

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. GAMBARAN UMUM BPRS BDW YOGYAKARTA.**

##### **1. Sejarah Berdirinya BPRS BDW Yogyakarta.**

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga berdiri berawal dari munculnya Bank Muamalat Indonesia, dan atas dorongan moral HS Projo Kusumo mantan Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan dari Majelis Ekonomi Pimpinan Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Kemudian orang-orang yang tergabung dalam keanggotaan Muhammadiyah sebanyak kurang lebih 42 orang berkumpul berusaha merintis dan memprakarsai sebuah lembaga keuangan yang dalam operasionalnya berdasarkan syariat Islamiyah tanpa bunga dengan sistem bagi hasil dan jual beli.

BPRS BDW didirikan berdasarkan Akte Notaris Muhammad Agus Hanafi, SH No. 33 Tanggal 24 Februari 1993, dengan Akte perubahan No.18 tanggal 15 Mei 1993 dari Notaris yang sama. Kedudukan perseroan sebagai badan hukum telah disahkan dengan SK Menteri Kehakiman No. C2-4475.HT.01.01.th.1993 pada tanggal 10 juni 1993 dan dimuat dalam Tambahan Berita Negara RI No. 95 Tanggal 26 Nopember 1993. Selanjutnya izin usaha diturunkan pada tanggal 7 Desember 1992 dan diperoleh dari Menteri Keuangan RI setelah melakukan persetujuan yang telah

ditentukan pada tanggal 30 Nopember 1993. Izin Operasional tersebut turun dengan nomor : 275/KM17/1993.

Pada hari Rabu, tanggal 2 Februari 1994 akhirnya operasional BPRS BDW mulai berjalan dan diresmikan oleh Ketua PP Muhammadiyah KH. Akhmad Azhar Basyir, MA (Almarhum).

Pada awal berdiri Bank Syari'ah BDW dipimpin oleh tiga Direksi yaitu H. Ramli Sabar, Drs. HM. Murwan Hudi dan Muhammad Saleh. Komisaris terdiri dari Bp Drs H Ali Warsita, H AR Iskandar, H Lanang Supriyadi, Hartoyo dan Herry Zudianto, SE Akt. Dewan Pengawas Syariah terdiri dari HAR Fachrudin, Prof Drs H Husein Yusuf dan H Suprpto Ibnu Djureimi. Pada tahun 1997 RUPS memilih Muhammad Saleh sebagai Direktur Utama dan Edi Sunarto sebagai Direktur.

Anggaran Dasar tersebut telah dirubah dan dibetulkan di hadapan Notaris yang sama masing-masing dengan akta tertanggal 30 Mei 1997 nomor 57 dan akta tertanggal 15 April 1999 nomor 22 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Kehakiman dan HAM nomor : C-11068 HT.01.04 tahun 2001 tertanggal 9 Oktober 2001.

Pada tahun 2001 RUPS memilih Muhammad Saleh dan Edi Sunarto masing-masing sebagai Direktur Utama dan Direktur

Komisaris Utama dan Komisaris. Dewan Pengawas Syariah diamanahkan kepada Prof Drs H Asymuni Abdurrahman, Dr H Syamsul Anwar, MA dan Drs H Zainul Muttaqin.

Pada tanggal 31 Januari 2003 dengan akte Notaris Pandam Nurwulan SH no 63 telah dilakukan perubahan Anggaran dasar menyangkut modal disetor menjadi 70.288 lembar saham.

Pada tanggal 8 Desember 2003 telah diresmikan penggunaan kantor baru di Jl Gedongkuning 131 Yogyakarta sekaligus telah dibuka Kantor Pelayanan Kas di Batuetno Banguntapan Bantul oleh Pemimpin Bank Indonesia Yogyakarta (Amril Arief) dan PP Muhammadiyah (Prof Drs H Asymuni Abdurrahman).

Pada tanggal 23 Nopember 2005 dengan akta Notaris Pandam Nurwulan, SH. MH. No. 13 telah dilakukan perubahan Anggaran Dasar menyangkut modal disetor menjadi Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar).

Pada tanggal 24 Desember 2005 diadakan RUPS Luar Biasa dengan agenda pokok pergantian pengurus periode 2001-2005. Pengurus terpilih untuk periode 2005-2009 adalah Muhammad Saleh, SE dan Dana Suswati, SE masing-masing sebagai Direktur Utama dan Direktur. Sedangkan A.R. Iskandar dan Drs. H. Sukriyanto AR, M.Hum masing-masing sebagai Komisaris Utama dan Komisaris. Dewan Syariah diamanahkan kepada Prof. Drs. H.

Asymuni Abdurrahman sebagai ketua dan Prof. Dr.H. Syamsul Anwar sebagai anggota.

Selain pergantian kepengurusan bank, juga dilakukan perubahan Modal Dasar dari Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar) menjadi Rp. 5.000.000.000,- (lima milyar) dengan penempatan modal disetor dari Rp. 1.000.000.000,- (satu milyar) menjadi Rp. 1.250.000.000,- (satu milyar dua ratus lima puluh juta).

Pada tanggal 26 April 2006 dengan akta Notaris Pandam Nurwulan, S.H,M.H. Nomor 19 telah dikukuhkan kepengurusan periode 2005-2009 sebagai berikut : Muhammad Saleh, SE dan Dana Suswati, SE masing-masing sebagai Direktur Utama dan Direktur. Sedangkan A.R. Iskandar sebagai Komisaris Utama., Drs. H. Sukriyanto AR, M.Hum dan Hartoyo masing-masing sebagai Komisaris. Dewan Syariah diamanahkan kepada Prof. Drs. H. Asymuni Abdurrahman sebagai ketua dan Prof. Dr.H. Syamsul Anwar sebagai anggota.

Pada tanggal 09 Oktober 2006 dengan akta Notaris Pandam Nurwulan, S.H. M.H. Nomor 8 telah dilakukan perubahan Anggaran Dasar dengan penambahan Modal Disetor sejumlah Rp. 96.660.000,- (sembilan puluh enam juta enam ratus enam puluh ribu), sehingga jumlah modal disetor seluhnya Rp. 1.346.660.000

(.satu milyar tigaratus empat puluh enam juta enamratus enam puluh ribu )

Maksud dan tujuan dari lembaga keuangan syari'ah ini adalah untuk menjalankan usaha dalam bidang usaha sebagai Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah yang semata-mata beroperasi dengan sistem bagi hasil, baik terhadap pihak debitur maupun krediturnya. Selain itu juga menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk deposito berjangka dan tabungan, serta memberikan pembiayaan bagi pengusaha kecil atau masyarakat pedesaan.

## **2. Letak Geografis BPRS BDW Yogyakarta.**

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Bangun Drajat Warga (BPRS BDW) Yogyakarta, terletak di tengah Kota Yogyakarta dan dekat dengan keramaian Kota Yogyakarta dikarenakan dekat dengan tempat wisata yaitu kebun binatang gembiraloka, yang berkantor di Jl Gedongkuning 131 Yogyakarta.

## **3. Visi dan Misi BPRS BDW Yogyakarta.**

### **a. Visi Perusahaan**

“Menjadikan BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta

sebagai Lembaga Keuangan Syariah yang unggul dan

**b. Misi Perusahaan**

- 1) Mengembangkan dan mensosialisasikan pola, sistem dan konsep perbankan syari'ah.
- 2) Memajukan BPRS BDW dengan prinsip bagi hasil yang saling menguntungkan antara nasabah dan BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta dalam kerangka amar ma'ruf nahi munkar.
- 3) Mendapatkan profit sesuai dengan target yang ditetapkan.
- 4) Memberikan kesejahteraan kepada pengguna jasa, pemilik, pengurus dan pengelola BPRS Bangun Drajat Warga secara layak.

**4. Budaya Kerja BPRS BDW Yogyakarta.**

Di dalam membangun pasarnya, BPRS BDW mempunyai budaya kerja yang harus ditaati, antara lain :

- a. Mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, ramah, simpatik, dan memuaskan baik kepada nasabah penabung maupun nasabah pembiayaan.
- b. Pelayanan memuaskan dengan proses analisis maksimal setiap

- c. Bekerja dengan jujur, teliti, serius, bersemangat, serta cepat didalam membuat analisa dan proses.
- d. Menciptakan suasana *ukhuwah Islamiyah* di lingkungan perusahaan.
- e. Taat pada peraturan dan pimpinan tanpa mengurangi kreatifitas yang positif.
- f. Kompak dan saling menghormati di dalam *team work* yang utuh.

## 2. Arti Makna Logo Perusahaan



**Gambar 4.1 Logo Perusahaan**

- a. Gerak logo yang mengarah ke depan bermakna :
    - 1) Gerak usaha yang dinamis.
    - 2) Bersemangat untuk maju.
    - 3) Sikap hormat dan patuh tawadhu'.
  - b. Gambar dua balok yang mengapit bulatan bertangkai seperti pundi (kantong penyimpan uang) :
1. BPR Syari'ah didukung oleh dua potensi sebagai penyanggah dana yaitu BERSYARI'AH MUHAMMADIYAH

beserta seluruh amal usahanya dengan warga Muhammadiyah dan umat muslim pada umumnya.

2) Bulatan bertangkai seperti tanda pentung atau tanda seru adalah sebagai penegasan perhatian, yang diserukan untuk diemban sebagai amanat umat.

3) Dua balok adalah bentuk cita-cita yang teguh dan kokoh untuk mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat dan berimbangannya *hablumminallah* dan *hablumminannas*.

c. Balok dasar berbentuk jajaran genjang bersudut tumpul dan runcing mempunyai arti :

1) Selalu mengacu pada situasi dan kondisi, luwes tidak kaku penuh kebijaksanaan.

2) Sudut lebar menggambarkan pihak yang mampu/longgar sebagai *agh-niya'* yang membawa misi bantuan dan dukungan, sedang sudut kecil menggambarkan *dhuafa'* yang memerlukan bantuan dan santunan.

3) Bervariasi dalam bagi hasil sesuai dengan syari'ah.

d. Dalam komposisi dan bentuk tergambar huruf BDW singkatan dari Bangun Drajat Warga

e. Warna kuning cerah diatas dasar biru laut bermakna :

1) Kuning cerah bagai emas yang sangat berharga sebagai lambang kemakmuran merupakan rizki dan nikmat sebagai karunia Allah SWT yang terhampar di samudera luas dan tersebar di langit biru nan lepas.

2) Kuning lambang kemakmuran dan biru lambang luasnya kekuasaan Allah SWT.

## **6. Susunan Pengurus BPRS BDW Yogyakarta.**

### **a. Periode Awal Tahun 1994.**

#### **1) Susunan Dewan Pengawas Syariah.**

a) H.A.R Fachrudin

b) Prof. Drs. H. Husein Yusuf

c) H. M. Suprpto Ibnu Djuraimi

#### **2) Susunan Dewan Komisaris.**

a) Komisaris Utama : Drs. H. Ali Warsito

b) Komisaris : H. Herry Zudiyanto, SE. Akt.

c) Komisaris : H. A. R. Iskandar

d) Komisaris : H. Lanang Supriyadi

e) Komisaris : Hartoyo

#### **3) Susunan Dewan Pembina**

- a) Direktur Utama : H. Ramli Sabar
- b) Direktur : HM. Murwan Hudi
- c) Direktur : Muhammad Saleh

**b. Periode Tahun 2005 – 2010.**

**1) Susunan Dewan Pengawas Syariah.**

- a) Prof. Drs. H. Asymuni Abdurrochman
- b) Prof. DR. H. Syamsul Anwar, MA

**2) Susunan Dewan Komisaris.**

- a) Komisaris Utama : H. A.R. Iskandar
- b) Komisaris : Drs. Sukriyanto, A.R, M.Hum
- c) Komisaris : Hartoyo

**3) Susunan Dewan Direksi.**

- a) Direktur Utama : Muhammad Saleh, SE
- b) Direktur : Dana Suswati, SE

**c. Periode Tahun 2010 – 2015.**

**1) Susunan Dewan Pengawas Syariah.**

... : Dr. H. Syamsul Anwar, MA

b) Anggota : Drs. Zaini Munir Fadhali, M.Ag

c) Anggota : Drs. Muhammad Khaeruddin  
Hamsi, MA

**2) Susunan Dewan Komisaris.**

a) Komisaris Utama : Akhmad Risaf Iskandar

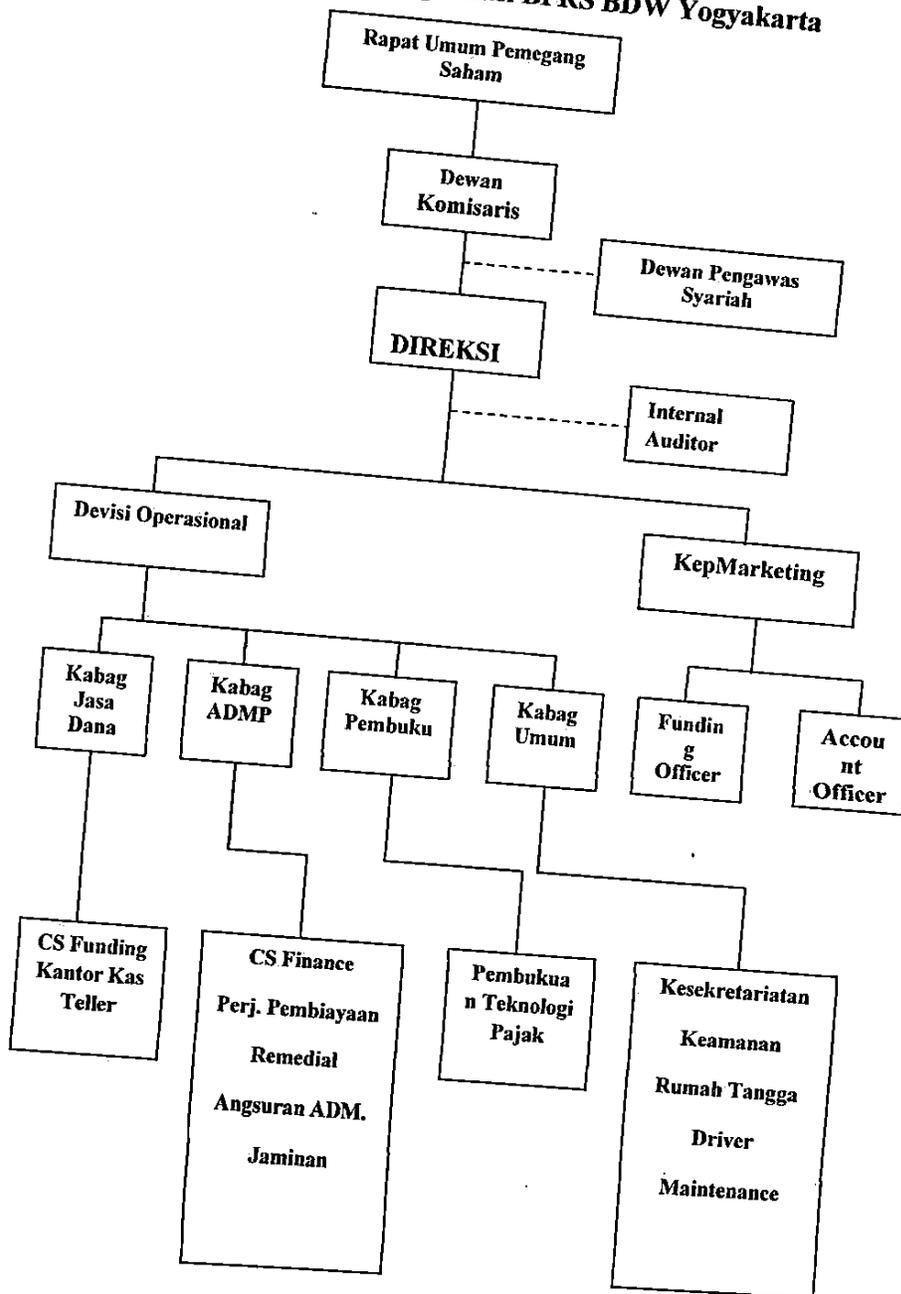
b) Komisaris : Muhamaad Saleh, SE

**3) Susunan Dewan Direksi.**

a) Direktur Utama : Dana Suswati, SE

b) Direktur : Mardiana, S Pd

### 7. Struktur Organisasi BPRS BDW Yogyakarta



Gambar 4.2 Struktur Organisasi

**8. Jenis Produk / Jasa BPRS BDW Yogyakarta.**

a. Produk Penghimpunan Dana yang terdiri dari :

1) Tabungan *Wadiah*

Tabungan *Wadiah* adalah simpanan pihak ketiga pada Bank (Perorangan atau Badan Hukum) yang penarikannya dapat dilakukan setiap waktu. Jenis tabungan ini dapat ditarik sewaktu-waktu yang merupakan titipan amanah dari takmir masjid/ kelompok pengajian maupun perorangan. Dan dalam hal ini nasabah akan mendapatkan bonus. Ada 3 macam tabungan *Wadiah* di BPRS BDW :

- a) Tabungan iB ONH BDW
- b) Tabungan iB IQWAM BDW
- c) Tabungan iB AMANAH BDW

2) Tabungan *Mudharabah*

Tabungan *Mudharabah* merupakan simpanan dana nasabah pada bank yang bersifat investasi dan penarikannya tidak dapat dilakukan setiap saat namun berdasarkan kesepakatan, dan terhadap investasi tersebut bank dipersyaratkan untuk memberikan bagi hasil sesuai nisbah yang disepakati. Ada 3 macam tabungan *Mudharabah* di BPRS BDW :

- a) Tabungan iB USAHA BDW
- b) Tabungan iB PENDIDIKAN BDW

c) Tabungan iB UMMAH BDW

3) Deposito *Mudharabah*

Deposito *Mudharabah* merupakan simpanan berjangka dengan akad bagi hasil yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang telah disepakati.

b. Produk Pembiayaan yang terdiri dari :

1) Pembiayaan iB Jual Beli

Adalah pembiayaan dengan sistem jual beli barang sebesar harga pokok barang ditambah dengan margin keuntungan yang telah disepakati bersama, untuk jangka waktu tertentu. Antara lain : Kendaraan, Elektronika, Rumah, Tanah, dan lain-lain.

2) Pembiayaan iB BDW Multi Jasa

Adalah pembiayaan dengan sistem jual beli jasa yaitu harga pokok ditambah dengan fee / jasa yang telah disepakati bersama dengan pengembalian secara cicilan / angsuran. Antara lain : Biaya sekolah, Biaya Rumah Sakit dan biaya lainnya.

3) Pembiayaan iB BDW Sewa

Adalah sewa atas manfaat suatu barang atau jasa antara pemilik obyek sewa dengan penyewa untuk mendapatkan imbalan berupa sewa atau upah bagi pemilik obyek sewa.

Antara lain: Sewa Rumah, Duka, dan lain-lain

4) Pembiayaan iB BDW Sewa-beli

Adalah transaksi sewa menyewa antara pemilik objek sewa dan penyewa untuk mendapatkan imbalan atas objek yang disewakan dengan opsi perpindahan hak milik objek sewa setelah kewajiban selesai diangsur.

5) Pembiayaan iB BDW Modal Kerja

Adalah pembiayaan untuk modal usaha, BPRS BDW menyediakan 100% modal yang dibutuhkan nasabah, selanjutnya pembagian hasil dilakukan sesuai dengan nisbah yang telah disepakati bersama.

6) Pembiayaan iB BDW Modal Kerja Bersama

Adalah pembiayaan untuk modal proyek atau kerjasama usaha antara nasabah dan BPRS Bdw, pihak bank menyediakan modal sesuai porsi yang dibutuhkan untuk usaha, selanjutnya pembagian hasil dilakukan nisbah yang disepakati bersama.

7) Pembiayaan iB BDW Kebajikan

Adalah pinjaman dana tanpa imbalan dengan kewajiban pihak peminjam mengembalikan pokok pinjaman secara sekaligus atau cicilan dalam jangka waktu tertentu.

**9. Mitra Kerjasama BPRS BDW Yogyakarta.**

a. Mitra mitra yang diajak untuk bekerjasama yaitu :

Bank Muamalat Indonesia (BMI), dalam penelitian-penelitian pengembangan koperasi, informasi dan seminar-seminar. Dalam kerjasama dengan BMI diharapkan BPRS BDW mendapatkan pengalaman berharga yang dapat dijadikan sebagai acuan program pengembangan operasionalisasi Bank Syariah.

- b. Asosiasi Bank Syariah Indonesia (ASBISINDO) dalam hal pelatihan, tukar informasi serta seminar-seminar.
- c. Asuransi Takaful, kerjasama ini sangat erat berkaitan dengan manajemen dan pengelolaan asuransi jaminan nasabah pembiayaan.
- d. Bank Indonesia dalam hal pelatihan dan pengawasan BPRS BDW.
- e. Majelis Tarjih Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta dalam kegiatan ekonomi kontemporer.
- f. Majelis Tarjih Pimpinan Pusat Muhammadiyah dalam pengajian dosen-dosen perguruan tinggi Islam di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta.
- g. Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta, seperti IAIN LINGKAR LAMPUNG, STIS dan IAIN Sunan Kalijaga

- h. BPRS Margi Rizki Bahagia dalam pengajian karyawan, dan lain-lain.

## B. ANALISIS DESKRIPTIF.

### 1. Deskripsi Responden.

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden yang diambil dari jumlah seluruh karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 30 responden, dan setelah diperiksa, populasi sebanyak 30 responden yang dinyatakan layak untuk ditindak lanjuti adalah sebanyak 26 responden dikarenakan 4 responden lagi sudah keluar dari BPRS BDW Yogyakarta. Dapat dilihat dalam tabel berikut:

TABEL 4.1

#### Jumlah Populasi dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Total Penyebaran	30
Total Pengembalian	26
Jumlah yang tidak kembali	4
Response rate (tingkat pengembalian) $(26 : 30 \times 100\%)$	86.67%
Jumlah Responden	26
Total kuesioner yang diolah	26

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa dari 30 kuesioner yang disebar kepada responden hanya 26 kuesioner yang dapat diolah.

Variabel demografi menggambarkan pengelompokan responden ke dalam kategori-kategori berdasarkan jenis kelamin, umur, lama bekerja, tingkat pendidikan dan jabatan.

a. Jenis Kelamin Responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin responden yang seluruhnya berjumlah 26 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 4.2

Jenis Kelamin Responden

		jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	20	76.9	76.9	76.9
	Perempuan	6	23.1	23.1	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, bahwa mayoritas karyawan BPRS BDW Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah laki-laki 20 orang (76,9%) dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (23,1%)

b. Umur Responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan umur responden yang seluruhnya berjumlah 26 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 4.3

Umur Responden

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 th	1	3.8	3.8	3.8
	> 30 th	7	26.9	26.9	30.8
	25-30 th	18	69.2	69.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan berdasarkan umur, bahwa mayoritas karyawan BPRS BDW Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah antara 25-30 tahun sebanyak 18 orang (69,2%) sedangkan untuk umur > 30 tahun sebanyak 7 orang (26,9%) dan yang paling minoritas adalah umur < 25 tahun sebanyak 1 orang (3,8%).

c: Lama Bekerja Responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan lama bekerja responden yang seluruhnya berjumlah 26 responden yang dapat dilihat sebagai

TABEL 4.4

Lama Bekerja Responden

Lamabekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1 th	7	26.9	26.9	26.9
>5 th	15	57.7	57.7	84.6
1-5 th	4	15.4	15.4	100.0
Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan berdasarkan lama bekerja, bahwa mayoritas karyawan BPRS BDW Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah yang sudah bekerja >5 tahun sebanyak 15 orang (57,7%) sedangkan yang sudah bekerja < 1 tahun sebanyak 7 orang (26,9%) dan yang minoritas adalah yang sudah bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 4 orang (15,4%).

d. Tingkat Pendidikan Responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan tingkat pendidikan responden yang

TABEL 4.5  
Tingkat Pendidikan Responden

		Tingkat pendidikan			
Valid		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	D3	3	11.5	11.5	11.5
	S1	9	34.6	34.6	46.2
	SMA	14	53.8	53.8	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan berdasarkan tingkat pendidikan, bahwa mayoritas karyawan BPRS BDW Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah lulusan SMA sebanyak 14 orang (53,8%) sedangkan lulusan S1 sebanyak 9 orang (34,6%) dan yang minoritas adalah lulusan D3 sebanyak 3 orang (11,5%).

e. Jabatan Responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jabatan responden yang seluruhnya berjumlah 26 responden yang dapat dilihat sebagai berikut:

TABEL 4.6

## Jabatan Responden

		Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Admin	13	50.0	50.0	50.0
	OB	2	7.7	7.7	57.7
	Pemasaran	6	23.1	23.1	80.8
	Satpam	5	19.2	19.2	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan berdasarkan jabatan, bahwa mayoritas karyawan BPRS BDW Yogyakarta yang sebagai responden dalam penelitian ini adalah sebagai Admin sebanyak 13 orang (50%) dan yang minoritas adalah sebagai OB sebanyak 2 orang (7,7%).

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian.

Berikut in disajikan hasil analisis deskriptif yang diperleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui tanggapan atau respon yang diberikan responden terhadap variabel-variabel penelitian. Sedangkan untuk memperoleh kesimpulan secara deskriptif, maka jawaban-jawaban tersebut kemudian ditentukan intervalnya guna memperoleh kesimpulan jawaban pasti dari semua responden yang menjadi sampel dalam penelitian.

Variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian in meliputi gaya kepemimpinan Islam, kompensasi, lingkungan kerja dan prestasi kerja. Statistik deskriptif variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.7

Deskriptif Data Penelitian

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	26	1.83	4.22	3.1819	.55645
X2	26	1.94	4.19	3.1527	.60930
X3	26	2.46	4.00	3.3638	.50386
Y	26	2.67	4.00	3.5700	.41865
Valid N (listwise)	26				

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa minimum gaya kepemimpinan Islam adalah 1,83, nilai maksimum 4,22, nilai rata-rata 3,18 dan standar deviasi sebesar 0,56. Variabel kompensasi memiliki nilai minimum 1,94, nilai maksimum 4,19, nilai rata-rata 3,15 dan standar deviasi sebesar 0,61. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum 2,46, nilai maksimum 4,00, nilai rata-rata 3,36 dan standar deviasi sebesar 0,50. Variabel prestasi kerja memiliki nilai minimum 2,67, nilai maksimum 4,00, nilai rata-rata 3,57 dan standar deviasi sebesar 0,42. Untuk memperoleh kesimpulan secara deskriptif, maka jawaban-jawaban tersebut kemudian ditentukan intervalnya guna memperoleh jawaban pasti dari semua responden dalam penelitian. Dari jawaban tersebut diperoleh Interval sebagai berikut:

$$\frac{B_{max} - B_{min}}{KI} = I$$

I : Interval

B<sub>max</sub> : Rentang Tertinggi.

B<sub>min</sub> : Rentang terendah.

KI : Jumlah Kelas.

- a. Data penilaian responden terhadap gaya kepemimpinan Islam.

$$\frac{4,22 - 1,83}{5} = 0,48$$

Berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap jawaban, selanjutnya diperoleh skor dengan interval sebagai berikut:

- 1) Nilai jawaban 1,83 s/d 2,30 = Sangat Tidak Baik
- 2) Nilai jawaban 2,31 s/d 2,78 = Tidak Baik
- 3) Nilai jawaban 2,79 s/d 3,26 = Cukup Baik
- 4) Nilai jawaban 3,27 s/d 3,74 = Baik
- 5) Nilai jawaban 3,75 s/d 4,22 = Sangat Baik

Berdasarkan penilaian tersebut, maka tanggapan responden terhadap gaya kepemimpinan Islam menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islam yang dijalankan cukup baik karena nilai mean sebesar 3,18

- b. Data penilaian responden terhadap kompensasi

$$\frac{4,19 - 1,94}{5} = 0,45$$

Berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap jawaban, selanjutnya diperoleh skor dengan interval sebagai berikut:

- 1) Nilai jawaban 1,94 s/d 2,38 = Sangat Tidak Baik
- 2) Nilai jawaban 2,39 s/d 2,83 = Tidak Baik
- 3) Nilai jawaban 2,84 s/d 3,28 = Cukup Baik
- 4) Nilai jawaban 3,29 s/d 3,73 = Baik
- 5) Nilai jawaban 3,74 s/d 4,19 = Sangat Baik

Berdasarkan penilaian tersebut, maka tanggapan responden terhadap kompensasi menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan cukup baik karena nilai mean sebesar 3,15

c. Data penilaian responden terhadap lingkungan kerja.

$$\frac{4,00 - 2,46}{5} = 0,31$$

Berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap jawaban, selanjutnya diperoleh skor dengan interval sebagai berikut:

- 1) Nilai jawaban 2,46 s/d 2,76 = Sangat Tidak Memadai
- 2) Nilai jawaban 2,77 s/d 3,07 = Tidak Memadai
- 3) Nilai jawaban 3,08 s/d 3,38 = Cukup Memadai
- 4) Nilai jawaban 3,38 s/d 3,6 = Memadai
- 5) Nilai jawaban 3,7 s/d 4,00 = Sangat Memadai

Berdasarkan penilaian tersebut, maka tanggapan responden terhadap lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang disediakan cukup memadai karena nilai mean sebesar 3,36

d. Data penilaian responden terhadap prestasi kerja

$$\frac{4,00 - 2,67}{5} = 0,27$$

Berdasarkan penilaian rata-rata pada setiap jawaban, selanjutnya diperoleh skor dengan interval sebagai berikut:

- 1) Nilai jawaban 2,67 s/d 2,93 = Sangat Tidak Baik
- 2) Nilai jawaban 2,94 s/d 3,20 = Tidak Baik
- 3) Nilai jawaban 3,21 s/d 3,47 = Cukup Baik
- 4) Nilai jawaban 3,48 s/d 3,74 = Baik
- 5) Nilai jawaban 3,75 s/d 4,00 = Sangat Baik

Berdasarkan penilaian tersebut, maka tanggapan responden terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa gaya prestasi kerja yang dicapai baik karena nilai mean sebesar 3,57

### **C. UJI KUALITAS INSTRUMEN PENELITIAN.**

Penelitian yang mengukur variabel yang menggunakan instrumen dalam kuesioner, harus diuji kualitas datanya dalam uji validitas dan uji reliabilitas. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen itu valid dan reliabel yang diukur, sehingga penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan. Instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Sedangkan uji reliabilitas adalah suatu pengujian untuk mengukur sejauh mana hasil dari pengukuran tetap konsisten, bisa dilakukan pengukuran lebih dari 1 kali terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.

## 1. Uji Validitas.

Uji validitas dilakukan menggunakan *Correlation Product Moment*. Perhitungan dilakukan menggunakan program SPSS 12.0 *for Windows* untuk mengetahui apakah variabel yang diuji valid atau tidak. Uji validitas tersebut dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* signifikan pada level 0,01 dan 0,05.

Dalam penelitian ini, variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y) mempunyai 6 item pertanyaan, sedangkan pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan Islam ( $X_1$ ) mempunyai 18 item pertanyaan, kompensasi ( $X_2$ ) mempunyai 16 item pertanyaan dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) mempunyai 13 item pertanyaan. Dari 26 responden, hasil perhitungan uji validitas tercantum dalam tabel 4.8.

TABEL 4.8

Hasil Analisis Uji Validitas.

Variabel	No	R hitung	Probabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islam ( $X_1$ )	P1	0,525**	0,006	Valid
	P2	0,470*	0,015	Valid
	P3	0,710**	0,000	Valid
	P4	0,585**	0,002	Valid
	P5	0,569**	0,002	Valid
	P6	0,582**	0,002	Valid

	P7	0,654**	0,000	Valid
	P8	0,636**	0,000	Valid
	P9	0,742**	0,000	Valid
	P10	0,706**	0,000	Valid
	P11	0,656**	0,000	Valid
	P12	0,610**	0,001	Valid
	P13	0,559**	0,003	Valid
	P14	0,791**	0,000	Valid
	P15	0,676**	0,000	Valid
	P16	0,729**	0,000	Valid
	P17	0,775**	0,000	Valid
	P18	0,754**	0,000	Valid
Kompensasi (X <sub>2</sub> )	P1	0,874**	0,000	Valid
	P2	0,899**	0,000	Valid
	P3	0,801**	0,000	Valid
	P4	0,768**	0,000	Valid
	P5	0,890**	0,000	Valid
	P6	0,238	0,242	Tidak Valid
	P7	0,338	0,091	Tidak Valid
	P8	0,797**	0,000	Valid
	P9	0,853**	0,000	Valid

	P10	0,735**	0,000	Valid
	P11	0,657**	0,000	Valid
	P12	0,761**	0,000	Valid
	P13	0,659**	0,000	Valid
	P14	0,850**	0,000	Valid
	P15	0,812**	0,000	Valid
	P16	0,773**	0,000	Valid
Lingkungan	P1	0,799**	0,000	Valid
Kerja	P2	0,822**	0,000	Valid
(X <sub>3</sub> )	P3	0,830**	0,000	Valid
	P4	0,606**	0,000	Valid
	P5	0,843**	0,000	Valid
	P6	0,788*	0,000	Valid
	P7	0,734**	0,000	Valid
	P8	0,770**	0,000	Valid
	P9	0,859**	0,000	Valid
	P10	0,729**	0,000	Valid
	P11	0,758**	0,000	Valid
	P12	0,814**	0,000	Valid
	P13	0,744**	0,000	Valid

Prestasi Kerja (Y)	P1	0,685**	0,000	Valid
	P2	0,862**	0,000	Valid
	P3	0,842**	0,000	Valid
	P4	0,740**	0,000	Valid
	P5	0,412*	0,037	Valid
	P6	0,525**	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5.

NB: \*\*signifikan pada level alpha 0,01.

\*signifikan pada level alpha 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh, seperti terlihat pada tabel di atas menunjukkan bahwa uji validitas data tersebut dikatakan valid jika nilai *Pearson Correlation* signifikan pada level 0,01 (tanda\*\*) dan 0,05 (tanda\*). Untuk variabel gaya kepemimpinan Islam, lingkungan kerja dan prestasi kerja seluruhnya dinyatakan valid sedangkan untuk variabel kompensasi terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid, yaitu P6 dan P7. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan yang diuji mendapatkan hasil valid dapat digunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya sedangkan yang tidak valid tidak diikuti sertakan.

## 2. Uji Reliabilitas.

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas dilihat dari besarnya *Cronbach Alpha* yaitu jika nilai *Cronbach*

$Alpha > 0,6$  maka dikategorikan reliabel. Adapun hasil perhitungan uji reliabilitas tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 4.9

Hasil Analisis Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Islam ( $X_1$ )	0,918	Reliabel
Kompensasi ( $X_2$ )	0,945	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,943	Reliabel
Prestasi Kerja ( $Y$ )	0,771	Reliabel

Sumber: Lampiran 5.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh pertanyaan diperoleh hasil *Cronbach Alpha*  $> 0,6$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliabel sebagai instrumen penelitian.

#### D. UJI HIPOTESIS.

##### 1. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Islam ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ )

terhadap prestasi kerja (Y), yang dapat dilihat berdasarkan hasil analisis berikut:

TABEL 4.10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.032	1.018		-1.997	.058
	X1	-.229	.262	-.141	-.874	.392
	X2	.555	.220	.364	2.518	.020
	X3	1.259	.302	.665	4.174	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 6.

Dilihat dari hasil regresi linear berganda di atas diperoleh hasil persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -2,032 - 0,229X_1 + 0,555X_2 + 1,259X_3$$

Dari hasil tersebut di atas dapat didefinisikan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta (a) = -2,032

“Jika gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja tidak diterapkan maka prestasi kerja karyawan tidak akan ada”.

b. Nilai koefisien  $b_1 = -0,229$

“Gaya kepemimpinan Islam mempunyai arah negatif, artinya gaya kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap

c. Nilai koefisien  $b_2 = 0,555$

“Kompensasi mempunyai arah positif, artinya jika kompensasi meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya”.

d. Nilai koefisien  $b_3 = 1,259$

“Lingkungan kerja mempunyai arah positif, artinya jika lingkungan kerja meningkat, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya”.

## 2. Uji t.

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh keandalan masing-masing variabel atau dengan kata lain secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan Islam ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ), dapat dikatakan signifikan positif atau signifikan negatif atau tidak signifikan. Dilihat dari hasil regresi linear berganda pada tabel 4.10 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Islam.

Ho: Variabel gaya kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha: Variabel gaya kepemimpinan Islam berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari perhitungan uji t dengan bantuan SPSS 12.0 *for Windows* diperoleh hasil nilai probabilitas sebesar 0,302 >

0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan Islam tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak)

b. Variabel Kompensasi.

$H_0$ : Variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_a$ : Variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari perhitungan uji t dengan bantuan SPSS 12.0 *for Windows*, diperoleh hasil nilai probabilitas sebesar  $0,020 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan ( $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima)

c. Variabel Lingkungan Kerja..

$H_0$ : Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

$H_a$ : Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari perhitungan uji t dengan bantuan SPSS 12.0 *for Windows*, diperoleh hasil nilai probabilitas sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan

Berdasarkan hasil uji t di atas dapat dibuat kesimpulan gaya kepemimpinan Islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

### 3. Uji F.

Uji F dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel (X) secara bersama-sama mempengaruhi variabel (Y).

TABEL 4.11

Hasil Uji F (F-test)

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.424	3	.141	10.707	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.290	22	.013		
	Total	.714	25			

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran 6.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian F-test adalah sebagai berikut:

Ho: Variabel gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Ha: Variabel gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas maka dapat terlihat nilai F hitung sebesar 10,707 dengan tingkat signifikansi (alpha sebesar 5%) dan nilai probabilitas 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Ho ditolak, Ha diterima).

#### 4. Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan sejauh mana tingkat variabel dependen (Y) dengan variabel independen ( $X_{1,2,3}$ ), atau sejauh mana kontribusi variabel independen ( $X_{1,2,3}$ ) mempengaruhi variabel dependen (Y). Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase (%) pengaruh keseluruhan variabel independen yang digunakan terhadap variabel

TABEL 4.12

Hasil Uji R<sup>2</sup> Gaya Kepemimpinan Islam, Kompensasi dan  
Lingkungan Kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.770 <sup>a</sup>	.594	.538	.11484

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Lampiran 6.

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,538 atau 53,8% yang artinya bahwa gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 53,8%, sedangkan 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian, seperti kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, tingkat motivasi seorang pekerja, kesempatan, kemauan, kapasitas, status pekerjaan dan masa kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, aspek-aspek ekonomi, dan aspek-aspek teknis.

TABEL 4.13

Hasil Uji R<sup>2</sup> Gaya Kepemimpinan Islam

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.311 <sup>a</sup>	.097	.059	.16390

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Lampiran 6.

TABEL 4.14

Hasil Uji R<sup>2</sup> Kompensasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.495 <sup>a</sup>	.245	.213	.14989

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Lampiran 6.

TABEL 4.15

Hasil Uji R<sup>2</sup> Lingkungan Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 <sup>a</sup>	.474	.452	.12505

a. Predictors: (Constant), X3

Sumber: Lampiran 6.

Berdasarkan ketiga tabel di atas dapat di jelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) jika dirinci secara sendiri-sendiri dari variabel gaya kepemimpinan Islam sebesar 0,059 atau 5,9 % yang artinya bahwa gaya kepemimpinan Islam berpengaruh

terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 5,9%. Variabel kompensasi nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,213 atau 21,3% yang artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 21,3%. Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,452 atau 45,2% yang artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 45,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah 5,9%, 21,3% dan 45,2% sedangkan 27,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian, seperti kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, tingkat motivasi seorang pekerja, kesempatan, kemauan, kapasitas, status pekerjaan dan masa kerja, kepuasan kerja, tingkat stres, aspek-aspek ekonomi, dan aspek-aspek teknis.

#### **E. PEMBAHASAN.**

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Islam dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini tidak seperti penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu yang dilakukan oleh Anita Mustafa (2008) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami dan

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BNI Syari'ah Cabang Yogyakarta” yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan Islami berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan walaupun pengaruhnya masih sedikit. Penelitian sebelumnya belum ditemukan bahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan Islam terhadap prestasi kerja karyawan. Gaya kepemimpinan Islam yang diharapkan dari segi ajaran islam berarti kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhai Allah S.W.T. yang mana terdapat dalam QS. Al-A'raf ayat 43 sebagai berikut:

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ هَدَانَا ﴿٤٣﴾

*“Segala pujian untuk Allah yang telah memimpin kami untuk mendapatkan surga ini, tidaklah kami kan menemui jalan ini, sekiranya Allah tidak memimpin kami”.*

Akan tetapi, gaya kepemimpinan Islam pada pimpinan BPRS BDW Yogyakarta dalam penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan dan dapat dinyatakan belum optimal pelaksanaannya dikarenakan pemimpin belum menauladani sifat Rasulullah yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah, pemimpin belum memiliki kecerdasan emosional, pemimpin juga belum memiliki kemampuan dalam bidangnya dan pandangan luas didasari kecerdasan (intelengensi) yang memadai serta berdasarkan data yang diperoleh dari BPRS BDW Yogyakarta menyebutkan bahwa mayoritas karyawan sudah bekerja lebih dari 5 tahun dan sebagian besarnya laki laki sehingga mereka

memiliki pengalaman yang sangat banyak dan lebih cepat menangkap penjelasan dari tugas yang diberikan serta dapat memimpin diri mereka sendiri menjadi lebih berprestasi, hal ini menyebabkan mereka dapat menunjukkan prestasi yang memuaskan. Sehingga hal inilah yang menyebabkan gaya kepemimpinan Islam tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. di BPRS BDW Yogyakarta.

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Dalam hal ini berarti kompensasi yang diberikan BPRS BDW Yogyakarta merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dapat dilihat dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden diperoleh bahwa kompensasi berupa gaji dan tunjangan yang diberikan sudah memadai. Dengan adanya kompensasi yang sesuai ini karyawan merasa senang dan merasa memiliki tanggungjawab penuh dalam pekerjaannya. Hal inilah yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Lista Setyani (2010) dalam skripsinya "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Hotel Kambakarno Dagen" yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nurul Nurdianah (2009) dalam skripsinya "Pengaruh Kompensasi

dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Cirebon" juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini seperti penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Lista Setyani (2010) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di Hotel Kambakarno Dagen" yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Arief Basuki (2004) "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumiputra 1912" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ruangan yang disediakan nyaman, bersih dan menyenangkan merupakan harapan bagi semua karyawan, serta kerjasama yang baik antar sesama teman kerja dan adanya tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Selain hal tersebut karyawan juga menyatakan bahwa tempat kerja yang strategis dan mudah dijangkau sangat menguntungkan bagi karyawan. Maka dari itu lingkungan kerja DDBS

BDW Yogyakarta harus selalu ditingkatkan dan jaga sehingga prestasi kerja dapat terus meningkat.

Hasil penelitian hipotesis 4 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti gaya kepemimpinan Islam yang dilaksanakan oleh BPRS BDW Yogyakarta sudah cukup meneladani kepemimpinan Rasulullah. Kompensasi yang diberikan oleh BPRS BDW Yogyakarta juga sudah memadai. Kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Lingkungan yang disediakan sudah kondusif sehingga karyawan sudah mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Jika gaya kepemimpinan Islam, kompensasi dan lingkungan kerja yang diterapkan sesuai dengan harapan karyawan maka dengan sendirinya prestasi kerja akan meningkat.