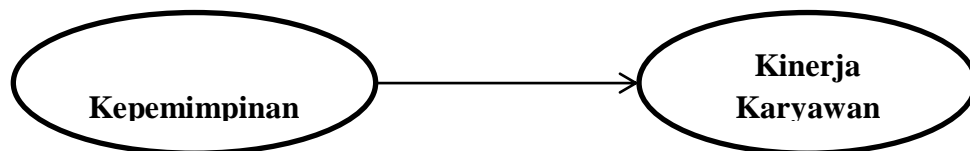
Karangka berpikir konseptual yang baik akan menjelaskan secara teoritis antara hubungan variabel yang akan diteliti. Menurut Uma Sekaran dalam

(Sugiyono 2017, hal.60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting.

2.2.1 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Menurut George P.Terry dalam (Daulay, 2017, hal.159) kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh(Putra, Harien & Mehasin, 2014);(Sudiharto & Widajanti, 2012); (Arianty, 2015); (Gultom & Arif, 2017) dan (Astuti & Prayogi, 2018);(Andayani & Tirtayasa, 2019);(Hasibuan & Bahri, 2018)dan (Marjaya & Pasaribu, 2019)yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



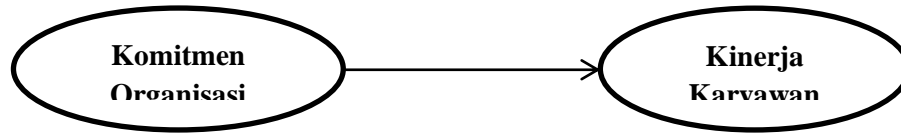
Gambar II.1
Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Robbins, 2015, hal.63) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh(Fitria & Hamid, 2014);(Mulyasari, 2018); (Jufrizen, 2017); (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018);

(Jufrizen& Gultom, 2018); (Adhan, jufrizen & Prayogi 2020) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan.



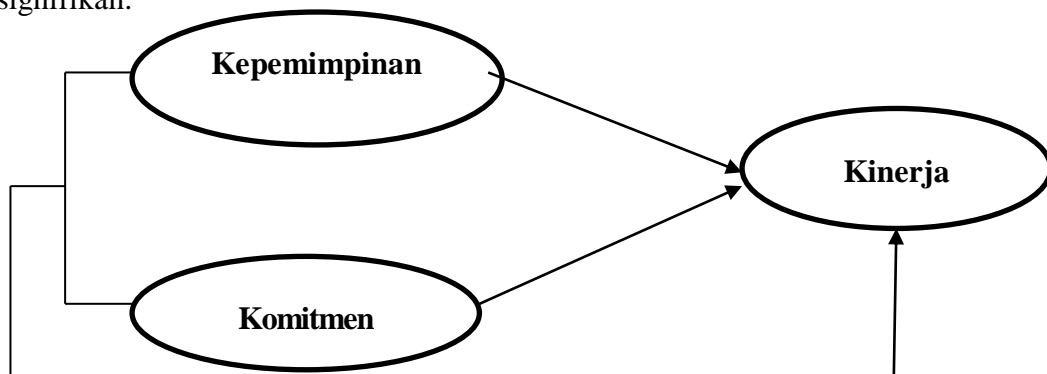
Gambar II.2

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam setiap organisasi peran kinerja sangatlah penting karena melalui kinerja karyawan pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dengan cara karyawan dapat saling bekerja sama untuk mencapainya tujuan. Dengan kinerja karyawan perusahaan akan lebih sangat membantu untuk mencapainya tujuan perusahaan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Mulyasari, 2018) dan (Fitria & Hamid, 2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja karyawan menyimpulkan berpengaruh secara signifikan.



Gambar II.3

Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Menurut (Sugiyono, 2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan teori-teori diatas dan hasil penelitian seperti yang dilihat dari kerangka konseptual, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah.
3. Kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al Washliyah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut (Juliandi, 2015, hal.12) pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

Pendekatan asosiatif ini kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2010, hal.13) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional dikemukakan untuk mengetahui pengertian terhadap variabel-variabel yang diteliti didalam perusahaan sehingga memudahkan dan mengarahkan masalah yang diteliti.

Menurut (Sugiyono, 2010, hal.31) defenisi operasional adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dari penelitian ini defenisi operasional adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan prestasi kerja yang dihasilkan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator Kinerja Keryawan

No	Indikator
1.	Kualitas kerja
2.	Kuantitas kerja
3.	Waktu kerja
4.	Kerjasama

Sumber :(Sutrisno, 2016, hal.127)

3.2.2 Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan merupakan suatu sikap yang dimiliki secara individu dalam memimpin kegiatan dalam sebuah organisasi atau kelompok dengan tujuan mencapai suatu tujuan bersama.

Tabel III.2
Indikator Kepemimpinan

No	Indikator
1.	Berkomunikasi
2.	Mengkoordinasikan
3.	Mengorganisasikan
4.	Memotivasi
5.	Memanfaatkan sumber daya

Sumber: (Sedermayanti, 2011 hal.64)

3.2.3 Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku seseorang seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi, misi, untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

Table III-3
Indikator Komitmen Organisasi

No	Indikator
1.	Keinginan kuat tetap sebagai anggota
2.	Keinginan berusaha keras dalam bekerja
3.	Penerima nilai organisasi
4.	Penerima tujuan organisasi

Sumber: (wibowo, 2015 hal.189)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan yang beralamat jln. Gunung Krakatau.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan yang dilaksanakan mulai dari Januari 2020 sampai dengan Maret 2020. Hal ini dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel III.4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Jan'20				Feb'20				Mar'20				Apr'20			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■														
2	Survei Pendahuluan			■	■												
3	Penulisan Proposal				■	■											
4	Seminar Proposal					■	■										
5	Pengumpulan Data						■	■	■								
6	Pengolahan Data							■	■	■							
7	Pembuatan Skripsi									■	■	■	■				
8	Bimbingan Skripsi										■	■	■	■			
9	Sidang Meja Hijau													■			

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Pengertian populasi menurut(Sugiyono, 2016, hal.115)adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam hal ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan PT. BPRS Al Washliyah medan jln. Gunung Krakatau yang berjumlah 30 orang karyawan tetap.

3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2010, hal.118) teknik sampling jenuh adalah teknik pembuatan sampel bila semua anggota digunakan sebagai sampel. Penulis memilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian berjumlah 30 orang karyawan tetap.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan oleh peneliti untuk dapat mengumpulkan data yang terkait dengan penelitian yang diambil. Teknik pengumpulan data menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Dimana merupakan komponen menentukan pada suatu proses analisis data dan juga menyimpulkan dari suatu penelitian.

3.5.1 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang berkaitan dengan dokumentasi perusahaan seperti struktur organisasi, data-data jumlah karyawan yang adadiperusahaan, absen karyawan dan data sistem kompensasi perusahaan.

3.5.2 Angket/Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner yaitu merupakan pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket penelitian ini ditunjukkan pada karyawan PT. BPRS Al Washliyah di Medan jln. Gunung Krakatau, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel III.5
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Quisioner menurut (Sugiyono, 2016, hal.64) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti insiden tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, dan penampilan fisik angket.

Selanjutnya untuk mengukur valid dan reliabel tidaknya data maka dapat diuji dengan :

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian. Uji ini validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber :(Sugiyono, 2010 hal.177)

Keterangan :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyak pasangan pengamatan

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum (xi^2))$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum (yi^2))$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum (xi))^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum (yi))^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xi yi$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

1. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 maka butir instrument tersebut valid.
2. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05 maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Intrumen Kinerja karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
item.1	0,711	0,306	0,000	Valid
item.2	0,726	0,306	0,000	Valid
Item.3	0,558	0,306	0,000	Valid
item.4	0,719	0,306	0,000	Valid
item.5	0,848	0,306	0,000	Valid
jumlah.6	0,732	0,306	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Intrumen Kepemimpinan (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
item.1	0,843	0,306	0,000	Valid
item.2	0,897	0,306	0,000	Valid
item.3	0,859	0,306	0,000	Valid
item.4	0,776	0,306	0,000	Valid
item.5	0,740	0,306	0,000	Valid
jumlah.6	0,740	0,306	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Intrumen Komitmen Organisasi (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Sig	Ket
item.1	0,740	0,306	0,000	Valid
item.2	0,731	0,306	0,000	Valid
item.3	0,817	0,306	0,000	Valid
item.4	0,840	0,306	0,000	Valid
item.5	0,856	0,306	0,000	Valid
jumlah.6	0,855	0,306	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

b. Uji Realibilitas

Menurut (Sugiyono, 2012, hal.172) Realibilitas merupakan bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrument yang realible adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam katagori realibel menurut (Juliandi et al., 2015).

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

Sumber : ((Juliandi et al., 2015)

Keterangan :

R = Reliabilitis instrumen

k= Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah varian butir

σ^2 = Varian total

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* > 0,06 maka instrument dinyatakan realible (terpercaya).
2. Jika nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* < 0,06 maka instrument dinyatakan tidak realinle (tidak terpercaya)

Tabel III-9
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Kinerja karyawan	0,796	Reliabel
2	Kepemimpinan	0,879	Reliabel
3	Komitmen Organisasi	0,851	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan kualitatif dan asosiatif, dengan teknik analisis data sebagai berikut :

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan analisis regresi berganda (multiple regresional analisis). Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan

variabel independen. Adapaun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber :(Sugiyono, 2010 hal.270)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

b₁ dan b₂ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Kepemimpinn

X₂ = Komitmen Organisasi

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada peneliti uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik, dengan ketentuan uji sebagai berikut :

1. Grafik data menyebarkan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka modal regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Berikut disajikan cara mendeteksi multikolinearitas dengan menganalisis matrik korelasi antara variabel independen dan perhiyungan nilai *tolerance* dan *variance InflationFactor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,1$ atau nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolineasritas.
2. Jika nilai *Tolerance* $< 0,1$ atau nilai VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan apakah dalam modal regresi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan yang lain. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan untuk membuat keputusan sementara untuk melakukan penyanggahan dan pembenaran masalah yang terjadi. Adapun pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :

a. Uji t (Persial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen tidak terdapat variabel X1 dan X2 apakah variabel terdapat signifikan atau tidak terdapat variabel

Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel (X₁) dan terikat.

(X2) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terdapat variabel terikat (Y). Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagai berikut:

1. $H_0 = b_0 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

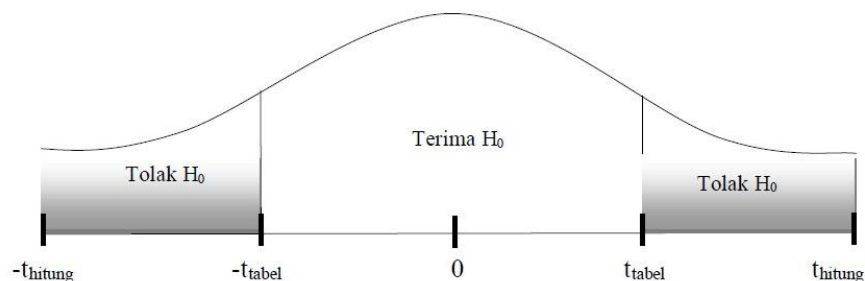
2. $H_a \neq b_0 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,0\%$



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut(Sugiono,2012, hal.250):

$$t = \sqrt{\frac{r^2(n-1)}{(1-r^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2012, hal 177)

Dimana:

t = nilai t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

b. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas dan dependen X1 mempunyai pengaruh yang positif atau negative, serta signifikan terhadap variabel terikat atau Y. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber :(Sugiyono, 2010 hal.190)

Keterangan:

Fh : Tingkat Signifikan

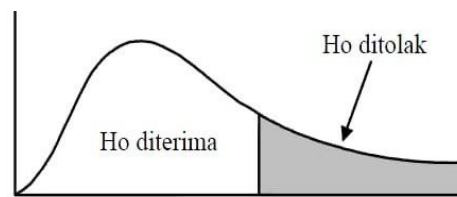
R² : Koefisien korelasi berganda

K : Jumlah variabel independen

n : Jumlah sampel

Kriteria pegujian :

1. Ho ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{hitung}$
2. Ha diterima apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} - F_{tabel}$



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Uji Determinasi

Uji determinasi yaitu mengukur ketepatan atau kecocokan garis regresi yang dibentuk dari hasil pendugaan terhadap hasil yang diperoleh. Nilai determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen terbatas. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2010 hal 184)

Keterangan :

D = Uji Determinasi

r^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science* (SPSS)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 5 pertanyaan untuk variabel Y, 5 pertanyaan untuk variabel X1 dan 5 pertanyaan untuk variabel X2, di mana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X1 adalah Kepemimpinan dan yang menjadi X2 adalah komitmen organisasi. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *likert* berbentuk tabel ceklist.

Tabel IV.1
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2016, hal.63)

Berdasarkan penentuan skala *likert* pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel kinerja karyawan (Y), kepemimpinan (X1) dan komitmen organisasi (X2).

Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan nilai skor 5 dan skor terendah di berikan skor 1.

4.1.1 Identitas Responden

Responden penelitian ini seluruh karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan yang beralamat jln. Gunung Krakatau sebanyak 30 orang, yang terdiri dari beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, mau pun tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai. Dari kuesioner yang disebarakan data pegawai sebagai berikut:

4.1.1.1 Jenis Kelamin Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-2
Karateristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	14	46,7%
2	Perempuan	16	53,3%
Jumlah		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Dari 30 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di karyawan PT BPRSAI Washliyah Medan terdiri dari 14 orang laki-laki (46,7%) dan 16 orang perempuan (53,3%).

4.1.1.2Usia Responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia responden dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	21-30 Tahun	18	60,0%
2	31-40 Tahun	10	33,3%
3	41-51 Tahun	2	6,7 %
4	51-60 Tahun	0	0
Jumlah		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 21-30 tahun berjumlah 18 (60,0%) responden,usia 31-40 tahun berjumlah 10 (33,3%) responden,usia 41-51 tahun berjumlah 2 (6,7%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 0 (0%) responden, dapat disimpulkan bahwa usia 21-30 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 18 orang (60,0%).

4.1.1.3 Pendidikan Terakhir responden

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan terakhir responden dari 30 responden, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
1	SLTA	4	13,3%
2	Diploma (D3)	6	20,0%
3	S-1	16	53,3%
4	S-2	2	6,7%
5	S-3	2	6,7 %
Jumlah		30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel pada penelitian ini diketahui responden yang berpendidikan S-3terdiri dari 2 (6,7%),S-2 terdiri dari 2 (6,7%), responden S1 terdiri dari 16 (53,3%), responden D3 terdiri dari 6

(20,0%), responden SLTA terdiri dari 4 (13,3%) responden. Dapat disimpulkan tingkat S1 yang lebih dominan.

4.1.2 Analisis Variabel

Berdasar penyebaran angket kepada karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan jawaban responden tentang variabel (X1) kepemimpinan, variabel komitmen organisasi (X2), dan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

4.1.2.1 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel IV-5
Skor Angket Untuk Variabel kinerja Karyawan (Y)

Jumlah Alternatif												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
2.	12	40,0	9	30,0	8	26,7	1	3,3	0	0	30	100%
3.	10	33,3	10	33,3	8	26,7	2	6,7	0	0	30	100%
4.	12	40,0	12	40,0	5	16,7	1	3,3	0	0	30	100%
5.	12	40,0	9	30,0	7	23,3	2	6,7	0	0	30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

- 1) Pada butir pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan mampu bekerja dengan kualitas kerja yang baik responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 14 orang (46,7) menjawab setuju 11 orang (36,7) menjawab kurang setuju 5 orang (16,7) sedangkan menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

- 2) Pada butir pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan mampu bekerja dengan kuantitas kerja dengan baik responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 12 orang (40,0) menjawab setuju 9 orang (30,0) menjawab kurang setuju 8 orang (26,7) menjawab tidak setuju 1 orang (3,3) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 3) Pada butir pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan mampu membagikan waktu kerja dengan baik responden memberikan jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang (33,3) menjawab setuju 10 orang (33,3) menjawab kurang setuju 8 orang (26,7) menjawab tidak setuju 2 orang (6,7) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 4) Pada butir pernyataan mengenai kinerja karyawan mampu kerjasama dengan baik responden dengan memberikan jawaban sangat setuju 12 orang (40,0) menjawab setuju 12 orang (40,0) menjawab kurang setuju 5 orang (16,7) menjawab tidak setuju 1 orang (3,3) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 5) Pada butir pernyataan mengenai kinerja karyawan mampu memiliki kehadiran yang baik responden memberikan jawaban sangat setuju 12 orang (40,0) menjawab setuju 9 orang (30,0) menjawab kurang setuju 7 orang (23,3) menjawab tidak setuju 2 orang (6,7) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

Berdasarkan pengamatan penelitian dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel kinerja karyawan (Y) yang disebarkan pada karyawan PT. BPRS

Al Washliyah Medan mayoritas karyawan memberikan jawaban sangat setuju namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

4.1.2.2 Deskripsi variabel Kepemimpinan (X1)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel kepemimpinan sebagai berikut:

Tabel IV-6
Skor Angket Untuk Variabel Kepemimpinan (X1)

Jumlah Alternatif												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	13	43,3	12	40,0	4	13,3	1	3,3	0	0	30	100%
2.	12	40,0	11	36,7	5	16,7	2	6,7	0	0	30	100%
3.	14	46,7	12	40,0	4	13,3	0	0	0	0	30	100%
4.	10	33,3	14	46,7	4	13,3	2	6,7	0	0	30	100%
5.	12	40,0	11	36,7	7	23,3	0	0	0	0	30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

- 1) Pada butir pernyataan mengenai kepemimpinan mampu komunikasi dengan baik responden memberikan jawaban sangat setuju 13 orang (43,3) menjawab setuju 12 orang (40,0) menjawab kurang setuju 4 orang (13,3) menjawab tidak setuju 1 orang (3,3) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 2) Pada butir pernyataan mengenai kepemimpinan mampu mengkoordinasi bawahannya responden memberikan jawaban sangat setuju 12 orang (40,0) menjawab setuju 11 orang (36,7) menjawab kurang setuju 5 orang

- (16,7) menjawab tidak setuju 2 orang (6,7) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 3) Pada butir pernyataan mengenai kepemimpinan mampu memotivasi karyawannya responden memberikan jawaban sangat setuju 14 orang (46,7) menjawab setuju 12 orang (40,0) menjawab kurang setuju 4 orang (13,3) sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
 - 4) Pada butir pernyataan mengenai kepemimpinan mampu memberikan penghargaan responden memberikan jawaban sangat setuju 10 orang (33,3) menjawab setuju 14 orang (46,7) menjawab kurang setuju 4 orang (13,3) menjawab tidak setuju 2 orang (6,7) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
 - 5) Pada butir pernyataan mengenai kepemimpinan mampu memanfaatkan sumber daya yang ada responden memberikan jawaban sangat setuju 12 orang (40,0) menjawab setuju 11 orang (36,7) menjawab kurang setuju 7 orang (23,3) sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

Berdasarkan pengamatan penelitian dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel kepemimpinan (X1) yang disebarkan pada karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan mayoritas karyawan memberikan jawaban sangat setuju namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel kepemimpinan (X1).

4.1.2.3 Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Berdasarkan penyebaran angket kepada karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi sebagai berikut:

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Komitmen Organisasi (X2)

Jumlah Alternatif												
No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	10	33,3	11	36,7	8	26,7	1	3,3	0	0	30	100%
2.	16	53,3	11	36,7	2	6,7	1	3,3	0	0	30	100%
3.	6	20,0	18	60,0	5	16,7	1	3,3	0	0	30	100%
4.	11	36,7	15	50,0	4	13,3	0	0	0	0	30	100%
5.	15	50,0	11	36,7	3	10,0	1	3,3	0	0	30	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

- 1) Pada butir pernyataan mengenai komitmen organisasi mampu keinginan kuat tetap sebagai anggota responden memberikan jawaban sangat setuju 10 orang (33,3) menjawab setuju 11 orang (36,7) menjawab kurang setuju 8 orang (26,7) menjawab tidak setuju 1 orang (3,3) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 2) Pada butir pernyataan mengenai komitmen organisasi mampu berusaha keras dalam bekerja responden memberikan jawaban sangat setuju 16 orang (53,3) menjawab setuju 11 orang (36,7) menjawab kurang setuju 2 orang (6,7) menjawab tidak setuju 1 orang (3,3) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 3) Pada butir pernyataan mengenai komitmen organisasi mampu penerima nilai organisasi responden memberikan jawaban sangat setuju 6 orang

(20,0) menjawab setuju 18 orang (60,0) menjawab kurang setuju 5 orang (16,7) menjawab tidak setuju 1 orang (3,3) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

- 4) Pada butir pernyataan mengenai komitmen organisasi mampu penerima tujuan organisasi responden memberikan jawaban sangat setuju 11 orang (36,7) menjawab setuju 15 orang (50,0) menjawab kurang setuju 4 orang (13,3) sedangkan tidak setuju dan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.
- 5) Pada butir pernyataan mengenai komitmen organisasi mampu memiliki komitmen berkesinambungan responden memberikan jawaban sangat setuju 15 orang (50,0) menjawab setuju 11 orang (36,7) menjawab kurang setuju 3 orang (10,0) menjawab tidak setuju 1 orang (3,3) sedangkan sangat tidak setuju responden tidak memberikan jawaban.

Berdasarkan pengamatan penelitian dari hasil kuesioner indikator diatas pada variabel komitmen organisasi (X2) yang disebarkan pada karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan mayoritas karyawan memberikan jawaban setuju namun masih ada karyawan yang menjawab kurang setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa responden memberikan tanggapan positif terhadap variabel komitmen organisasi (X2).

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

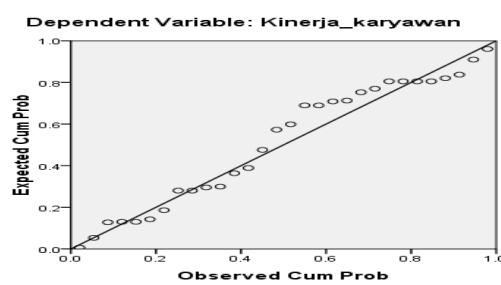
4.1.3.1 Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan Uji Normal P-P Plot of *Regression Standardized Residual*.

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat. Yaitu apabila mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitas garis diagonal tersebut.

- 1) Jika data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1

Uji Normalitas Normal P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan pada gambar IV.1 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya

yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi di antara variabel bebas (independen). Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolineritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut (Ghozali & Imam, 2012, hal.105) Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolineritas dapat dilihat dari : nilai *tolerance* dan lawannya, dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Jika *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas pada data yang diolah.

Berikut Hasil Uji Multikolineritas yang telah diolah:

**Tabel IV.8 Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	.675	1.481
Komitmen organisasi	.675	1.481

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

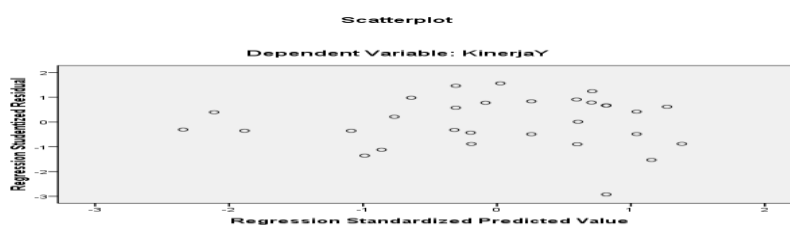
Berdasarkan hasil uji diatas kedua variabel independen yakni Kepemimpinan dan komitmen organisasi memiliki nilai *Variance Inflation*

Faktor (VIF), nilai *tolerance* yang telah ditentukan $0,675 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) $1,481 < 10$ berdasarkan ketentuan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi

4.1.3.3 Uji Heterokedastitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel dengan nilai residualnya. Dasar analisis heterokedastisitas (Juliandi, 2015, hal.162) sebagai berikut :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak heterokedastisitas.



Gambar IV.2

Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Dari grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk melihat kinerja karyawan PT.BPRS Al washliyah Medan berdasarkan masukan variabel independen kepemimpinan dan komitmen organisasi.

4.1.4 Regresi Linier Berganda

Setelah semua syarat asumsi klasik sudah di uji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan berpengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yang dijelaskan melalui Kepemimpinan dan komitmen organisasi pada(Sugiyono, 2012, hal.192).Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = \alpha + \beta^1 X_1 + \beta^2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$\beta^1 X_1$ = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Komitmen Organisasi

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	2.784	3.192	
Kepemimpinan (X1)	.568	.154	.574
Komitmen Organisasi (X2)	.278	.171	.253

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Dari tabel di atas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 2,784

Kepemimpinan = 0,568

Komitmen Organisasi = 0,278

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi liniernya adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,784 + 0,568 X_1 + 0,278 X_2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai konstanta = 2,784 menunjukkan apabila nilai dimensi kepemimpinan dan komitmen organisasi nol, maka kinerja karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan sebesar 2,784 atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tetap bernilai 2,784 apabila tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan dan komitmen organisasi.
- b. Kompensasi Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,568 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan komitmen organisasi maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,568 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

- c. Komitmen Organisasi (X_2) sebesar 0,278 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan pengawasan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,278 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.1.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan analisis data yang dilakukan selama penelitian untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis penelitian. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melakukan Uji t dan Uji F dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic 22.00.

4.1.5.1 Uji t (Persial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences (SPSS)* dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini :

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-10
Uji t (hipotesis 1)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.784	3.192		.872	.391
	KepemimpinanX1	.568	.154	.574	3.693	.001
	Komitmen_OrganisasiX2	.278	.171	.253	2.625	.116

a. Dependent Variable: Kinerja_KaryawanY

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai perolehan coefficients :

$$t_{hitung} = 3,693$$

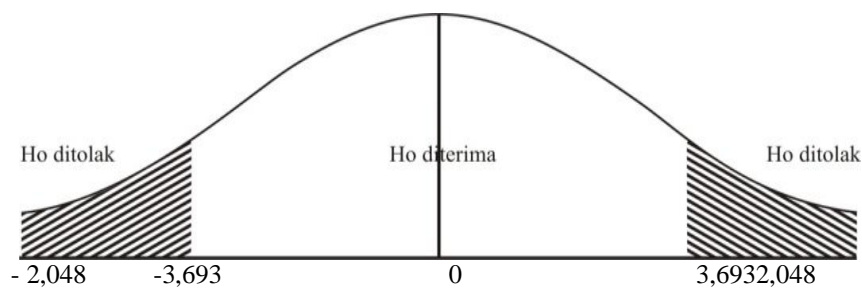
$$t_{tabel} = 2,048(\text{data terlampir})$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :



Gambar IV-3
Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2,048 (data t_{tabel} terlampir) dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,693 dengan artinya bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.11
Uji t (hipotesis 2)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.784	3.192		.872	.391
	KepemimpinanX1	.568	.154	.574	3.693	.001
	Komitmen_OrganisasiX2	.278	.171	.253	2.625	.116

a. Dependent Variable: Kinerja_KaryawanY

Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

Berdasarkan data tabel uji t diatas dapat diketahui nilai peroehan coefficients:

$$t_{hitung} = 2,625$$

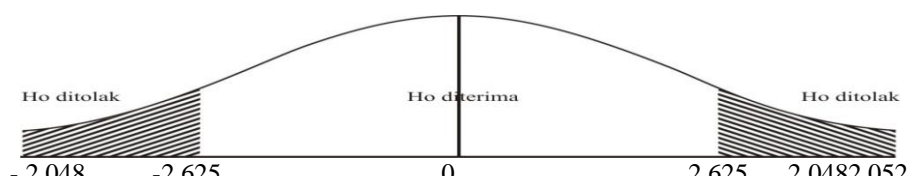
$$t_{tabel} = 2,048 \text{ (data terlampir)}$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

Ho ditolak bila : Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ho diterima bila : Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$

Kriteria pengujian hipotesis :



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian diatas pengaruh variabel Komitmen Organisasi (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2,048 (data t_{tabel} terlampir) dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 2,625 dengan artinya

bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat di simpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

4.1.5.2 Uji Simultan (F)

Pengujian statistik uji F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut :

H_0 : $\rho = 0$ (Tidak Ada Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 : $\rho \neq 0$ (Ada pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria Hipotesis :

Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05

Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05

Tabel IV-12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.012	2	91.006	17.128	.000 ^a
	Residual	143.455	27	5.313		
	Total	325.467	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasiX2, KepemimpinanX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

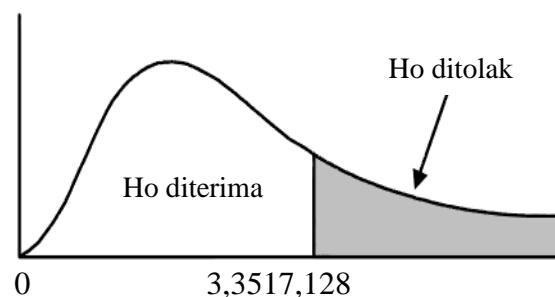
Sumber : Hasil Pengolahan Data Diolah SPSS 22.0 (2019)

$F_{tabel} = n - k - 1 = 30 - 2 - 1 = 27$ adalah **3,35**

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 17,128 sedangkan nilai F_{tabel} 3,35 atau dengan nilai signifikan $F_{hitung} 0.000 < 0.005$ sehingga dapat dipahami bahwa nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria penilaian hipotesis :

- a. $F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig .2-tailed \leq 0,05).
- b. $F_{hitung} < F_{tabel} = H_a$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \geq 0,05).



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian Uji F Hipotesis Ke.3

Berdasarkan kriteria uji F di atas dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ adalah sebesar 17,128 sedangkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ 3,35 (data $F_{hitung} > F_{tabel}$ terlampir) dengan tingkat signifikan 0,05. Berdasarkan hasil pengujian uji F dengan nilai kurva tersebut diatas dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

4.1.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai

koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya. Berikut tabel koefisien determinasinya :

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.527	2.30502

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasiX2, KepemimpinanX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Sumber : Hasil Penelitian Diolah SPSS 22.0 (2019)

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,559 \times 100\% \\
 &= 55,9\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,559 menunjukkan variabel kinerja karyawan (Y) di pengaruhi oleh kepemimpinan (X₁) dan komitmen organisasi (X₂) sebesar 55,9%. Sedangkan sisanya (100 % - 55,9% =) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dalam hal ini pengujian terlihat kedua variabel bebas (kepemimpinan dan komitmen organisasi) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi ini menyatakan bahwa dengan memberikan komunikasi yang baik kepada karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian tentang pengaruh antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di peroleh t_{tabel} sebesar 2,048, dan perolehan nilai t_{hitung} sebesar 3,693 dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT.BPRS Al Washliyah Medan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Mulyasari, 2018) yang mengemukakan kepemimpinan adalah Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dapat memberikan pengaruh bagi kinerja para pegawai untuk bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal (Putra, Harien & Mehasin, 2014); (Sudiharto & Widajanti, 2012); (Arianty, 2015); (Gultom & Arif, 2017) dan (Astuti & Prayogi, 2018); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Hasibuan & Bahri, 2018); (Mulyasari, 2018) dan (Marjaya & Pasaribu, 2019) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan, artinya jika kepemimpinan pada perusahaan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kondisi ini menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan harus menaati peraturan perusahaan yang sudah ditetapkan untuk menciptakan kerja yang baik serta mencapai kinerja karyawan dan tujuan organisasi.

Dalam pengujian secara parsial komitmen organisasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) hasil penelitian ini memperlihatkan nilai t_{hitung} $t_{hitung}2,625$ sedangkan $t_{tabel}2,048$ dan probabilitas signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ H_0 ditolak hal ini menunjukkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al Washliyah Medan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018) Komitmen organisasi secara umum merupakan suatu ketentuan yang disetujui bersama dari semua personil dalam suatu organisasi mengenai pedoman, pelaksanaan serta tujuan yang ingin dicapai bersama dimasa yang akan datang. Komitmen organisasi adalah keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi dan hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi (Mulyasari, 2018).

Temuan ini sejalan dengan penelitian (Fitria & Hamid, 2014);(Mulyasari, 2018); (Jufrizen, 2017); (Muis, Jufrizen & Fahmi, 2018); (Jufrizen& Gultom, 2018); (Adhan, Jufrizen & Prayogi 2020) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terhadap kinerja berpengaruh signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washilyah Medan, artinya jika

komitmen organisasi perusahaan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat.

3. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam pengujian secara simultan pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memperlihatkan nilai F_{hitung} 17,128 dan probabilitas signifikan sebesar 0,000 jika dibandingkan dengan F_{tabel} dengan taraf signifikan 5% maka disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,128 > 3,35$) atau signifikan $0,000 < 0,05$ maka terdapat pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja seorang pegawai pada periode tertentu sesuai dengan tugas dan target pekerjaan dengan memperhitungkan kesulitan-kesulitan serta kemampuan pegawai tersebut (Mulyasari, 2018).

Hal ini secara teori memperlihatkan bahwa keberadaan kepemimpinan yang baik ditambah komitmen organisasi yang kondusif akan memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan dalam bekerja bahkan karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan setiap aktivitas dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Washliyah Medan, artinya jika kepemimpinan dan komitmen organisasi pada perusahaan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Nilai R *Square* dalam model regresi adalah 0,412 menunjukkan Kepemimpinan (X_1) dan Komitmen Organisasi (X_2) mempengaruhi Kinerja

Karyawan sebesar 55,9%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh (Mulyasari, 2018) dan (Fitria & Hamid, 2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan menyimpulkan berpengaruh secara signifikan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT.BPRS Al Washliyah Medan dengan sampel 30 orang adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil Uji t secara parsial ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Wasliyah Medan.
2. Berdasarkan hasil Uji t secara parsial ada pengaruh signifikan komitmen organisai terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Al Wasliyah Medan.
3. Berdasarkan hasil uji F secara simultan ada pengaruh signifikan kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS Al Wasliyah Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan kinerja karyawan, mengingat pentingnya kinerja dalam sebuah perusahaan dapat menjadi penentu tercapainya tujuan perusahaan. Mengingat faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kurangnya

kerja sama antar karyawan serta tidak tepat waktu dalam meleksanakan tugas. Jika perusahaan lebih selektif dalam memberi pengarahaan kepada kinerja maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Sebaiknya komitmen organisasi di perusahaan lebih diperhatikan lagi, dalam tingkat keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerima nilai organisasi, dan juga penerima tujuan organisasi. Dengan adanya komitmen organisasi karyawan yang bekerja mempunyai tujuan dan semangat kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan sarana prasarana serta lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan baik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen organisasi dalam mempredeksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan. Dengan demikian masih terdapat factor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: penempatan kerja dan disiplin kerja. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, misalnya: kondisi organisasi yang sedang berkembang atau menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Amirullah, A. (2015). *Pengantar Manajemen Fungsi-Proses-Pengendalian*. Jakarta: Media Wacana.
- Arifin, S. (2012). *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan*. Mitra Wacana Media.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Prayogi, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Hevea Indonesia Afdeling Hevea Dolok Masihul. In *Prosiding The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018* (pp. 490–502). Retrieved from <http://hdl.handle.net/11617/9980>
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Fitria, F. Z. L., & Hamid, D. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT . PLN (PERSERO) P3B JB APP Malang), 9(2), 1–8.
- Ghozali, & Imam. (2012). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Gultom, D. K., & Arif, M. (2017). Kontribusi Nilai-nilai Islam Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 67–78. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1048900>
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Ikhsan, A. (2010). *Akuntansi Keprilakuan Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.

- Jufrizen, J., Gultom, D. K., Sitorus, S. A., Sari, M., & Nasution, M. I. (2018). The Effect of Organizational Culture and Islamic Work Ethic on Permanent Lecturers' Job Satisfaction, Organizational Commitment And Work Performance at Private Islamic Universities in the City of Medan. In *Proceeding 1st International Conference of Economic Studies (ICOES) 2018* (pp. 179–186).
- Jufrizen, J., Lumbanraja, P., Salim, S. R. A., & Gultom, P. (2017). The Effect of Compensation, Organizational Culture and Islamic Work Ethic Towards the Job Satisfaction and the Impact on the Permanent Lecturers. *International Business Management*, 11(1), 53–60.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Juniarari, J. (2011). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Cipta Pustaka.
- Kartono, K. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkuprawira, T. S. (2014). (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Moeheriono, M. (2014). *Indikator Kinerja Utama (IKU) : Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan* (1st ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Mulyasari, A. H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Jurnal Economix*, 6, 1–12.
- Putra, C. S., Harien, H., & Mechasin, M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BEPEDA) Kota Dumai. *Jurnal Ekonomi*, 22(3), 1–17.

- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (6th ed.). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Edisi 16.
- Sedarmayanti, S. (2011). *Membangun Dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Setiawan, & Muhith. (2013). *Transformational leadership : Ilustrasi di Bidang Organisasi Pendidikan*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Sopiah, S., & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Andi.
- Sudiharto, A., & Widajanti, E. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Kolektivitas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1), 1–10.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Medan: CV.Alfabet.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umam. (2012). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Wibowo, W. (2016). *Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra wacana Media.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Nilam Sari Silitonga
NPM : 1605160294
Tempat dan Tanggal Lahir : Torgamba, 15Juni 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1 (Satu) Dari 3 (Tiga) Bersaudara
Alamat : Rusunawa UMSU
No. Telephone : 082283772963
Email : nilamsarisilitonga97@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Muhammad Silitonga
Nama Ibu : Nurliani
Pekerjaan Ayah : Karyawan BUMN
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Afd. VIII Sai Baruhur
No. Telephone : 082388170308

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Negeri 118270 Gundaling
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Pembangunan Bagan Batu
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMK Pembangunan Bagan Batu
Perguruan Tinggi : UMSU

Medan, Maret 2020

(Nilam Sari Silitonga)

Sejarah Singkat PT BPRS Al Washliyah Medan

Pada hakekatnya BPR merupakan penjelmaan dari Bank Desa, Lumbung Desa, Bank Pasar, Bank Pegawai Lumbung Pilih Nagari (PLN), Lembaga Perkreditan Desa (LPD), Badan Kredit Desa (LPD), Badan Kredit Desa (BKD), Badan Kredit Kecamatan (BKK), Kredit Usaha Rakyat Kecil (KURK), Lembaga Perkreditan Kecamatan (LPK), Bank Karya Produksi Desa (BKPD) atau lembaga lainnya UU Pokok Perbankan Keberadaan lembaga-lembaga keuangan tersebut diperjelas melalui izin dari Menteri Keuangan. Berdirinya BPR syariah tidak bisa dilepaskan oleh pengaruh berdirinya lembaga-lembaga keuangan sebagaimana disebutkan di atas. Lebih jelasnya keberadaan lembaga keuangan tersebut dipertegas munculnya pemikiran untuk mendirikan bank syariah pada tingkat nasional. Bank syariah yang dimaksud adalah Bank Muamalat Indonesia (BMII) yang berdiri tahun 1992. Namun jangkauan BMII terbatas pada wilayah-wilayah tertentu, misalnya di kabupaten, kecamatan dan desa. Oleh karenanya peran BPR syariah diperlukan untuk menangani masalah keuangan masyarakat di wilayah-wilayah tersebut misalnya di kabupaten, kecamatan, dan desa. Oleh karenanya peran BPR Syariah diperlukan untuk menangani masalah keuangan masyarakat di wilayah-wilayah tersebut

Dalam Undang- Undang Perbankan No. 21 tahun 2008 yang disahkan pada tanggal 16 juli 2008 bahwa pada pasal 1, memiliki beberapa ketentuan umum yang menarik untuk dicermati. Ketentuan umum dimaksud (Pasal 1) adalah merupakan sesuatu yang baru digunakan memberikan implikasi tertentu, meliputi:

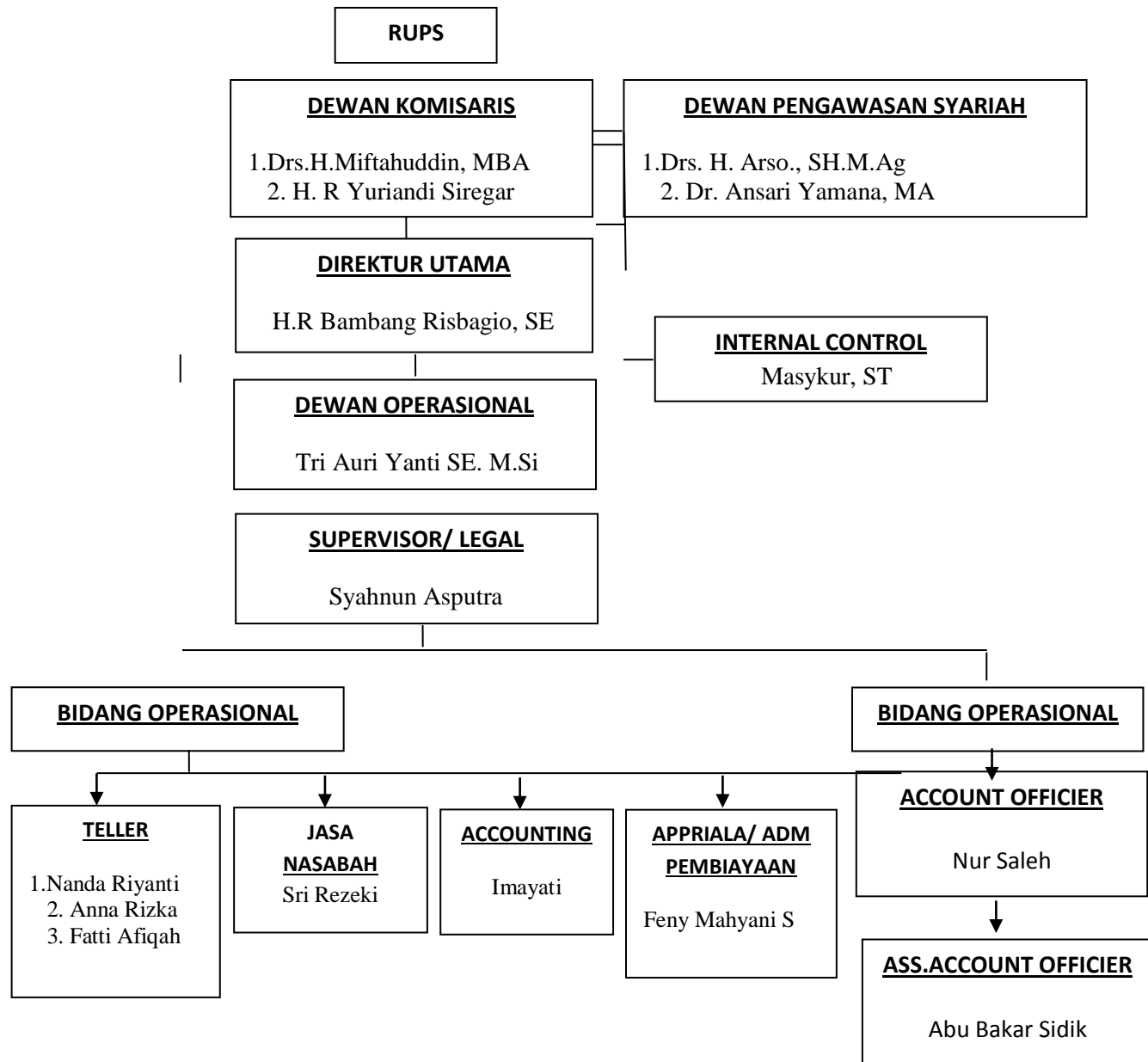
1. Istilah Bank Perkreditan Rakyat yang diubah menjadi Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Perubahan ini untuk lebih menegaskan adanya perbedaan antara kredit dan pembiayaan berdasarkan prinsip syariah.
2. Definisi Prinsip Syariah. Dalam definisi dimaksud memiliki dua pesan penting yaitu (1) prinsip syariah adalah prinsip hukum Islam dan (2) menetapkan pihak/lembaga yang berwenang mengeluarkan fatwa yang menjadi dasar prinsip syariah.
3. Penetapan Dewan Pengawas Syariah sebagai pihak terafiliasi seperti halnya akuntan publik, konsultan dan penilai.

4. Definisi pembiayaan yang berubah secara signifikan dibandingkan definisi yang ada dalam UU sebelumnya tentang perbankan (UU No.10 tahun 1998). Dalam definisi terbaru, pembiayaan dapat berupa transaksi bagi hasil, transaksi sewa menyewa, transaksi jual beli, transaksi pinjam meminjam dan transaksi sewa menyewa jasa (multijasa).

Menurut Surat Keputusan Direktur Bank Indonesia tentang bank perkreditan rakyat syari'ah. Dalam hal ini, nomor 11/29/PBI/2009. Tentang fasilitas pendanaan jangka pendek bagi teknis Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Pada dasarnya, sebagai lembaga keuangan syari'ah BPRS dapat memberikan jasa-jasa keuangan yang serupa dengan bank – bank umum syari'ah. Bedanya adalah bank umum syari'ah dapat memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran dan dapat mengeluarkan uang giral berupa giro sedangkan BPRS tidak. Dalam pengerahan dana masyarakat, BPRS dapat memberikan jasa keuangan dalam berbagai bentuk antara lain: simpanan wadi'ah, fasilitas tabungan, dan deposito berjangka. Sedangkan dalam menyalurkan dana masyarakat BPRS dapat memberikan jasa-jasa keuangan antara lain: pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (Mudharabah), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (Musyarakah), pembiayaan berdasarkan prinsip jual-beli barang dengan memperoleh keuntungan (Murabahah) serta pembiayaan barang modal berdasarkan prinsip sewa (Ijarah).

Sampai saat ini, mayoritas produk pembiayaan Bank Syariah masih terfokus pada produk - produk murabahah (prinsip jual - beli). Pembiayaan murabahah sebenarnya memiliki kesamaan dengan pembiayaan ijarah. Keduanya termasuk dalam kategori natural certainty contracts, dan pada dasarnya adalah kontrak jual beli. Yang membedakan keduanya adalah obyek transaksi yang diperjual belikan tersebut. Dalam pembiayaan murabahah, yang menjadi obyek transaksi adalah barang, misalnya rumah, mobil, dan sebagainya. Sedangkan dalam pembiayaan ijarah, obyek transaksinya adalah jasa, baik manfaat atas barang maupun manfaat atas tenaga kerja.

Struktur PT BPRS Al Washliyah Medan



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN
RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH
MEDAN

Medan, 15 April 2020.

Kepada Yang Terhormat

Bapak/Ibu Pimpinan

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya memohon kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini.
Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi saya yang
berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas
bantuan Bapak/Ibu pimpinan. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam hormat saya

Nilam Sari Silitonga

* Wajib

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

**Tandai satu oval*

saja.

Laki- laki

Perempuan

2. Usia *

Tandai satu oval saja.

- Kurang dari 21 tahun
 21-30 tahun
 31-40 tahun
 41-50 tahun
 Lebih dari 51 tahun

3. Pendidikan *

Tandai satu oval saja.

- SLTA
 Diploma
 S1
 S2
 S3

KINERJA

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

- 1=Sangat tidak setuju;
2=Tidak setuju;
3=Netral/biasa saja;
4=Setuju;
5=Sangat setuju.

1. Kualitas *

Karyawan yang bekerja memiliki kualitas kerja yang baik

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

2. Kuantitas *

Semua karyawan memiliki kuantitas kerja yang baik

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

3. Waktu *

Karyawan yang bekerja di perusahaan memiliki waktu kerja yang baik

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

4. Kerjasama*

Karyawan memiliki kerjasama yang baik

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

5. Kehadiran*

Semua karyawan memiliki kehadiran yang baik

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

KEPEMIMPINAN

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

1=Sangat tidak setuju;

2=Tidak setuju;

3=Netral/biasa saja;

4=Setuju;

5=Sangat setuju.

1. Komunikasi *

Pemimpin memiliki komunikasi yang baik terhadap bawahannya

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

2. Mengkoordinasi*

Mampu mengkoordinasi bawahannya dengan baik

Tandai satu oval saja.

	1	2	3	4	5	
Sangat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat setuju

3. **Memotivasi***

Mampu memotivasi bawahannya dengan baik

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

4. **Memberikan Penghargaan***

Mampu memberikan penghargaan kepada yang berhasil

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

5. **Memanfaatkan Sumber Daya***

Dapat memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kemampuan perusahaan

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

Komitmen Organisasi

Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Maknanya adalah:

1=Sangat tidak setuju;

2=Tidak setuju;

3=Netral/biasa saja;

4=Setuju;

5=Sangat setuju.

1. Keinginan kuat Tetap sebagai anggota*

Memiliki keinginan kuat tetap sebagai anggota

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

2. Keinginan dalam bekerja*

Semua karyawan harus memiliki keinginan berusaha keras dalam bekerja

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

3. Penerimaan Nilai Organisasi*

Karyawan harus memiliki penerima nilai organisasi

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

4. **Penerima Tujuan Organisasi***

Karyawan harus mempunyai penerima tujuan organisasi

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

5. **Komitmen Berkelanjutan***

Karyawan harus memiliki komitmen berkelanjutan untuk mencapai suatu tujuan yang baik

Tandai satu oval saja.

1 2 3 4 5

Sangat tidak setuju Sangat setuju

Konten ini tidak dibuat atau didukung oleh Google.

Google Formulir

HASIL DATA KUISONER RESPONDEN
Kinerja Karyawan

NO	Kinerja (Y)					Jumlah
1	5	5	4	5	5	24
2	5	5	5	5	4	24
3	5	5	5	5	4	24
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	3	5	5	23
6	5	3	2	3	3	16
7	4	5	5	5	5	24
8	5	5	3	4	5	22
9	3	3	3	3	3	15
10	4	3	4	4	5	20
11	3	1	5	5	5	19
12	3	4	3	4	3	17
13	3	3	3	4	2	15
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	5	5	24
16	5	5	4	5	4	23
17	5	5	3	3	3	19
18	4	4	3	4	3	18
19	5	5	5	5	5	25
20	4	3	4	4	4	19
21	5	4	5	4	3	21
22	4	3	3	3	3	16
23	4	3	4	3	2	16
24	3	3	2	2	4	14
25	4	4	4	4	5	21
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	5	5	4	22
28	4	4	5	4	5	22
29	5	4	5	5	5	24
30	5	5	4	4	4	22

Kepemimpinan

No	Kepemimpinan (X1)					jumlah
1	5	5	5	4	5	24
2	5	5	5	4	4	23
3	5	5	5	4	4	23
4	5	5	5	5	5	25
5	4	5	4	4	3	20
6	5	4	5	5	4	23
7	4	5	5	4	5	23
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	3	3	3	15
10	5	4	5	5	5	24
11	5	3	4	3	3	18
12	4	3	3	5	4	19
13	3	3	4	4	3	17
14	4	4	4	5	5	22
15	5	4	5	4	5	23
16	4	5	5	3	5	22
17	3	3	3	3	5	17
18	4	4	4	5	4	21
19	5	5	5	5	4	24
20	4	4	4	4	4	20
21	5	4	4	4	3	20
22	4	4	4	4	4	20
23	3	2	4	2	3	14
24	2	2	3	2	3	12
25	4	4	4	4	4	20
26	5	5	5	4	5	24
27	4	5	5	5	5	24
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	4	20

Komitmen Organisasi

No	Komitmen organisasi					Jumlah
1	4	5	5	5	5	24
2	5	5	4	5	5	24
3	5	5	4	5	5	24
4	4	5	5	5	5	24
5	3	5	4	4	4	20
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	4	4	5	23
8	3	4	4	3	4	18
9	4	3	3	3	3	16
10	5	5	5	5	5	25
11	5	5	5	5	4	24
12	3	2	3	4	3	15
13	4	4	4	4	4	20
14	5	4	4	4	4	21
15	4	5	4	4	5	22
16	5	4	4	4	4	21
17	4	4	4	5	5	22
18	2	5	4	4	4	19
19	3	5	4	4	5	21
20	4	4	4	4	5	21
21	3	5	2	3	4	17
22	3	3	3	3	3	15
23	3	4	3	4	2	16
24	3	4	3	4	4	18
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	5	5	4	5	5	24
28	5	5	5	5	5	25
29	4	4	5	5	5	23
30	4	5	4	4	5	22

KARATERISTIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Perempuan	31-40 tahun	Diploma
2	Perempuan	21-30 tahun	S1
3	Perempuan	31-40 tahun	S1
4	Perempuan	21-30 tahun	S1
5	Laki- laki	31-40 tahun	S1
6	Laki- laki	41-51 tahun	S3
7	Perempuan	21-30 tahun	S1
8	Laki- laki	31-40 tahun	S2
9	Laki- laki	31-40 tahun	S1
10	Perempuan	31-40 tahun	S1
11	Laki- laki	21-30 tahun	Diploma
12	Laki- laki	41-51 tahun	S3
13	Laki- laki	21-30 tahun	Diploma
14	Laki- laki	21-30 tahun	Diploma
15	Laki- laki	21-30 tahun	Diploma
16	Laki- laki	21-30 tahun	S1
17	Perempuan	21-30 tahun	Diploma
18	Laki- laki	21-30 tahun	SLTA
19	Perempuan	21-30 tahun	SLTA
20	Perempuan	31-40 tahun	S1
21	Perempuan	21-30 tahun	S1
22	Perempuan	21-30 tahun	S1
23	Perempuan	31-40 tahun	S2
24	Laki- laki	21-30 tahun	S1
25	Perempuan	21-30 tahun	S1
26	Laki- laki	21-30 tahun	S1
27	Perempuan	31-40 tahun	S1
28	Perempuan	31-40 tahun	S1
29	Laki- laki	21-30 tahun	SLTA
30	Perempuan	21-30 tahun	SLTA

HASIL PENGUJIAN SPSS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.723**	.273	.414*	.320	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.145	.023	.085	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.723**	1	.222	.448*	.321	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000		.239	.013	.084	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.273	.222	1	.715**	.457*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.145	.239		.000	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.414*	.448*	.715**	1	.593**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.023	.013	.000		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.320	.321	.457*	.593**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.085	.084	.011	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
jumlah	Pearson Correlation	.711**	.726**	.719**	.848**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.700**	.752**	.609**	.418*	.843**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.022	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.700**	1	.788**	.594**	.590**	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.752**	.788**	1	.465**	.572**	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.010	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.609**	.594**	.465**	1	.485**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.010		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.418*	.590**	.572**	.485**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.022	.001	.001	.007		.000
	N	30	30	30	30	30	30
jumlah	Pearson Correlation	.843**	.897**	.859**	.776**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji Validitas Komitmen Organisasi

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	jumlah
item1	Pearson Correlation	1	.308	.496**	.583**	.493**	.740**
	Sig. (2-tailed)		.097	.005	.001	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item2	Pearson Correlation	.308	1	.461*	.475**	.670**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.097		.010	.008	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item3	Pearson Correlation	.496**	.461*	1	.724**	.618**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.005	.010		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item4	Pearson Correlation	.583**	.475**	.724**	1	.612**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
item5	Pearson Correlation	.493**	.670**	.618**	.612**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
jumlah	Pearson Correlation	.740**	.731**	.817**	.840**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

HASIL RELIABILITAS

Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	5

Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.879	5

Komitmen Organisasi (X2)

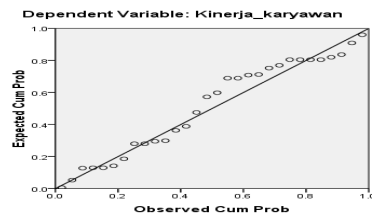
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	5

HASIL PENGUJIAN SPSS

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



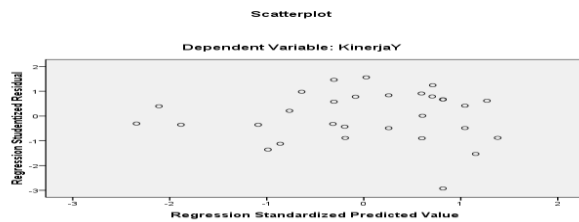
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 kepemimpinan	.675	1.481
Komitmen organisasi	.675	1.481

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.784	3.192		.872	.391
	KepemimpinanX1	.568	.154	.574	3.693	.001
	Komitmen_OrganisasiX2	.278	.171	.253	2.625	.116

a. Dependent Variable: Kinerja_KaryawanY

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	182.012	2	91.006	17.128	.000 ^a
	Residual	143.455	27	5.313		
	Total	325.467	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasiX2, KepemimpinanX1

b. Dependent Variable:
KinerjaY

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 ^a	.559	.527	2.30502

a. Predictors: (Constant), Komitmen_organisasiX2, KepemimpinanX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang(N1)													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92

TABEL DISTRIBUSI T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
Df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710

TABEL DISTRIBUSI R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

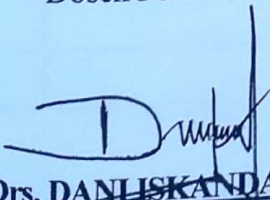
Nama Lengkap : NILAM SARI SILITONGA
 N.P.M : 1605160294
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Penelitian : PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
19-6-2020	Perbaiki: - Abstrak - Daftar isi - Perincian masalah - Hal pd buku - Indikator kepemimpinan	f	
26-6-2020	Perbaiki: - uji t & uji F - Jurnal normal - Tabel lampiran	f	
3-7-2020	aku v/ meja slijau	f	

Unggul | Cerdas | Terpercaya
 Medan, Juni 2020
 Diketahui/ Disetujui

Dosen Pembimbing

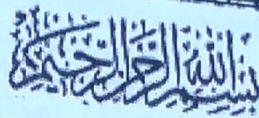
Ketua Program Studi Manajemen


 (Drs. DANLISKANDAR, S.E., MM)


 (JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari Sabtu, 07 Maret 2020 menerangkan bahwa:

Nama : NILAM SARI SILITONGA
N.P.M. : 1605160294
Tempat / Tgl.Lahir : Torgamba, 15 Juni 1997
Alamat Rumah : Rusunawa
JudulProposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

Ketua

TIM SEMINAR

Sekretaris

JASMAN SARIHUSMAN

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 904/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2020

Nama Mahasiswa : Nilam Sari Silitonga
NPM : 1605160294
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia (MSDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 14/1/2020

Nama Dosen Pembimbing

Deni Iskandar

Judul Disetujui

Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan
komitmen organisasi terhadap kinerja
karyawan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(.....)

Keterangan:

*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

***) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



Bank Pembiayaan Rakyat Syariah *al-washliyah*



No : /F/BPRS-AW/II/2020

MEDAN, 03 JULI 2020

Lampiran : -

Hal : Pemberitahuan selesai penelitian

Kepada

Dekan UMSU Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Sumatra Utara


Assalamu'alaikum wr.wb

Dengan Hormat

Sehubung dengan surat saudara No : /F/BPRS-AW/II/2020 tentang permohonan izin penelitian dalam rangka tugas akhir atas nama Nilam Sari Silitonga Npm : 1605160294 telah selesai dan telah menyerahkan hasil laporan ke PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah .

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb

PT.BPR SYARIAH
AL WASHLIYAH

TRI AURI YANTI, SE, MEI
Direktur Operasional

Kantor Pusat : Jl. G. Krakatau No. 28 Medan Telp. (061) 6639078 Fax. (061) 6639075
Kantor Kas : 1. Jl. Sisingamangaraja No.10 Komp. UNIVA Medan Telp. (061) 7881917
2. Jl. Pasar V Tembung Kec. Percut Sei Tuan, Deli serdang Telp. 0828 6113 9075
Email : bprsalwashliyah@yahoo.com



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 551 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 10 Jumadil Akhir 1441 H
04 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.BPRS AL WASHLIYAH
Jln.Gunung Krakatau
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : NILAM SARI SILITONGA
Npm : 1605160294
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.BPRS Al Washliyah

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURISE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 19 Januari 2020



Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
Assalamu'alaikum Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : NILAM SARI SILITONGA

PM : 160516029A

Tempat/tgl Lahir : TORGAMBA 15 JUNI 1997

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Nama Mahasiswa : RUSUNAWA UMSU

Tempat Penelitian : PT B.P. R. C. A. L. : W A S H L I T Y A H

Alamat Penelitian : Jln GUNUNG KRAKATAU

Permohonan kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi salah satu dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Selanjutnya saya lampirkan syarat-syarat lain :

Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir

Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(NILAM SARI SILITONGA)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

...../II.3-AU/UMSU-05/F/2020

Medan, 10 Rajab 1441 H
 05 Maret 2020 M

.....
 : Undangan Pelaksanaan
 Seminar Proposal

pada Yth, Bapak/Ibu Dosen

dan

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Wassalam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat hadir dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

N a m a : NILAM SARI SILITONGA
N P M : 1605160294
Jurusan : MANAJEMEN
Telephone/Hp : 0822 8377 2963
Judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

dilaksanakan pada :

Hari / Tgl : Sabtu, 07 Maret 2020
Tempat : Ruang Seminar Proposal Lt. II Gd. E
Waktu : 09.00.WIB s/d selesai

Anggota tim :

1. JASMAN SARIPUDDIN, SE., M.Si.
2. Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.
3. Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.
4. NEL ARIANTY, SE., MM.

(Ketua)
 (Sekretaris)
 (Pembimbing)
 (Pemanding)

Sehubungan dengan undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya ucapkan terima kasih.



Wassalam
 Wakil Dekan I
 ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.

: Mahasiswa Tetap Hadir Di Sesi I



bank al-washliyah

Bank Pembiayaan Rakyat Syariah al-washliyah



Nomor : 039 /F/BPRS-AW/II/2020

Medan, 25 Februari 2020

Kepada Yth :
Bapak H Januri, SE, MM, M.Si
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di_

Tempat

Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Assalamu'alaikum wr.wb.

Dengan hormat,


Menunjuk surat Bapak No : 551/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 perihal diatas, pada prinsipnya kami menyetujui mahasiswa Bapak :

Nama : Nilam Sari Silitonga
NIM : 1605160294
Semester : VIII
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Untuk melakukan Riset di perusahaan kami sepanjang tidak menyangkut kerahasiaan Bank dan mematuhi ketentuan yang berlaku, terhitung 25 Februari 2020 s/d selesai guna menyusun skripsi yang berjudul : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. BPRS Al Washliyah**

Demikian hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. Wb

PT. BPR SYARIAH
AL WASHLIYAH

TRIAURIYANTI, SE, MEI
Direktur Operasional

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Lengkap : NILAM SARI SILITONGA
 NPM : 1605160294
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

TGL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
17-2-2020	- penentuan huruf yang salah - Bagian masalah paragraf dan buku tulis - Jajaran pedoman - Kutipan		
20-2-2020	- Kerangka Konseptual indikator gogokomponen - Scheate penelitian		
25-2-2020	aku diseminasi		

Dosen Pembimbing

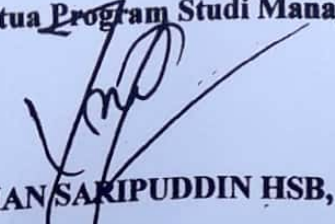


Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

Medan, Februari 2020

Diketahui/ Disetujui Oleh

Or. Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NILAM SARI SILITONGA
NPM : 1605160294
Konsentrasi : MSOM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 14 Januari 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 1921/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 11 Dzulqaidah 1441 H
03 Juli 2020 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Bank Pemiayaan Rakyat Syariah Al Washliyah Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **NILAM SARI SILITONGA**
N P M : **1605160294**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Al Washliyah Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 904/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/14/1/2020

Medan, 14/1/2020

Kepada Yth.

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nilam Sari Silitonga
NPM : 1605160294
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah

1. Kurangnya sikap kerja karyawan dalam komitmen organisasi.
2. Menurunnya kinerja karyawan.
3. kurangnya kepercayaan nasabah .
4. Menurunnya loyalitas nasabah.
5. kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan.

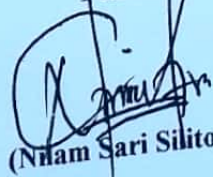
Rencana Judul

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Kepuasan Nasabah Terhadap Loyalitas Nasabah Dimediasi Kepercayaan Nasabah
3. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Bni Syariah

Objek/Lokasi Penelitian : PT.BPRS AL WASHLIYAH

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya
Pemohon


(Nilam Sari Silitonga)



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 551 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2020

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :
Program Studi : MANAJEMEN
Pada Tanggal : 04 Februari 2020

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : **NILAM SARI SILITONGA**
N P M : **1605160294**
Semester : **VIII (Delapan)**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Proposal / Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.BPRS Al Washliyah**

Dosen Pembimbing : **Drs.DANI ISKANDAR,SE.,MM.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi** dinyatakan " **BATAL** " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal :**04 Februari 2021**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 10 Jumadil Akhir 1441 H
04 Februari 2020 M



Dekan ✓

ANURI,SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal.

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 07 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

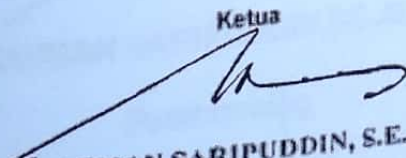
Nama : NILAM SARI SILITONGA
N.P.M. : 1605160294
Tempat / Tgl.Lahir : Torgamba, 15 Juni 1997
Alamat Rumah : Rusunawa
Judul Proposal : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH (BPRS) AL WASHLIYAH MEDAN

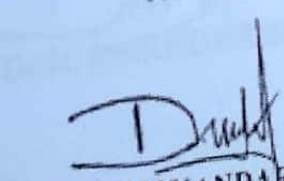
Disetujui / tidak disetujui *)

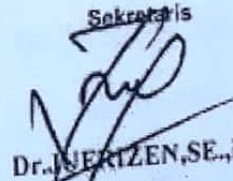
Item	Komentar
Judul	<i>Ganti Variabel</i>
Bab I	<i>Perbaikan manfaat penelitian</i>
Bab II	<i>Indikator Gaya Kepemimpinan</i>
Bab III	
Lainnya	
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

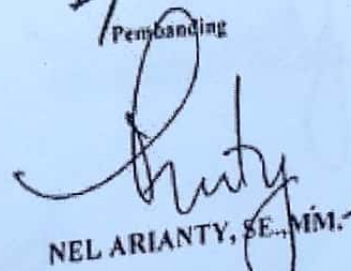
Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si

Pembimbing

Drs. DANI ISKANDAR, SE., MM.

Sekretaris

Dr. MERIZEN, SE., M.Si
 Pembanding


NEL ARIANTY, SE., MM.