



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon  
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AJB SYARIAH  
BUMIPUTERA CIREBON**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)  
Pada Jurusan Muamalah Ekonomi Perbankan Islam  
Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam**



**DEWI RIYANTI**  
**NIM: 58320173**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) SYEKH NURJATI  
CIREBON  
2012 M / 1433 H**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## ABSTRAK

**Dewi Riyanti : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AJB SYARIAH BUMIPUTERA CIREBON**

Sukses tidaknya suatu perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut. Berbagai upaya dilakukan oleh suatu perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain salah satunya adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan. Masalah dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja belum optimal dikarenakan praktek dilapangan kurangnya komunikasi dan interaksi antara pemimpin dan bawahan serta lingkungan baik fisik maupun non fisik yang kurang mendukung proses bekerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Syariah Bumiputera Cirebon yang berjumlah 55 orang. Oleh karena populasi kurang dari 100, maka sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 55 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, studi pustaka, dan kuisisioner. Sebelum melakukan analisis, terlebih dahulu dilakukan ujicoba instrumen untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas. Kemudian data tersebut ditransformasikan dan di uji normalitas agar dapat diketahui apakah data berdistribusi normal. Setelah itu bisa dilakukan uji regresi ganda, uji t, dan uji F serta koefisien determinasi.

Dari hasil uji regresi diketahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 48% dengan nilai  $F_{hitung} = 23,960 > F_{tabel} = 3,175$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## KATA PENGANTAR

*Assalâmu'alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur selalu penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat hidayah-Nya kepada penulis sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon” dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

Sholawat dan salam semoga tetap selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, para sahabat dan umatnya yang senantiasa memegang teguh ajarannya.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan baik berupa moril maupun materil.
2. Bapak Prof. DR. H. Maksum Mukhtar, MA., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
3. Bapak DR. Achmad Kholik, MA., selaku Dekan Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

4. Bapak DR. E. Sugianto, SH. MH., selaku Pembimbing I atas segala arahan dan bimbingannya dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
5. Bapak Toto Suharto, SE. M.Si., selaku pembimbing II yang telah memberikan masukan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Sri Rokhlinasari, SE. M.Si., selaku Ketua Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
7. Para dosen Jurusan Muamalat Ekonomi Perbankan Islam (MEPI) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon yang telah mengajarkan berbagi ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama studi di universitas ini, beserta seluruh staf Fakultas Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.
8. Bapak Ujang Firdaus selaku Kepala Cabang Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Syariah Bumiputera Cirebon yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
9. Ibu Erni Sulastri selaku Administrasi yang telah banyak memberikan masukan dan bantuan kepada penulis dalam melakukan penelitian.
10. Seluruh staff dan karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon yang telah membantu kelancaran penelitian ini.
11. Keluarga besarku yang telah memberikan dukungan.
12. Teman-teman sekelasku MEPI 2 angkatan 2008 atas do'a dan dukungannya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

13. Teman-teman seperjuangan di IAIN Syekh Nurjati Cirebon khususnya mahasiswa MEPI.

14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu-satu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar dapat dijadikan motivator perubahan yang lebih baik.

Akhirnya, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis dan bagi pembaca pada umumnya. Jika ada kurang dan lebihnya baik kesalahan penulisan atau hal-hal yang lain penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

*Wassalâmu'alaikum Wr. Wb*

Cirebon, Juni 2012

Penulis



## PEDOMAN TRASLITERASI ARAB-INDONESIA

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ز	z	ق	q
ب	B	س	s	ك	k
ت	T	ش	sy	ل	l
ث	Ts	ص	sh	م	m
ج	J	ض	dl	ن	n
ح	H	ط	th	و	w
خ	Kh	ظ	dh	ه	h
د	D	ع	‘	ء	‘
ذ	Dz	غ	gh	ي	y
ر	R	ف	f		

Keterangan:

**a. Tanda *madd* (vokal panjang)**

â = a dengan nada panjang

î = i dengan nada panjang

û = u dengan nada panjang

**b. Kata sandang alif + lam (ال )**

Apabila diikuti oleh huruf *qamariyah* ditulis *al*, misalnya الكافرون ditulis *al-kâfirûn*. Apabila diikuti oleh huruf *syamsiyah*, huruf *lam* diganti dengan huruf yang mengikutinya, misalnya الرجال ditulis *ar-rijâl*.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>NOTA DINAS .....</b>	<b>iv</b>
<b>OTENTITAS SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xviii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Maksud dan Tujuan Penelitian.....	7
D. Kerangka Pemikiran .....	7
E. Penelitian Terdahulu .....	11
F. Hipotesis .....	12
G. Sistematika penulisan.....	13
<b>BAB II TEORI KEPUASAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA</b>	
A. Kepuasan Kerja.....	14
1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	14
2. Faktor penentu Kepuasan Kerja.....	15
3. Teori-Teori Kepuasan kerja.....	19



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

4. Dampak Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja .....	21
B. Gaya Kepemimpinan .....	22
1. Pengertian Kepemimpinan .....	22
2. Pengertian Gaya Kepemimpinan .....	24
3. Fungsi Kepemimpinan .....	25
4. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan .....	26
5. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan.....	29
6. Kualifikasi Seorang Pemimpin .....	31
7. Kepemimpinan dalam Islam.....	32
C. Lingkungan Kerja.....	36
1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	36
2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	36
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	38

### **BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

A. Objek Penelitian .....	41
1. Sejarah Berdirinya AJB Bumiputera 1912 Syariah.....	41
2. Visi dan Misi AJB Bumiputera 1912 Syariah.....	46
3. Struktur Organisasi AJB Bumiputera 1912 Syariah.....	47
4. Prinsip-prinsip AJB Bumiputera 1912 Syariah.....	48
5. Produk-produk AJB Bumiputera 1912 Syariah .....	48
B. Metodologi Penelitian.....	49
1. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	49
2. Lokasi, Sasaran, dan Waktu Penelitian .....	50
3. Operasional Variabel .....	50
4. Jenis Data .....	54
5. Sumber Data.....	54
6. Teknik Pengumpulan Data.....	55
7. Populasi dan Sampel.....	56
8. Instrumen penelitian .....	56



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

a. Uji Validitas .....	57
b. Uji Reliabilitas.....	58
c. Transformasi Data .....	59
d. Uji Normalitas .....	59
9. Teknik Analisis Data .....	59
a. Analisis Regresi Ganda.....	59
b. Koefisien Determinasi .....	60
c. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t) .....	61
d. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F) ....	61

**BAB IV PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN AJB SYARIAH BUMIPUTERA CIREBON**

A. Hasil Penelitian .....	62
1. Gambaran Gaya Kepemimpinan .....	62
2. Gambaran Lingkungan Kerja.....	68
3. Gambaran Kepuasan Kerja .....	74
B. Pembahasan Penelitian .....	80
1. Uji Validitas .....	80
2. Uji Reliabilitas .....	81
3. Uji Regresi .....	81
a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja .....	81
b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	82
c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja .....	83
C. Analisis Ekonomi .....	85

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	87
B. Saran.....	88

**DAFTAR PUSTAKA**



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Komponen kepemimpinan .....	35
Tabel 3.1	Operasional Variabel .....	51
Tabel 3.2	Skor Jawaban Angket .....	57
Tabel 4.1	Keputusan besar ada ditangan pemimpin .....	62
Tabel 4.2	Karyawan diberikan tugas yang tidak sesuai dengan keahlian ....	63
Tabel 4.3	Pemimpin memaksa atau mengekang karyawan untuk segera menyelesaikan tugas.....	64
Tabel 4.4	Pemimpin mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama.....	64
Tabel 4.5	Pemimpin tidak segan menghargai dan memuji karyawan .....	65
Tabel 4.6	Karyawan diperlakukan secara sama.....	66
Tabel 4.7	Karyawan diberikan kebebasan mengeluarkan pendapat .....	66
Tabel 4.8	Sistem kepemimpinan diperusahaan tidak terstruktur.....	67
Tabel 4.9	Rekapitulasi hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ )	68
Tabel 4.10	Fasilitas yang lengkap dapat memperlancar karyawan dalam bekerja .....	68
Tabel 4.11	Ruang kerja yang luas, nyaman, dan bersih mendukung aktivitas bekerja .....	69
Tabel 4.12	Penerangan diruang kerja dapat memengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan.....	70
Tabel 4.13	Sirkulasi udara yang baik dapat meningkatkan semangat kerja...	70
Tabel 4.14	Kebisingan ditempat kerja dapat mengganggu konsentrasi kerja ..	71
Tabel 4.15	Cuaca yang terlalu panas atau dingin dapat mengurangi gairah kerja .....	72
Tabel 4.16	Karyawan yang ada dilingkungan perusahaan dianggap keluarga sendiri .....	72
Tabel 4.17	Komunikasi yang baik dapat memperlancar pekerjaan.....	73



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Tabel 4.18	Rekapitulasi hasil perhitungan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) ...	74
Tabel 4.19	Karyawan telah mendapat penghasilan yang memadai .....	74
Tabel 4.20	Pemimpin selalu mendukung setiap ada peluang promosi .....	75
Tabel 4.21	Pekerjaan yang sesuai dengan keahlian memberikan kepuasan tersendiri .....	76
Tabel 4.22	Tugas yang dapat diselesaikan dengan baik menimbulkan kepuasan .....	76
Tabel 4.23	Penghargaan atas prestasi kerja memberikan kepuasan .....	77
Tabel 4.24	Rekan kerja yang ramah dan dapat bekerjasama dengan baik menimbulkan kepuasan .....	78
Tabel 4.25	Sapaan dari atasan menimbulkan kepuasan tersendiri .....	78
Tabel 4.26	Tugas yang diselesaikan tepat waktu mendapat pujian dari atasan .....	79
Tabel 4.27	Rekapitulasi hasil perhitungan variabel kepuasan kerja (Y).....	80
Tabel 4.28	Coefficients .....	81
Tabel 4.29	Model Summary .....	83
Tabel 4.30	ANOVA .....	84



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

**© Hak Cipta Milik Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon**  
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Kerangka Konseptual.....	10
Gambar 4.1	Struktur organisasi AJB Bumiputera 1912 Syariah.....	47



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Data hasil kuisisioner variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ).....	Lampiran 1
2. Data hasil kuisisioner variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ).....	Lampiran 2
3. Data hasil kuisisioner variabel kepuasan kerja (Y) .....	Lampiran 3
4. Data transformasi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ).....	Lampiran 4
5. Data transformasi variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) .....	Lampiran 5
6. Data transformasi variabel kepuasan kerja (Y) .....	Lampiran 6
7. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) .....	Lampiran 7
8. Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) .....	Lampiran 8
9. Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (Y).....	Lampiran 9
10. Hasil uji reliabilitas .....	Lampiran 10
11. Hasil uji normalitas .....	Lampiran 11
12. Hasil uji regresi .....	Lampiran 12
13. Tabel r product moment .....	Lampiran 13
14. Tabel nilai distribusi t.....	Lampiran 14
15. Tabel distribusi F .....	Lampiran 15



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Dalam dunia organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama bagi setiap organisasi atau perusahaan sehingga upaya dalam pengembangan sumber daya manusia tersebut merupakan strategi yang utama untuk menegakkan persaingan yang semakin ketat di era globalisasi ini.

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan agar suatu perusahaan mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain dengan memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Berbagai upaya dilakukan oleh perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. Asuransi Jiwa Bersama (AJB) Bumiputera merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 1912 dan menjadi perusahaan asuransi tertua di Indonesia. Berdiri selama kurang lebih satu abad bukanlah hal yang

mudah bagi perusahaan terutama perusahaan asuransi yang belum banyak orang mengerti bahkan mengetahui apa itu asuransi. Seiring dengan perkembangan, Bumiputera semakin menunjukkan eksistensinya dengan adanya asuransi berbasis syariah yaitu asuransi yang bebas dari unsur *riba*' karena menggunakan sistem bagi hasil yang tentunya berdasarkan prinsip-prinsip syariah. Kesuksesan yang diraih Bumiputera tentu bukan hal yang dengan mudah didapat. Berbagai upaya telah dilakukan agar menjadi perusahaan yang tetap berdiri ditengah semakin banyaknya perusahaan asuransi yang terdapat di Indonesia khususnya di Cirebon.

Selain menyediakan produk yang berkualitas diantaranya produk *mitra iqro* ', *mitra sakinah*, dan *mitra mabrur*, AJB Syariah Bumiputera didukung oleh sumber daya manusia yang professional. Oleh karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan suatu perusahaan, maka Bumiputera terus berupaya mengembangkan para karyawannya agar lebih kompeten dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar karyawan merasa puas bekerja di perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.<sup>1</sup> Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan meningkat. Kepuasan kerja merupakan nilai dari para pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang

<sup>1</sup> Abdurrahmat Fathoni.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Rineka Cipta. Hal 128.



merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.<sup>2</sup>

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi: *Pertama*, segi sosial ekonomi yang meliputi gaji dan jaminan sosial. *Kedua*, segi sosial psikologi yang berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan lain, maupun antara karyawan dengan atasannya.<sup>3</sup>

Salah satu elemen penting dalam sistem manajemen kepada para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan adalah sifat dasar yang dimiliki dan diberikan kepada setiap manusia. Manusia diberikan potensi untuk melakukan sesuatu yang tidak bisa dilakukan oleh makhluk lain. Manusia adalah sosok pemimpin sebagaimana tugasnya untuk terus dilaksanakan dalam kehidupannya. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada mereka.<sup>4</sup>

Memimpin berarti menentukan hal-hal yang tepat untuk dikerjakan, menciptakan dinamika organisasi yang dikehendaki agar semua orang memberikan komitmen, bekerja dengan semangat dan antusias untuk mewujudkan hal-hal yang telah ditetapkan. Kegiatan memimpin termasuk

<sup>2</sup> Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi.2010.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (edisi ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hal 246.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Erni Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah.2008.*Pengantar Manajemen*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group. Hal 255.



menciptakan budaya atau kultur positif dan iklim yang harmonis dalam lingkungan perusahaan., serta menciptakan tanggung jawab dan pemberian wewenang dalam pencapaian tujuan bersama.<sup>5</sup>

Kepemimpinan merupakan suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai kemampuan untuk mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta mampu mengerjakan tugas dengan baik. Seorang pemimpin selalu mempunyai wewenang untuk memerintah bawahan dengan gaya kepemimpinan masing-masing, dan bawahan akan menerima perintah dari pimpinannya dengan pandangan yang berbeda.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan yang ada dalam diri seorang pemimpin dalam suatu perusahaan mempunyai perbedaan dimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

<sup>5</sup> Vincent Garpersz.1997.*Manajemen Kualitas: Penerapan Konsep-Konsep Kualitas dalam Manajemen Bisnis Total*.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. Hal 199



perilaku orang lain.<sup>6</sup> Masing-masing gaya tersebut memiliki keunggulan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai kemampuan dan kepribadiannya.

Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan yang baik bagi bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu menyikapi permasalahan yang timbul dalam perusahaan yang dipimpinnya. Jadi, seorang pemimpin harus mampu mengatasi berbagai macam masalah baik yang menyangkut perusahaan maupun karyawannya agar terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan pemimpinnya. Seorang pemimpin yang baik dalam memimpin karyawan, akan menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menciptakan kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat bekerja. Para karyawan yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diperhatikan lingkungannya karena lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Kemajuan suatu perusahaan di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. Lingkungan kerja merupakan keadaan dimana

<sup>6</sup> Dikutip dari Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro. (Sukarno Marzuki.2002. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur*).



tempat kerja baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif untuk kemajuan perusahaan. Begitu pula sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan AJB Syariah Bumiputera Cirebon”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan *research problem*, maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Cirebon?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Cirebon?



## C. Maksud dan Tujuan Penelitian

### 1. Maksud Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data, dan hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan.

### 2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Cirebon.
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Cirebon.
- c. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada AJB Syariah Bumiputera Cirebon.

## D. Kerangka Pemikiran

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja. Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya maupun dengan pemimpinnya. Lingkungan kerja yang



nyaman juga menentukan para karyawan akan merasa puas atau tidaknya dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila secara emosional puas, berarti kepuasan kerja tercapai begitu pula sebaliknya. Kepuasan kerja dapat dirasakan karyawan setelah membandingkan antara apa yang diharapkan dia peroleh dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya.<sup>7</sup>

Kepemimpinan tumbuh secara alami diantara orang-orang yang dihimpun untuk mencapai suatu tujuan dalam satu kelompok.<sup>8</sup> Kepemimpin adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.<sup>9</sup>

Kepemimpinan dalam Islam tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya, karena prinsip-prinsip dan sistem-sistem yang digunakan terdapat beberapa kesamaan. Kepemimpinan dalam Islam pertama kali dicontohkan oleh Rasulullah SAW dengan prinsip dasar kepemimpinan beliau adalah

<sup>7</sup> Sopiah.2008.*Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. Hal 170.

<sup>8</sup> George. R Terry.2008.*Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. Hal 152.

<sup>9</sup> Edy Sutrisno.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana PERNADA Media Group. Hal 231.



keteladanan.<sup>10</sup> Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang berdasarkan prinsip Islam yaitu berakhlak mulia, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya.

Selain faktor kepemimpinan, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan semangat tersendiri untuk para karyawan melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang seperti tidak adanya kebisingan, ruangan kerja yang cukup luas, juga fasilitas-fasilitasnya yang memadai akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

---

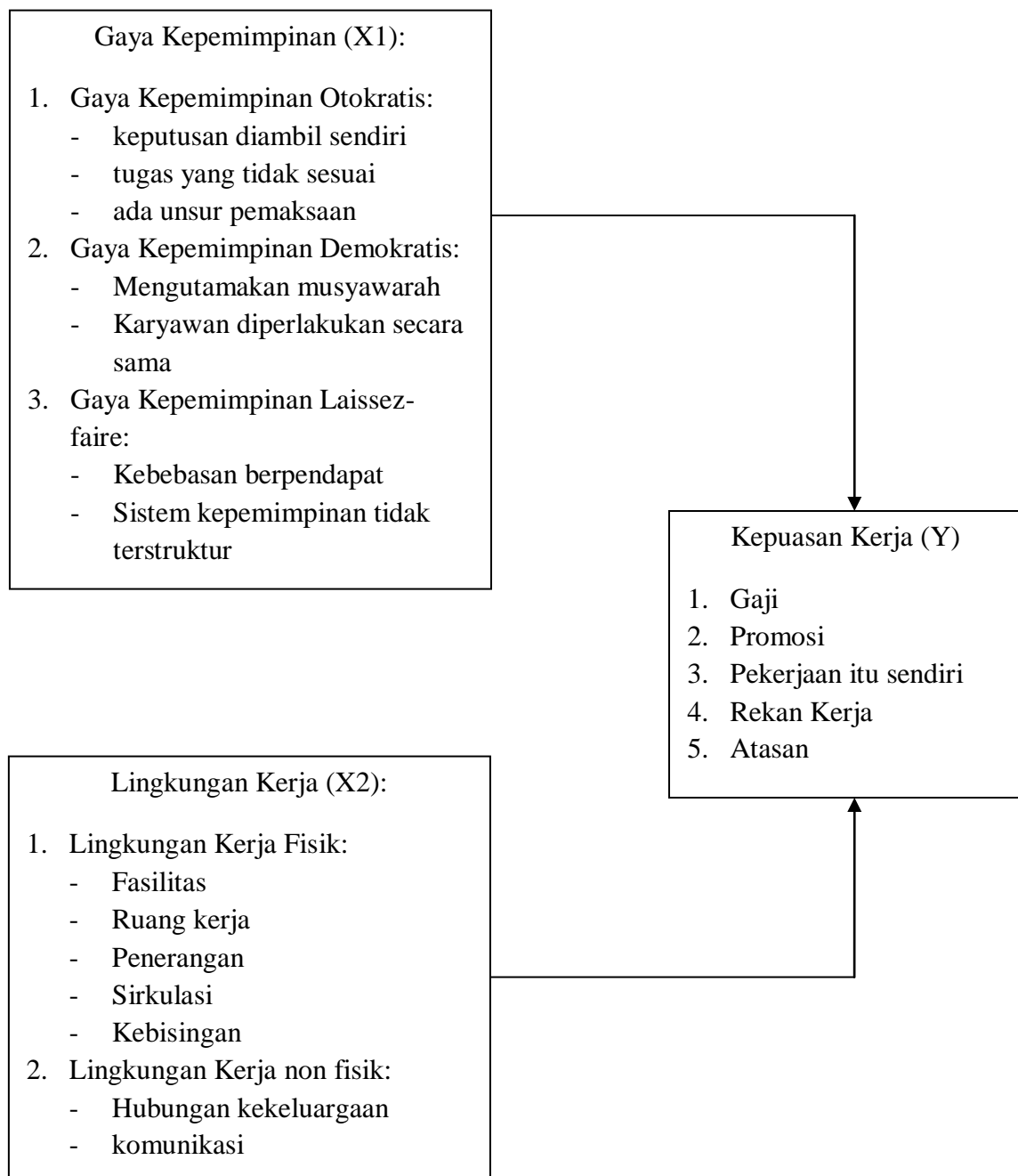
<sup>10</sup> <http://www.asrori.com/2011/04/pengertian-kepemimpinan-menurut-islam.html>, diakses pada tanggal 14/4/2012 pukul 10.19 WIB.



Dari uraian diatas dapat diajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 1.1**

**Kerangka Konseptual**



#### Keterangan:

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.  
Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain.  
Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).

Dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa dengan adanya Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang baik, maka Kepuasan Kerja karyawan juga baik. Apabila seorang pemimpin dapat memimpin karyawannya dengan baik serta tidak terlalu menekan karyawannya, maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

#### E. Penelitian Terdahulu

Setelah melakukan penelusuran, penulis menemukan jurnal penelitian yang sejenis dengan judul yang penulis angkat. *Pertama*, dari penelitian Angga Jati (2010) yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Pabrik Gula Watoetoelis Prambon – Krian*”. Kesimpulan dari penelitian dengan persamaan regresi diketahui bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan



dengan menunjukkan adanya arah positif.

*Kedua*, penelitian dari Surodilogo, Leonardus Bintoro, dan Rahardjo Mudji (2010) yang berjudul “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*”. Hasil yang diperoleh dengan analisis regresi menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang.

## F. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang belum tentu kebenarannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran objektif tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan.



## G. Sistematika Penulisan

Pada BAB I Pendahuluan dijelaskan mengenai Latar Belakang, Perumusan Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Metode Penelitian, Hipotesis, dan Sistematika Penulisan.

Selanjutnya pada Bab II membahas teori yang meliputi: Pengertian Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja.

Bab III Metodologi Penelitian menjelaskan secara rinci mengenai Objek Penelitian, pendekatan dan jenis Penelitian, Lokasi, Sasaran, dan Waktu Penelitian, Operasional Variabel, Jenis Data, Sumber Data, Populasi dan Sampel, Instrumen Penelitian yang meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Transformasi Data, dan Uji Normalitas, serta Teknik Analisis Data yang meliputi Analisis Regresi, Koefisien Determinasi, Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t), dan uji Koefisien Regresi secara bersama-sama (Uji F).

Hasil yang diperoleh dari lapangan melalui metodologi akan dideskripsikan dan dianalisis dalam Bab IV yang menguraikan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Bagian terakhir dari isi penelitian ini adalah Bab V Penutup, yang terdiri dari Kesimpulan dan Saran. Kesimpulan merupakan uraian jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam rumusan masalah, setelah melalui analisis pada bab sebelumnya. Sementara itu, saran berisi rekomendasi dari peneliti mengenai permasalahan yang diteliti sesuai hasil kesimpulan yang diperoleh.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

## DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi.1992.*Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta:

Rineka Cipta.

Athoillah, Anton.2010.*Dasar-Dasar Manajemen*.Bandung: CV. Pustaka Setia.

Dikutip dari skripsi Muamalat Ekonomi Perbankan Islam IAIN Syekh Nurjati

Cirebon (Eliyah.2010. *Pengaruh Penerapan Produk Mitra Mabruur terhadap Minat Masyarakat untuk Berasuransi, Penelitian pada Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 Syariah Cabang Cirebon*).

Dikutip dari Tesis Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas

Diponegoro. (Sukarno Marzuki.2002. *Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer : Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur*).

Fathoni, Abdurrahmat.2006.*Organisasi dan Manajemen Sumber Daya*

*Manusia*.Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Garpersz, Vincent.1997.*Manajemen Kualitas: Penerapan Konsep-Konsep Kualitas*

*dalam Manajemen Bisnis Total*.Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung.2003.*Manajemen Syariah dalam*

*Praktik*.Jakarta: Gema Insani Press.

<http://buahsirsak.blogspot.com/2009/09/jenis-lingkungan-kerja.html> (ditulis tanggal

18/9/2009). Diakses pada tanggal 24/4/2012 pukul 23.00 WIB.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkan atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seijin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

<http://www.asrori.com/2011/03/hal-hal-yang-mempengaruhi-kepemimpinan.html>

(diakses tanggal 25/4/2012 pukul 21.00 WIB).

<http://www.asrori.com/2011/04/pengertian-kepemimpinan-menurut-islam.html>,

diakses pada tanggal 14/4/2012 pukul 10.19 WIB.

Kamaludin, Undang Ahmad dan Muhammad Alfian.2010.*Etika Manajemen Islami*.Bandung: CV. Pustaka Setia.

Kast, Fremont E. dan Rosenzweig, James E.1995.*organisasi dan Manajemen*.Jakarta: Bumi Aksara.

Khaerul Umam.2010.*Perilaku Organisasi*.Jakarta: CV. Pustaka Setia.

Mudjarad Kuncoro.2009.*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi Edisi3*.Jakarta: Erlangga.

Mujahidin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman.2007.*Analisis Korelasi, Regresi, dan Jalur dalam Penelitian*.Bandung: CV. Pustaka Setia.

Nasehuddien, Toto Syatori.2008.*Metode Penelitian (Sebuah Pengantar)*. Cirebon: STAIN Cirebon.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia* . Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul.2011.*Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Priyatno, Duwi.2010.*Paham Analisa Statistika Data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Riduwan dan Kuncoro, Engkos Achmad.2008.*Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal dan Arviyan Arifin.2009.*Islamic Leadership*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi.2010.*Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (edisi ketiga)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, Veithzal dkk.2011.*Corporate Performance Management*.Bogor: Ghalia Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2009.*Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*.Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sangadji, Etta Mamang dan Sopiha.2010. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Tika, Moh. Pabundu.2006.*Metodologi Riset Bisnis*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Siswanto, H.B. 2008.*Pengantar Manajemen*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sopiha.2008.*Perilaku Organisasi*.Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Sule, Erni Tisnawati dan Kurniawan Saefullah.2008.*Pengantar Manajemen*.Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar dari Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.
2. Dilarang mengumumkannya atau memperbanyak karya ilmiah ini dalam bentuk apapun tanpa seizin Perpustakaan IAIN Syekh Nurjati Cirebon.

Sunyoto, Danang.2009.*Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*.Yogyakarta: Media Presindo.

Sugiono.2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy.2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : Kencana Perdana Media Group.

Tasmara, Toto.2004.*Membudayakan Etos Kerja Islami*.Jakarta: Gema Insani Press.

Terry, George R.2008.*Prinsip-Prinsip Manajemen*.Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini.2008.*Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan*.Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Winardi.2000.*Kepemimpinan dalam Manajemen*.Jakarta: PT. Rineka Cipta.