

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LAZIS NURUL
FALAH SURABAYA**

SKRIPSI

Oleh :

RISKY INDAR HERAWATI

NIM: G75219040



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

PROGRAM STUDI MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL

SURABAYA

2023

PERNYATAAN

Saya, Risky Indar Herawati, G75219040 menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 19 Oktober 2023



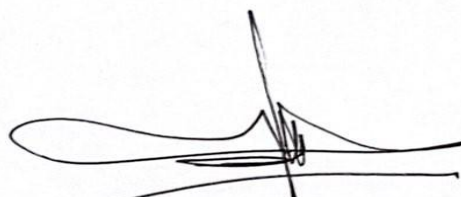
Risky Indar Herawati
NIM. G75219040

PERSETUJUAN SKRIPSI/MUNAQSAH

Surabaya, 25 September 2023

Skripsi telah Selesai dan Siap untuk Diuji

Dosen Pembimbing I,



Dr. Mustofa, S.Ag., M.E.I

NIP. 197710302008011007

Dosen Pembimbing II,



Dr. Atok Syihabuddin, S.HI, M.E.I

NIP. 198501022023211011

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI LAZIS NURUL FALAH SURABAYA

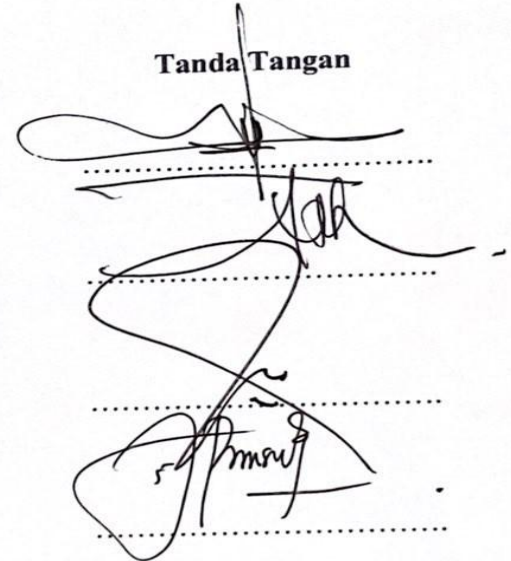
Oleh:
RISKY INDAR HERAWATI
NIM: G75219040

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada
Tanggal 19 Oktober 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk
Diterima

Susunan Dewan Penguji

1. Dr. Mustofa, S.Ag, MEI.
NIP. 197710302008011007
(Penguji 1)
2. Dr. Atok Syihabuddin, S.HI, MEI
NIP. 198501022023211011
(Penguji 2)
3. Lian Fuad, Lc, MA.
NIP. 198504212019031011
(Penguji 3)
4. Siti Kalimah, M.Sy
NIP. 198707272022032001
(Penguji 4)

Tanda Tangan



Surabaya, 9 Januari 2024



Dekan
Dr. Saiful Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.

NIP. 197005142000031001



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Riski Indar Herawati
NIM : G75219040
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen Zakat dan Wakaf
E-mail address : riskyindar@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di LAZIS Nurul Falah Surabaya

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 6 Februari 2025

Penulis

(Riski Indar Herawati)
nama terang dan tanda tangan

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah keduanya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Skripsi ini menggunakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan apakah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di LAZIS Nurul Falah Surabaya dan apakah gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di LAZIS Nurul Falah Surabaya.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei menggunakan pendekatan *field research*. Sampel yang digunakan berjumlah 50 responden dengan penentuan sample yakni *Saturation Sampling* atau Sampel Jenuh. Dimana dari seluruh jumlah populasi digunakan semuanya untuk dijadikan sampel. Alat yang digunakan dalam penelitian ini yakni aplikasi *SmartPLS 3* yang digunakan untuk menguji beberapa analisis seperti analisis deskriptif, analisis SEM yang mencakup *outer model* dan *inner model*, yang masing-masing terdapat beberapa uji di dalamnya.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sampel sebesar 0.350 dengan nilai T-Statistics $2.657 > T\text{-Tabel}$ (2.390), dan nilai P-Values 0.008. Sementara hubungan antara Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sampel sebesar 0.358 dengan nilai T-Statistics $2.490 > T\text{-Tabel}$ (2.390), dan nilai P-Values 0.013. Dari hasil koefisien determinasi kontribusi pengaruh terhadap peningkatan kinerja dijelaskan oleh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi 60,2% dan sisanya (39,8%) dijelaskan oleh variabel lain. Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LAZIS Nurul Falah Surabaya. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di LAZIS Nurul Falah Surabaya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, saran untuk LAZIS Nurul Falah Surabaya yakni diharapkan dapat terus memberikan kesempatan kepada amil untuk menyampaikan ide, saran dan kritiknya. Motivasi kerja terus diberikan kepada amil dan menjalin komunikasi yang baik antar amil. Untuk peneliti selanjutnya, mengenai variabel-variabel yang digunakan untuk peneliti disarankan dapat meningkatkan dan mengembangkan variabel lainnya yang mampu mempengaruhi Kinerja Karyawan yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Democratic leadership style and motivation are the most important factors that affect employee performance in a company. This research aims to find out whether both have a significant influence on employee performance. This thesis uses quantitative research that aims to answer questions whether democratic leadership style and motivation partially influence employee's performance at LAZIS Nurul Falah Surabaya and whether the leadership style is democratic and motivation simultaneously influence employee's performance at LAZIS Nurul Falah Surabaya.

This research uses quantitative research with a survey method using a field research approach. The sample used was 50 respondents with the sample determination namely Saturation Sampling or Saturated Sample. Where all of the population is used as a sample. The tool used in this research is the SmartPLS 3 application which is used to test several analyzes such as descriptive analysis, SEM analysis which includes the outer model and inner model, each of which contains several tests.

The results of this research are shows that the relationship between Democratic Leadership Style (X1) and Employee Performance (Y) has an original sample value of 0.350 with a T-Statistics value of $2.657 > T\text{-Table}$ (2.390), and a P-Values value of 0.008. Meanwhile, the relationship between Motivation (X2) and Employee Performance (Y) has an original sample value of 0.358 with a T-Statistics value of $2.490 > T\text{-Table}$ (2.390), and a P-Values value of 0.013. From the results of the coefficient of determination, the contribution of influence on performance improvement is explained by democratic leadership style and motivation, 60.2% and the remainder (39.8%) is explained by other variables. Democratic Leadership Style and Motivation have a positive and significant effect on employee performance at LAZIS Nurul Falah Surabaya. Simultaneously, Democratic Leadership Style and Motivation also have a positive effect on employee performance at LAZIS Nurul Falah Surabaya.

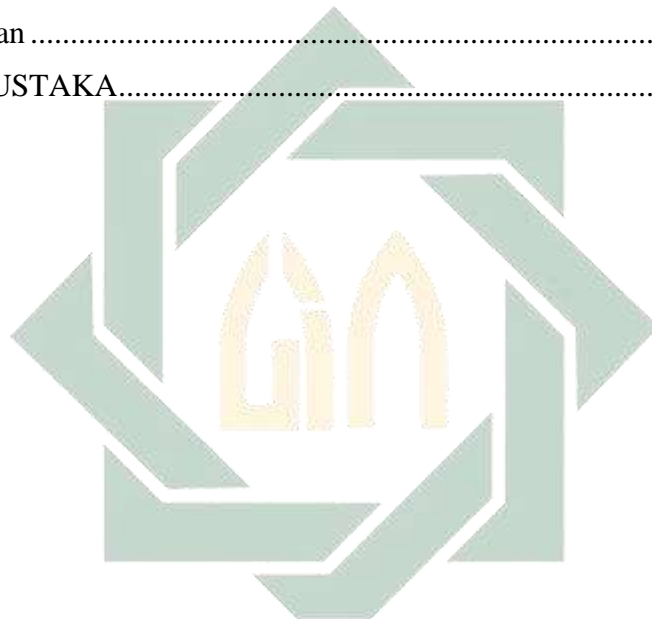
Based on the results of the research and discussion, the suggestions for this research, namely the LAZIS Nurul Falah Surabaya Institute, are expected to continue to provide opportunities for Amil to convey his ideas, suggestions and criticism. Work motivation continues to be given to the amils and good communication between the amils is established. For future researchers, regarding the variables used, it is recommended that researchers improve and develop other variables that are able to influence amil's performance which are not included in this research.

Keywords: Democratic Leadership Style, Motivation, employee's Performance.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| LEMBAR PENGESAHAN | iv |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 12 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Landasan Teori | 13 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 35 |
| 2.3 Kerangka Konseptual..... | 40 |
| 2.4 Hipotesis | 42 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 44 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 44 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 44 |
| 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian | 45 |
| 3.4 Variabel Penelitian..... | 46 |
| 3.5 Definisi Operasional | 48 |
| 3.6 Data dan Sumber Data | 50 |
| 3.7 Teknik Pengumpulan Data..... | 51 |
| 3.8 Teknik Pengolahan Data..... | 51 |
| 3.9 Teknik Analisis Data | 52 |

| | |
|---|----|
| BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN..... | 57 |
| 4.1 Deskripsi Umum Obyek Penelitian | 57 |
| 4.2 Deskripsi Hasil Penelitian..... | 60 |
| 4.3 Analisis Model dan Pengujian Hipotesis | 68 |
| 4.4 Pembahasan | 76 |
| BAB V PENUTUP | 81 |
| 5.1 Kesimpulan | 81 |
| 5.2 Saran | 82 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 84 |



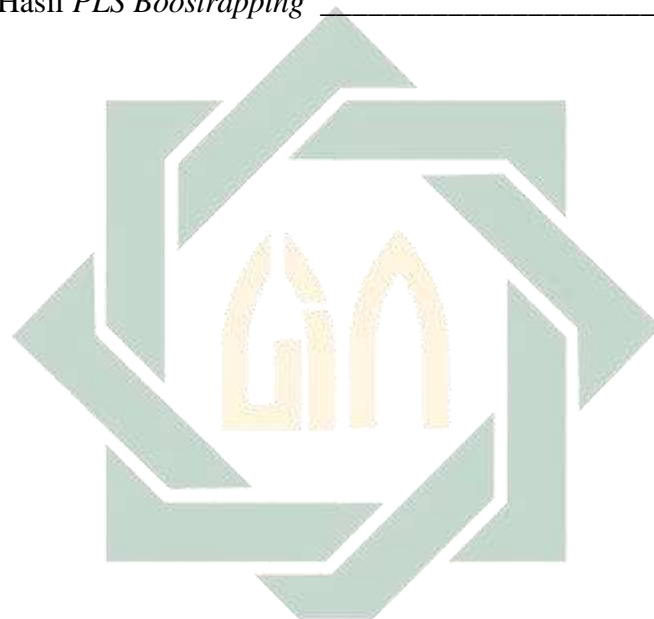
UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1. Data Perkembangan LAZ _____ | 6 |
| Tabel 1.2 Capaian Program _____ | 8 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu _____ | 38 |
| Tabel 3.1 Instrument Skala Likert _____ | 50 |
| Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian _____ | 51 |
| Tabel 4.1 Usia _____ | 62 |
| Tabel 4.2 Jenis Kelamin _____ | 63 |
| Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir _____ | 64 |
| Tabel 4.4 Divisi/jabatan _____ | 65 |
| Tabel 4.5 Rekapitulasi Data Penelitian Gaya kepemimpinan Demokratis _____ | 66 |
| Tabel 4.6 Rekapitulasi Data Penelitian Motivasi _____ | 67 |
| Tabel 4.7 Rekapitulasi Data Penelitian Kinerja Karyawan _____ | 68 |
| Tabel 4.8 Indeks Jawaban Responden _____ | 69 |
| Tabel 4.9 Hasil Nilai Validitas Konvergen _____ | 72 |
| Tabel 4.10 Nilai Validitas Diskriminan _____ | 73 |
| Tabel 4.11 Nilai Diskriminan AVE _____ | 74 |
| Tabel 4.12 Nilai Reliabilitas _____ | 75 |
| Tabel 4.13 Nilai Koefisien Determinasi _____ | 76 |
| Tabel 4.14 <i>Path Coefficient</i> _____ | 77 |

DAFTAR GAMBAR

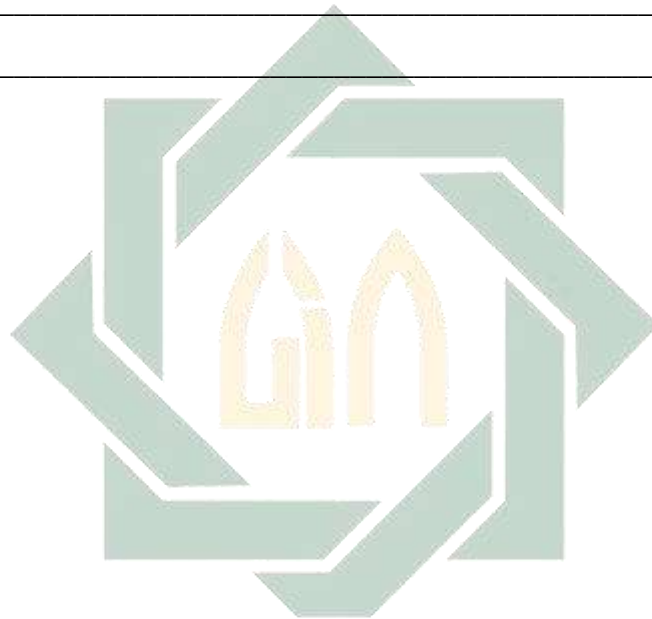
| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 <i>Hierarchy of Needs</i> | 24 |
| Gambar 4.1 Nilai <i>Loading Factor</i> | 71 |
| Gambar 4.2 Hasil <i>PLS Bootstrapping</i> | 76 |



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

LAMPIRAN

| | | |
|------------|-------|----|
| Lampiran 1 | _____ | 95 |
| Lampiran 2 | _____ | 96 |
| Lampiran 3 | _____ | 96 |
| Lampiran 4 | _____ | 97 |
| Lampiran 5 | _____ | 97 |



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa, S. N. U. R. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan lembaga amil zakat nurul fikri palangka raya*.
- Arieska, P. K., & Herdiani, N. (2018). Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif. *Jurnal Statistika*, 6(2), 166–171.
<https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/statistik/article/view/4322/4001>
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Dikuraisyin, B. (2020). Kompetensi Amil, Persyaratan Sampai Pelaporan: Analisis Efektifitas UU Nomor 23 Tahun 2011 Di Lembaga Zakat Jawa Timur. *Management of Zakat and Waqf Journal (MAZAWA)*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.15642/mzw.2019.1.1.1-13>
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Hayati, S. D. (2017). Implementasi Model Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan Dalam Perspektif Islam. *Bab 2, agustus*, 1–45.
<http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/1126>
https://www.google.com/search?q=piramida+maslow&sca_esv=596538268&tbm=isch&source=lnms&sa=X&ved=2ahUKEwiPh9_m7M2DAxVkd2wGHSErBn4Q_AUoAXoECAIQAw&biw=1821&bih=854&dpr=0.75#imgrc=0YYjAnmyu1GzM
- Irham Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. CV. Alfabeta.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Kohar, A. (2018). *Islamic Management; Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol.I, No.1, Januari 2018. 1*, 22–43.
- Laliosa, G., Nur, M., & Tambunan, R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal of Economic and Business*, 2(1), 52–61.
- Latan, H., dan Ghozali, I. (2012). Partial Least Square Konsep Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3. In *Partial Least Squares: Konsep , Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0-2/E*.

- Lotje, N., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada pt. Asuransi bumida bumiputera muda cabang amando. *Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur, April*, 5–24.
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Mendrofa, S. S., Waoma, S., & Fau, F. J. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 128–134.
- Mustofa. (2017). *Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan Syariah di Gorontalo (Studi atas Budaya Organisasi , Kompetensi dan Motivasi) Mustofa Abstrak* Keywords : *organization culture , competence , motivation , officers work A . Pendahuluan Sumber daya manusia memiliki p. 17(1)*, 120–142.
- Nanang, M. (2011). Metodologi Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder. In *Metode Penelitian Kualitatif*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Prabu, A. A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Priyatna, M. (2015). Implementasi manajemen pendidikan berbasis syariah di STAI Al-Hidayah Bogor. *Jurnal Edukasi Islam*, 4 (07), 787-805.
- Priyatna, M. (2016). Manajemen Pengembangan SDM pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Edukasi Islam*, 5 (9), 1231-1250.
- Putri, E. N., Nuringwahyu, S., Hardati, R. N., Bisnis, J. A., Admiministrasi, F. I., Malang, U. I., Mt, J., Malang, H., Universitas, L., Malang, I., Mt, J., & Malang, H. (2019). *KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANDUNG SUPER MODEL MALANG) Meningkatkan Kinerja Karyawan (. 8(1)*, 26–32.
- Qurnain, N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis dan motivasi terhadap kinerja karyawan Baitul Mal Wal Tanwil Nuansa Ummah (BMT NU) cabang Galis kabupaten Pamekasan. *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business*, 3(1), 41–52.
- Riduwan. (2011). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Ridwan & Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika untuk penelitian: pendidikan, sosial, komunikasi, ekonomi, dan bisnis*. Alfabeta.
- Robbins and Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- Sehfudin, A. (2011a). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan*

- Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sehfidin, A. (2011b). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Skripsi*, 000(1), 1–26.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Supandi, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Mediasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di Kabupaten Muaro Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 788.
<https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1003>
- Sutopo, G., Herawati, J., & Septyarini, E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Upaya Meningkatkan Loyalitas Kerja Pegawai Studi pada Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(1), 515.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v7i1.865>
- Dare Arowolo, “Ethics, Motivation and Performance in Nigeria’s Public Service”, *Public Policy and Administration Research*, no.5, (2012).
- Kootler, John P., James L. Heskett, *Corporate Culture and Performance (Dampak budaya perusahaan dan kinerja)* (Jakarta: Prenhallindo, 1997), h. 18.
- Kotter, P. J., & Heskett, J. L. *Corporate Culture and Performance*. (New York: Free Press, 1992), h. 357.
- Newstrom, Lw. & K. Davis, *Organizational Behavior: Human Behavior at work*, h. 15.
- Nurlina Massara, “Pengaruh Etos Kerja Islami, Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Paradigma* 2, no. 1, (2015).
- Octaviana, Nur, “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan (Pada PT. Mirota Kampus Di Yogyakarta)”, Tesis, (Yogyakarta: PPS Universitas Pembangunan Nasional Veteran, 2011).
- Sedermayanti, *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan* (Bandung: Refrika Aditama, 2011), h. 79.
- Singarimbun, Masri & Sofian effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia, 2011.

- SinulinggaHermanto. “Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kepemimpinan terhadap kinerjapegawai”. 2004. Surya Dharma, Manajemen Kinerja Falsafah, Teori dan Penerapannya, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.
- Suryadi Prawirosentono, Kebijakan Kinerja Karyawan, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Syauta, Jack Henry, at. al., “The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)”, *International Journal of Business and Management Invention* 1, no. 1, (2012), h. 69-76.
- Veitzhal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Wibowo, Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2007.
- Yanthy Varnosha, “Pengaruh Spiritualitas, Budaya Kerja dan Etos Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Wilayah Kerja Aceh”, Thesis (Banda Aceh: Pps Unsyiah, 2015).



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A