



UPAJIWA

Jurnal Online Ekonomi, Bisnis dan Manajemen Daerah Rakyat

PRODI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
upajiwa_mm@ustjogja.ac.id

jurnalfe.ustjogja.ac.id

ISSN 2614-0853 (cetak)

ISSN 2579-535X (online)

ANALISIS KINERJA BERBASIS KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Teti Safari

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yoyakarta

tetisafari@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja serta Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Studi Kasus Pada BMT Niten Bantul. Penelitian dilakukan di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Niten Bantul. Responden yang digunakan sebanyak 35 karyawan yang bekerja di Kantor BMT. Data diolah dengan menggunakan analisis Partial Least Squares (PLS), yaitu SEM yang berbasis variance, dengan software SmartPLS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Sementara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study was to test the Style of Leadership, Motivation and Discipline Work on the Performance and job satisfaction as an intervening variable BMT Niten Case Study In Bantul. Research conducted in the Credit Unions and Islamic Financing (KSPPS) Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) Niten of Bantul. Respondents who used as many as 35 employees working in the Office of BMT. Data were processed using analysis Partial Least Squares (PLS), the SEM-based variance, with SmartPLS 3.0 software. The results showed leadership style had no significant effect on job satisfaction. Motivation does not have a significant effect on job satisfaction. Work discipline has a significant effect on job satisfaction. While the Style of Leadership, Motivation and Work Discipline simultaneously have a significant influence on job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Discipline Work, Job Satisfaction on Employee Performance.

LATAR BELAKANG

Baitul Mal Wat Tamwil (BMT) adalah lembaga keuangan mikro yang dioperasikan dengan prinsip bagi hasil (*syari'ah*), menumbuh kembangkan bisnis usaha mikro dan kecil dalam rangka mengangkat derajat dan martabat serta membela kepentingan kaum fakir miskin. (Sholihin, 2010). Secara konseptual, BMT memiliki dua fungsi yaitu sebagai *Baitul Tamwil* (*bait* berarti rumah, *at-tamwil* berarti pengembangan harta) dan *Baitul Mal* (*bait* berarti rumah, *maal* berarti harta). *Baitul Tamwil* berfungsi untuk melakukan kegiatan pengembangan usaha-usaha produktif dan investasi dalam meningkatkan kualitas ekonomi pengusaha mikro dan kecil terutama kegiatan menabung dan menunjang pembiayaan kegiatan ekonominya. Sedangkan *Baitul Maal* berfungsi untuk menerima titipan dana zakat, infak dan shadaqah serta mengoptimalkan distribusinya sesuai dengan peraturan dan amanahnya. (Pramono dkk, 2011)

BMT Niten adalah sebuah perusahaan jasa simpan pinjam dan pembiayaan *syari'ah* serta sebagai lembaga penyalur Zakat, Infaq, dan Shodaqoh (ZIS) serta menerima waqaf. Bmt Niten yang berdiri sejak tahun 2002 terletak di Bantul dan dipimpin oleh seorang Manajer, gaya kepemimpinannya sebagai motivator kurang untuk karyawannya, kurangnya komunikasi antar karyawan di *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Niten, tegas tapi kurang bertanggungjawab dan mempunyai semangat kerja tinggi tapi selalu menyalahkan orang lain, ketegasan sikap dan dalam mengambil keputusan beliau kurang dihormati. Inilah hal menarik ketika berbicara tentang gaya kepemimpinan. Mengalami kenaikan dan penurunan *outstanding* dari tahun ketahun.

Selain pentingnya motivasi dan disiplin, kinerja juga ditentukan oleh kepuasan dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan bersikap positif dan mendukung karena dalam dirinya ada perasaan senang terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam bekerja akan mendorong karyawan untuk mengoptimalkan kinerjanya dengan memberikan semua kemampuan yang

dimiliki. Untuk mencapai kinerja yang baik, maka yang harus dilakukan oleh BMT Niten adalah meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki BMT Niten. Hal ini dikarenakan, sumber daya manusia yang menentukan baik buruknya kualitas pelayanan terhadap para nasabah.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada bidang operasional manajemen dan pengolahan manajemen sumber daya manusia (SDM) di perusahaan ini kurang optimal. Selain gaya kepemimpinan yang kurang memperhatikan semua tingkatan diperusahaan. Masalah kepuasan kinerja karyawan yang belum juga sesuai dengan keahlian dan prestasinya yang seharusnya diperhatikan justru terkadang diabaikan. Inilah yang menurut peneliti suatu hal yang kontradiktif dengan kinerja yang dicapai. Bekerja sebaiknya tidak hanya bertujuan hanya untuk mencapai keuntungan dan mengejar target, tapi sebaiknya dalam dunia kerja harus menimbulkan rasa saling menghormati, saling kerjasama dan perbaikan akhlak serta sarana aktualisasi diri yang harus diterapkan di lingkungan BMT Niten.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Ahmad and Gelaidan (2011) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan gabungan dari kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional telah didefinisikan sebagai proses mempengaruhi perubahan besar dalam asumsi sikap dan komitmen anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan transaksional diharapkan dapat dihubungkan dengan komitmen pegawai pada perubahan organisasi.

Leadership (kepemimpinan) sesungguhnya ada pada diri setiap orang tergantung bagaimana mereka mengembangkan jiwa kepemimpinan yang ada pada mereka ini dibuktikan pada pendapat para ahli yang terdapat pada teori sifat yang memaparkan bahwa setiap manusia telah diberikan kemampuan untuk memimpin sejak lahir. Sering orang

mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan inti dari pada manajemen. Memang demikianlah halnya karena kepemimpinan merupakan “ motor atau daya penggerak daripada semua sumber-sumber dan alat-alat (*resources*) yang tersedia bagi suatu organisasi” (Yukl, 2010).

Prinsip Dasar Kepemimpinan menurut Ki Hajar Dewantara adalah: *Ing ngarsa sung tulada*. Artinya, di depan memberi teladan. Pemimpin harus menjadi contoh bagi anak buahnya. *Ing madya mangun karsa*. Artinya di tengah membangun kehendak atau niat. Pemimpin harus berjuang bersama anak buah. *Tut wuri handayani*. Artinya, dari belakang memberikan dorongan. Ada saatnya pemimpin membiarkan anak buah melakukan sendiri. Veithzal Rivai (2004) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Motivasi

Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Marihhot Tua Efendi Hariandja, 2006). Teori motivasi kebutuhan disebut juga teori kepuasan (*content theories*), karena teori ini menjelaskan bahwa yang mendorong terjadinya perilaku ialah adanya kebutuhan yang harus dipuaskan. Dalam teori ini ada empat aliran, ialah: Teori Maslow (hierarki Kebutuhan) menyatakan dalam teori yang terkenal bahwa Semua kebutuhan manusia yang banyak sekali itu dikelompokkan kedalam lima kategori yang tersusun secara hierarki (Maslow, dalam Robbins, 2006), yaitu : (1) Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), (2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*safety and security needs*), (3) Kebutuhan sosial (*social needs*), (4) Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan (5) Kebutuhan aktualisasi diri.

Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Pengertian disiplin Menurut Handoko (2001) dalam Sinambela (2016), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2004) disiplin kerja adalah Alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk merubah suatu perilaku serta suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan penjelasan diatas, Veithzal Rivai menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi.

Kepuasan Kerja

Menurut Steve M. Jex (2002) dalam Sinambela (2016) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan.

Lenny Hasan (2012) mengemukakan bahwa, ada sejumlah teori tentang kepuasan kerja, yaitu: *Discrepancy Theory*, *Equity Theory*, *Opponent-Process Theory*, Teori Maslow, Teori ERG Alderfer. Menurut Flippo (2002) kepuasan kerja adalah perasaan puas akan kinerja yang dirasakan karyawan apabila hasil kerjanya diakui, sarana dan fasilitas memadai, serta kenyamanan kerjanya terasa. Indikator dalam penelitian ini adalah hasil kerjanya diakui, sarana Prasarana dan fasilitas yang memadai, dan kenyamanan kerja.

Kinerja Karyawan

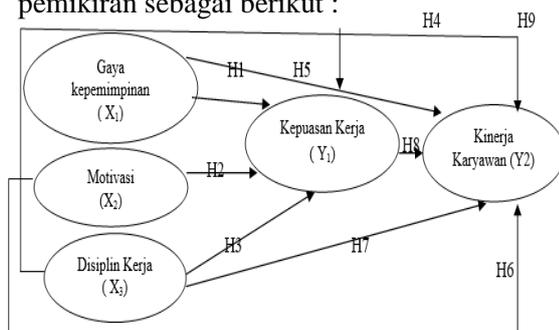
Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dimensi-dimensi yang dijadikan ukuran kinerja, menurut Nawawi (2007) yaitu tingkat kemampuan kerja (kompetensi) dalam melaksanakan pekerjaan baik yang diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan maupun yang bersumber dari pengalaman kerja dan tingkat kemampuan eksekutif dalam memberikan motivasi kerja, agar pekerja sebagai individu bekerja dengan usaha maksimum, yang memungkinkan tercapainya hasil sesuai dengan keinginan dan kebutuhan masyarakat.

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Bernadin, 1993 dalam Crimson Sitanggang, 2005) antara lain: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen Organisasi.

Kerangka Pikir

Dari penjelasan tersebut Model penelitian berkaitan pemikiran di atas, dapat diperjelas melalui Variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran dapat disimpulkan hipotesis awal sebagai berikut :

- H1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H4. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
- H5. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H6. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H7. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H8. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H9. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek yang diteliti adalah karyawan BMT NITEN Bantul pada semua level tingkatan atau jawaban, sedangkan obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Analisis Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Karyawan Studi Kasus Pada BMT Niten Bantul.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BMT Niten Bantul yang berjumlah 35 orang dan terdiri karyawan tetap dan karyawan kontrak. Mengingat jumlah populasi sebanyak 35 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik populasi atau

sampling sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung dari responden melalui kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BMT Niten. Sedangkan, metode pengumpulan data menggunakan sitem skoring seperti pada tabel berikut

Tabel 1: Kategori dan skor

Pernyataan	Disingkat	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Kurang Setuju	KS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

Uji Instrumen

Pengujian instrumen untuk pengukuran konsep yang senyatanya berhubungan dengan **validitas**, dan pengukuran seakuratnya dengan **Reliabilitas**, maka Pengujian instrumen penelitian yang dilakukan dengan bantuan Program Komputer SPSS Ver.17.00 yang meliputi, sebagai berikut: **Uji validitas** dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item (Wiyono, 2011). Item pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor totalnya. Untuk melakukan uji validitas, menggunakan tehknik analisis terhadap korelasi *bivariate pearson*. Dinyatakan signifikan jika, nilai sig. Dua sisi dibawah 0,05 atau nilai *correlation pearson* (r hitung) diatas r tabel. Koefisien korelasi item-total dengan *Bivariate pearson* dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai

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

berikut:
(1)

Dimana r_{xy} adalah Koefisien korelasi antara variabel X dan Y, \sum_{xy} adalah jumlah perkalian antara variabel x dan y, $\sum x^2$ adalah jumlah dari kuadran x, $\sum y^2$ adalah jumlah dari kuadran nilai y, $(\sum x^2)$ adalah

jumlah nilai x kemudian dikuadrankan, $(\sum y^2)$ adalah jumlah nilai y kemudian dikuadrankan. **Reliabilitas**

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_e^2}{\sigma_e^2} \right) \tag{2}$$

Dimana r_{11} adalah reliabilitas yang dicari, n adalah jumlah item pertanyaan yang diuji, $\sum \sigma_e^2$ adalah jumlah varians skor tiap-tiap item, dan σ_e^2 adalah varians total.

Analisis Data

Analisis data penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan Analisis inferensial. **Analisis deskriptif** adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskriptikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Untuk mengelompokan data pada masing-masing kategori perlu dibuat *range* (interval) dengan rumus sebagai berikut:

$$Int = \frac{\sum Smax - \sum Smin}{\sum_{i=1}^n Ki} \tag{3}$$

Dimana *Int* adalah Interval, $\sum Smax$ adalah Skor Total Maximum, $\sum Smin$ adalah Skor Tital Minimum, $\sum_{i=1}^n Ki$ adalah jumlah kategori.

Analisa Inferensial, pada penelitian ini untuk melakukan analisis inferensial menggunakan alat analisis yaitu *Partial Least Squares* (PLS), yaitu SEM yang berbasis variance, dengan software SmartPLS.

Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya adalah melakukan analisis terhadap model jalur dari suatu diagram yang menghubungkan antara variabel *independen* (eksogen), *intervening* (eksogen/endogen), dan *dependen* (endogen). Pola hubungan ditunjukkan dengan menggunakan anak panah dari variabel eksogen ke variabel endogen. Menurut Sarwono (2007), analisis jalur dapat dilakukan dengan menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect*), pengaruh tidak langsung (*Indirect*

Effect), dan pengaruh total (*Total Effect*), dengan formula sebagai berikut:

1. Pengaruh Langsung
 $X_n \rightarrow Y_1 =$ sebesar koefisien parameter sesuai output (a)
 $X_n \rightarrow Y_2 =$ sebesar koefisien parameter sesuai output (b)
 $Y_1 \rightarrow Y_2 =$ sebesar koefisien parameter sesuai output (c)
2. Pengaruh Tidak Langsung
 $X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 =$ sebesar a x c (d)
3. Pengaruh Total
 $X_n \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 =$ sebesar a + d

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Koperasi BMT Niten Bantul berdiri pada tanggal 20 Mei 2002 dengan Badan Hukum No. 042/BH/VI/2004, tanggal 26 Juni 2004 di Bantul. Koperasi BMT Niten merupakan lembaga Keuangan Syariah yang melayani anggota dan calon anggota untuk menjalin kerjasama dalam pemberian pembiayaan modal usaha dengan saling bermitra, bermanfaat bagi anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya dan saling menguntungkan. Landasan Hukum Dasar Hukum Rapat Anggota Tahunan adalah: UU No. 25 tahun 1992, tentang Perkoperasian pasal 21 s/d 26. Keputusan Menteri Koperasi dan UKM No. 414/Kep/M/IX/1996 Tentang Petunjuk Teknis Penertiban Penyelenggaraan Rapat Anggota, Anggaran Dasar, Anggaran Dasar Bab, V pasal 18 a/d 24. KSP BMT Niten.

Visi: Membangun Koperasi yang Tangguh dan Berkualitas

Misi: Mensejahterakan Anggota dan Memajukan Ekonomi Masyarakat

Karakteristik Data Penelitian

Dapat dilihat dari hasil karakteristik responden berdasarkan usia sebanyak 27 orang (77%) berada pada usia 20-30 tahun, ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan BMT Niten berada pada usia produktif yang berarti mempunyai motivasi dan semangat kerja tinggi, mampu bersaing dalam meningkatkan kinerja. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin pada karyawan BMT Niten jenis kelamin pria terbanyak memiliki jumlah 19 orang (54%) hal ini menunjukkan bahwa

karyawan Pria memiliki potensi dan semangat kerjanya bagus cekatan, gigih, berani dan tidak mudah menyerah atau putus asa. Demikian dengan karakteristik responden masa kerja terbanyak dari 1-5 tahun berjumlah 18 orang (51%) hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan yang masih disebut sebagai karyawan kontrak belum, tapi mereka berusaha untuk bekerja lebih giat, bekerja keras, aktif dan semangat untuk mendapatkan atau menduduki posisi yang sudah ditentukan yaitu menjadi karyawan tetap serta kenaikan jabatan. Serta dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terbanyak pada BMT Niten yaitu S1 memiliki jumlah 19 orang (54%) hal ini berarti menunjukkan bahwa BMT Niten percaya dengan lulusan S1 memiliki skill dan pengetahuan banyak dari pada lulusan Diploma dan SMU.

Hasil Uji Instrumen

Penelitian ini menggunakan uji analisis inferensial untuk menguji pengaruh antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) dengan variabel Kepuasa Kerja sebagai intervening. Karakteristik responden, variabel penelitian, dan pengujian hipotesis secara lengkap dijelaskan pada sub bab berikut. Oleh karena itu untuk melakukan pengujian dan validitas instrumen agar diketahui apakah instrumen yang digunakan sudah baik atau belum.

Pengujian Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan antara skor item dengan skor total item. Untuk melakukan uji validitas ini, dapat piranti lunak dengan tehnik analisis korelasi *bivariate pearson*, maka indikator-indikator dikatakan valid jika nilai r diperoleh $> 0,30$ atau 30% dengan tingkat signifikan $< 0,05$ atau 5% maka dikatakan valid. Akan tetapi, jika nilai r diperoleh $< 0,30$ atau 30 % dengan tingkat signifikan $> 0,05$ atau 5% maka dikatakan tidak valid.

Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan (Arikunto, 2006). Pengujian validitas Gaya Kepemimpinan diukur menggunakan 10 butir pernyataan, yang hasil validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.5: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan

Item	Nilai r	Nilai sig	Status
GK1	0,555	0,001	Valid
GK 2	0,555	0,001	Valid
GK 3	0,504	0,002	Valid
GK 4	0,635	0,000	Valid
GK 5	0,403	0,016	Valid
GK 6	0,504	0,002	Valid
GK 7	0,069	0,692	Tidak Valid
GK 8	0,504	0,002	Valid
GK 9	0,403	0,016	Valid
GK 10	0,400	0,017	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2017

Berdasarkan nilai r_{hitung} pada Tabel 4.5 terdiri ada 10 item pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang memiliki nilai r valid sebanyak 9 item dinyatakan valid karena dari 9 item itu memiliki nilai $r_{hitung} > 0,279$ dengan taraf signifikan $< 0,05$ tetapi pada item GK7 tidak valid karena memiliki nilai $r_{hitung} < 0,279$ sehingga item pernyataan itu harus dikeluarkan karena tidak memenuhi persyaratan validitas.

Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Motivasi diukur dengan menggunakan 10 butir pernyataan yang hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6: Nilai r Variabel Motivasi (X2)

ITEM	Nilai r	Nilai Sig	Status
M1	0,528	0,001	Valid
M2	0,013	0,941	Tidak Valid
M3	0,905	0,000	Valid
M4	0,905	0,000	Valid

M5	0,528	0,001	Valid
M6	0,905	0,000	Valid
M7	0,023	0,897	Tidak Valid
M8	0,836	0,000	Valid
M9	0,04	0,818	Tidak Valid
M10	0,905	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 10 item pernyataan ada 3 yang tidaka valid diantaranya, M2, M7 dan M9 karena memiliki nilai $r_{hitung} < 0,279$ (r_{tabel}) sehingga item pernyataan tersebut harus dikeluarkan karena tidak memenuhi persyaratan validitas dengan nilai $r > 0,30$ dengan taraf signifikan $< 0,05$.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Disiplin Kerja diukur dengan menggunakan 10 butir pernyataan yang hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7: Nilai r Variabel Disiplin Kerja (X3)

ITEM	Nilai r	Nilai Sig	Status
DK1	0,523	0,001	Valid
DK2	0,891	0,000	Valid
DK3	0,794	0,000	Valid
DK4	0,523	0,001	Valid
DK5	0,824	0,000	Valid
DK6	0,87	0,000	Valid
DK7	0,809	0,000	Valid
DK8	0,084	0,630	Tidak Valid
DK9	0,87	0,000	Valid
DK10	0,85	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa ada 1 item yang tidak valid yaitu DK 8 karena memperoleh Nilar $r_{hitung} < 0,279$ (r_{tabel}), sehingga item pernyataan tersebut harus dikeluarkan karena tidak memenuhi persyaratan validitas.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Kepuasan Kerja diukur dengan menggunakan 10 butir pernyataan yang hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8: Nilai r Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

ITEM	Nilai r	Nilai Sig	Status
KPK1	0,524	0,001	Valid
KPK2	0,885	0.000	Valid
KPK3	0,791	0.000	Valid
KPK4	0,524	0,001	Valid
KPK5	0,852	0.000	Valid
KPK6	0,900	0.000	Valid
KPK7	0,809	0.000	Valid
KPK8	0,900	0.000	Valid
KPK9	0,900	0.000	Valid
KPK10	0,843	0.000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 10 butir pernyataan Kepuasan Kerja dinyatakan valid semua karena memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,279$ (r_{tabel}).

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y2)

Kinerja diukur dengan menggunakan 10 butir pernyataan yang hasil uji validitasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9: Nilai r Variabel Kinerja (Y2)

ITEM	Nilai r	Nilai Sig	Status
K1	0,524	0,001	Valid
K2	0,885	0.000	Valid
K3	0,791	0.000	Valid
K4	0,524	0,001	Valid
K5	0,852	0.000	Valid
K6	0,900	0.000	Valid
K7	0,809	0.000	Valid
K8	0,900	0.000	Valid
K9	0,900	0.000	Valid
K10	0,843	0.000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 10 butir

pernyataan Kinerja dinyatakan valid semua karena memperoleh nilai $r_{hitung} > 0,279$ (r_{tabel}).

Pengujian Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas butir, maka jika Cronbach Alpha $> 0,6$ atau 60% maka butir tersebut reliabel. **Sedangkan**, jika Cronbach Alpha $< 0,6$ atau 60%, maka butir tersebut tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas *Alpha Cronbach* yang didapat untuk masing-masing variabel ditunjukkan dalam Tabel dibawah ini:

Tabel 4.10: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,800	Reliabel
Motivasi (X2)	0,906	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,785	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,780	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,780	Reliabel

Sumber Data Primer yang Diolah (2017)

Nilai *Alpha Cronbach* untuk masing-masing variabel lebih dari 0,7 sehingga dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan didalam penelitian memiliki reliabilitas yang baik. Dari hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Analisa Deskriptif

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil tabulasi Gaya Kepemimpinan (X1) dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 4.11: Hasil Tabulasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Interval	Kategori	Frek.	%
10,0-18,0	Sangat Tidak Setuju	0	0%
19,0-26,0	Tidak Setuju	45	13%
27,0-34,0	Netral	99	28%

35,0-42,0	Setuju	186	53%
42,0-50,0	Sangat Setuju	20	6%
	Jumlah	350	100%

Sumber: Data Primer Diolah (2017)

Variabel Motivasi (X2)

Sementara itu, hasil tabulasi variabel Motivasi (X2) dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13: Hasil Tabulasi Variabel Motivasi (X2)

Interval	Kategori	Frek	%
10,0-18,0	Sangat Tidak Setuju	0	0%
19,0-26,0	Tidak Setuju	18	5%
27,0-34,0	Netral	70	20%
35,0-42,0	Setuju	242	69%
42,0-50,0	Sangat Setuju	20	6%
	Jumlah	350	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah (2017)

Variabel Disiplin Kerja (X3)

Hasil tabulasi Gaya Kepemimpinan (X1) dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 4.15: Hasil Tabulasi Variabel Disiplin Kerja (X3)

Interval	Kategori	Frek.	%
10,0-18,0	Sangat Tidak Setuju	0	0%
19,0-26,0	Tidak Setuju	16	5%
27,0-34,0	Netral	80	23%
35,0-42,0	Setuju	237	68%
42,0-50,0	Sangat Setuju	17	5%
	Jumlah	350	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2017

Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Sementara itu, hasil tabulasi Kepuasan Kerja (Y1) dapat dilihat pada di bawah ini:

Tabel 4.17: Hasil Tabulasi Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Interval	Kategori	Frek.	%
10,0-18,0	Sangat Tidak Setuju	0	0%
19,0-26,0	Tidak Setuju	16	5%
27,0-34,0	Netral	77	22%
35,0-42,0	Setuju	241	69%
42,0-50,0	Sangat Setuju	16	5%
	Jumlah	350	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2017

Variabel Kinerja Karyawan (Y2)

Sementara itu, hasil tabulasi Kinerja Karyawan (Y2) dapat dilihat pada dibawah ini:

Tabel 4.19: Hasil Tabulasi Variabel Kinerja Kerja (Y2)

Interval	Kategori	Frek.	%
10,0-18,0	Sangat Tidak Setuju	0	0%
19,0-26,0	Tidak Setuju	16	5%
27,0-34,0	Netral	77	22%
35,0-42,0	Setuju	241	69%
42,0-50,0	Sangat Setuju	16	5%
	Jumlah	350	100%

Sumber : Data Primer yang Diolah 2017

Analisis Inferensial

Tahap pertama dari analisis PLS adalah menguji validitas dan reliabilitas model yang meliputi: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*,

Pengujian Outer Model

Model pengukuran atau outer model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,5 (>0,5), apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang.

Tabel 4.21: *Outer Loading (Convergen Validity)*

VARIABEL LATEN						
INDIKATOR	X1	X2	X3	Y1	Y2	STATUS
X1.1	0.511					Tidak Valid
X1.2	0.725					Valid
X1.3	0.915					Valid
X1.4	-0.305					Tidak Valid
X1.5	0.150					Tidak Valid
X2.1		0.453				Tidak Valid
X2.2		0.954				Valid
X2.3		0.861				Valid
X2.4		0.816				Valid
X3.1			0.914			Valid
X3.2			0.878			Valid
X3.3			0.711			Valid
X3.4			0.764			Valid
Y1.1				0.860		Valid
Y1.2				0.952		Valid
Y1.3				0.966		Valid
Y2.1					0.889	Valid
Y2.2					0.846	Valid
Y2.3					0.880	Valid
Y2.4					0.931	Valid
Y2.5					0.841	Valid

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa hampir semua indikator yang masuk dalam variabel penelitian memiliki nilai lebih besar 0,5. Indikator X1.1, X1.4, X1.5 dan X2.1 memiliki nilai kurang dari 0,5, maka indikator tersebut harus dibuang. Nilai Outer Loading yang tidak Valid ditandai dengan angka tebal (**bold**).

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*) hasil validitas diskriminan seperti dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.22: *Cross Loading*

INDIKATOR	X1	X2	X3	Y1	Y2	STATUS
X1.2	0.773	-0.115	-0.183	-0.168	-0.204	Valid
X1.3	0.949	-0.268	-0.401	-0.358	-0.397	Valid
X2.2	-0.299	0.926	0.918	0.933	0.932	Valid
X2.3	-0.186	0.882	0.654	0.692	0.687	Valid
X2.4	-0.145	0.882	0.686	0.683	0.660	Valid
X3.1	-0.286	0.760	0.914	0.869	0.889	Valid
X3.2	-0.287	0.602	0.878	0.820	0.846	Valid
X3.3	-0.442	0.639	0.711	0.628	0.698	Valid
X3.4	-0.223	0.821	0.765	0.763	0.736	Valid
Y1.1	-0.291	0.694	0.910	0.858	0.882	Valid
Y1.2	-0.321	0.852	0.842	0.953	0.930	Valid
Y1.3	-0.321	0.882	0.873	0.967	0.941	Valid
Y2.1	-0.286	0.760	0.914	0.869	0.889	Valid
Y2.2	-0.287	0.602	0.878	0.820	0.846	Valid
Y2.3	-0.358	0.821	0.780	0.901	0.880	Valid
Y2.4	-0.307	0.824	0.851	0.950	0.931	Valid
Y2.5	-0.409	0.789	0.838	0.803	0.841	Valid

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Berdasarkan tabel 4.22. diketahui bahwa semua item valid secara diskriminan berdasarkan nilai *Cross Loading*.

Reliabilitas

Tabel *Composite Reliability* seperti tabel dibawah ini:

Tabel 4.23: Nilai *Composite Reliability*

Variabel	Reliability	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.856	Reliabel
Motivasi (X2)	0.925	Reliabel
Disiplin (X3)	0.891	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.948	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y2)	0.944	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS, 2017

Hasil analisis menunjukkan bahwa *Composite Reliability* pada semua konstruk telah mempunyai nilai yang memuaskan yaitu nilai masing-masing variabel diatas nilai minimum 0,70. Berdasarkan penjelasan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa *reliabilitas* indikator masing-masing variabel terpenuhi.

Analisis inferensial dilakukan berdasarkan hasil uji model struktural (*Inner Model*) yang meliputi output R² sebagai berikut:

Tabel 4.24: Hasil Uji R Square (R²)

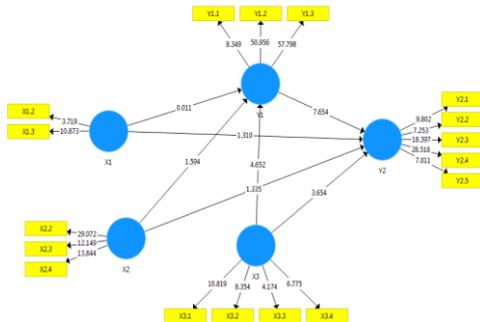
Variabel	R.Square	P. Value
Kepuasan Kerja (Y1)	0.902	0.000
Kinerja Karyawan (Y2)	0.994	0.000

Sumber: *Calculated Model*, Kelompok Goodness Of Fit, Tabel R- Square

Dari hasil analisis pada uji Koefisien Determinasi (R²) diketahui bahwa Kepuasan Kerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja sebesar 90,8%, selebihnya 9,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat didalam model. Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 99,4 %, selebihnya 0,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak terdapat dalam model.

Pengujian Hipotesis (Inner Model)

Model Bootstrapping setelah uji indikator dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2: Model *Bootstrapping* Setelah Uji Indikator

Tabel 4.25: Koefisien Parameter dan P Value

	Kinerja Pegawai			
H7	Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	0.314	0.000	Terbukti
H8	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	0.721	0.000	Terbukti
H9	Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai	0.994	0.000	Terbukti

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2017

Hipotesis	Koef. Parameter	P-Value	Keterangan
H1 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	-0.001	0.991	Tidak Terbukti
H2 Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0.248	0.112	Tidak Terbukti
H3 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja	0.732	0.000	Terbukti
H4 Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja	0.902	0.000	Terbukti
H5 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai	-0.030	0.191	Tidak Terbukti
H6 Motivasi berpengaruh terhadap	-0.041	0.183	Tidak Terbukti

Analisis Jalur

Setelah dibuangnya data yang tidak valid, maka model PLS Algorithm akan tampak gambar seperti dibawah ini:

Gambar 4.3: Model PLS Algorithm Setelah Uji Indikator.

Hipotesis statistik untuk *inner model* yakni *laten eksogen* terhadap *endogen*.

Tabel 4.26: Menentukan Analisis Jalur

VARIABEL L	VARIABEL					KESIMPULAN
	DE	IE	TE	Sig.		
X1	0.004	-0.031	0.003	0.028	0.519	Intervening Tidak Berperan & Tidak Signifikan
X2	0.204	-0.030	0.146	0.116	0.346	Intervening Tidak Berperan dan Tidak Signifikan
X3	0.764	0.312	0.544	0.856	0.000	Intervening Berperan dan Signifikan
Y1		0.542				

Sumber: Data Output PLS, 2017

Sumber: Data Output PLS, 2017

Berdasarkan tabel 4.26 diperoleh bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak berperan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.004, sedangkan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.028, dan nilai signifikannya sebesar 0.519 namun demikian

pengaruhnya sama-sama negatif, karena t -hitung < t -tabel.

Motivasi tidak berpengaruh dan tidak berperan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.204 sedangkan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.611, namun demikian pengaruhnya sama-sama negatif, dan nilai signifikannya sebesar 0.345 namun demikian pengaruhnya sama-sama negatif, karena t -hitung < t -tabel.

Disiplin kerja lebih berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0.764, sedangkan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.856, dan nilai signifikannya sebesar 0.000, namun demikian pengaruhnya sama-sama positif, karena t -hitung > t -tabel.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.542 dan nilai signifikannya 0.000, namun demikian pengaruhnya sama-sama positif, karena t -hitung > t -tabel.

Pembahasan

Pada sub bab sebelumnya telah dilakukan analisis model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian, maka pada bagian ini dijelaskan mengenai masing-masing hubungan antar variabel yang terdapat dalam model penelitian. Pada sub bab ini akan membahas lebih rinci mengenai hasil temuan pada sub bab sebelumnya, dapat dilihat dari hasil karakteristik responden berdasarkan usia sebanyak 27 orang (77%) berada pada usia 20-30 tahun, ini menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan BMT Niten berada pada usis produktif yang berarti mempunyai motivasi dan semangat kerja tinggi, mampu bersaing dalam meningkatkan kinerja. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin pada karyawan BMT Niten jenis kelamin pria terbanyak memiliki jumlah 19 orang (54%) hal ini menunjukkan bahwa karyawan Pria memiliki potensi dan semangat kerjanya bagus cekatan, gigih, berani dan tidak mudah menyerah atau putus asa. Demikian dengan karakteristik responden masa kerja terbanyak dari 1-5 tahun berjumlah 18 orang (51%) hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan

yang masih disebut sebagai karyawan kontrak belum, tapi mereka berusaha untuk bekerja lebih giat, bekerja keras, aktif dan semangat untuk mendapatkan atau menduduki posisi yang sudah ditentukan yaitu menjadi karyawan tetap serta penaikan jabatan. Serta dapat dilihat dari karakteristik responden berdasarkan Tingkat Pendidikan yang terbanyak pada BMT Niten yaitu S1 memiliki jumlah 19 orang (54%) hal ini berarti menunjukkan bahwa BMT Niten percaya dengan lulusan S1 memiliki skill dan pengetahuan banyak dari pada lulusan Diploma dan SMU.

Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1)

Dari hasil pengujian hipotesis (H1), yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti. Diketahui nilai *P-Value* sebesar 0.991 tidak berpengaruh signifikan dan nilai koefisien parameter sebesar - 0,001 ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1) di BMT Niten Bantul.

Dari hasil pengujian hipotesis (H2), hipotesis yang menyatakan Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja tidak terbukti. Diketahui nilai *P-Value* sebesar 0.112 yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Nilai *original sampel* sebesar 0.248 yang artinya bahwa apabila perusahaan meningkatkan Motivasi maka kepuasan kerja akan meningkat. Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BMT Niten Bantul.

Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y1) di BMT Niten Bantul

Dari hasil pengujian hipotesis (H3), hipotesis yang menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja terbukti. Diketahui nilai *P-Value* sebesar 0.000 (<0.05) yang menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan. Nilai *original sampel* sebesar 0.732 yang artinya bahwa apabila perusahaan meningkatkan

Disiplin Kerja maka pegawai akan tertib dalam bekerja. Dari hasil diatas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di BMT Niten Bantul.

Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis (H4), hipotesis yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja terbukti. Diketahui R-Square (R^2) memiliki nilai *P-Value* sebesar 0.000 (<0.05) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Nilai *original sampel* sebesar 0.902 yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 90,2%, selebihnya 9,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat didalam model.

Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2)

Dari hasil pengujian hipotesis (H8), hipotesis yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan terbukti. Diketahui R-Square (R^2) memiliki nilai *P-Value* sebesar 0.000 (<0.05) yang menunjukkan berpengaruh signifikan. Nilai *original sampel* sebesar 0.908 yang artinya bahwa Kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 90,8%, selebihnya 9,2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat didalam

Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kepuasan Kerja (Y1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y2)

Berikut hasil dari pengujian Hipotesis 5 (H5) “ Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja” tidak terbukti dengan nilai *P-Value* 0.191 dan nilai *Original sampel* sebesar -0.030, yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap

Kinerja Karyawan BMT Niten Bantul, Hipotesis 6 (H6) “ Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan” tidak terbukti dengan nilai *P-Value* 0.183 dan nilai *Original sampel* sebesar -0.041, yang artinya bahwa Motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Niten Bantul, Hipotesis 7 (H7) “ Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai” terbukti dengan memiliki nilai *P-Value* 0.000 (<0.05) dan nilai *Original sampel* sebesar 0.314, yang artinya bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan BMT Niten Bantul.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan-kesimpulan yang berkaitan dengan Analisis Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Karyawan Pada BMT Niten Bantul sebagai berikut:

1. Hasil uji Hipotesis (H1) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini tidak terbukti,
2. Hasil uji hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dalam penelitian ini Tidak Terbukti.
3. Hasil uji Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan Kerja dalam penelitian ini Terbukti,
4. Hasil uji Hipotesis 4 (H4) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan Kerja dalam penelitian ini Terbukti,
5. Hasil uji Hipotesis 5 (H5) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai dalam penelitian ini Tidak Terbukti
6. Hasil uji Hipotesis 6 (H6) menyatakan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

- Kinerja Pegawai dalam penelitian ini Tidak Terbukti,
7. Hasil uji Hipotesis 7 (H7) menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini Terbukti,
 8. Hasil uji Hipotesis 8 (H8) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini Terbukti,
 9. Hasil uji Hipotesis 9 (H9) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai dalam penelitian ini Terbukti, didukung dengan hasil perhitungan statistik yang menghasilkan Adjusted R² sebesar 0,994 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 $\alpha=0,05$.
- kedua. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT.INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasinya*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet. 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tanpa nama. 2013. “Kepemimpinan Ideal Bagi Indonesia Menurut Ki Hajar Dewantara: Ing Ngarso Sung Tuladha, Ing Madyo Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani” Fakultas Peternakan Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto. <http://Panyomenk.blogspot.com/2012/05/kepemimpinan-Ideal-bagi-Indonesia.html.
- Usmara. 2006. *Motivasi Kerja, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: amara Books.
- Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis Dengan Alat Analisis SPSS & SmartPLS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

DAFTAR PUSTAKA

- Crimson, Sitanggang, 2005, *Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada sekretariat Kotamadya Jak – Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Gary Yukl. 2010. *Leadership in organization* Pearson Education, New Jersey.p. 29-97.
- Hasan, Lenny. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Pertambangan Dan Energi Kota Padang*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(I), 57 – 92. Diunduh tanggal 25 Desember 2016 dari Jurnal Universitas Taman Siswa Padang.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- _____. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi