PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR

SKRIPSI

Diajukan Kepada Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

YUCI SETRIANI
NIM: 15301210123

JURUSAN EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
BATUSANGKAR
2019

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Yuci Setriani

NIM : 15301210123

Tempat/tanggal lahir : Pematang Panjang/15 Juni 1997

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR"** adalah benar karya saya sendiri bukan plagiat, kecuali dicantumkan sumbernya.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Juli 2019

Saya yang menyatakan



Yuci Setriani

NIM. 15301210123

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing Skripsi atas nama **YUCI SETRIANI, NIM: 15301210123** dengan Judul, **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR".** Memandang bahwa Skripsi yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan ilmiah dan dapat disetujui untuk dilanjutkan ke sidang *Munaqasyah.*

Demikianlah persetujuan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, Juli 2019

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. H. Rizal, M.Ag	**Sri Adella Fitri, SE., M.Si**
NIP. 19731007 200212 1 001	**NIP. 19830713 200604 2 002**

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi atas nama **Yuci Setriani, NIM. 15301210123**, dengan judul: **"Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar"**, telah diujikan dalam Sidang *Munaqasyah* skripsi pada hari Jumat 09 Agustus 2019 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Strata Satu (S.1) dalam ilmu Ekonomi Syariah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk dapat digunakan seperlunya.

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanggal	Tanda Tangan
1.	**Dr. H. Rizal, M. Ag** **NIP. 19731007 200212 1 001**	**Ketua**	25/8-19	
2.	**Sri Adella Fitri, SE., M. Si** **NIP. 19830713 200604 2 002**	**Sekretaris**	29/8/19	
3.	**Dr. H. Syukri Iska, M. Ag** **NIP. 19631019 199203 1 004**	**Anggota I**	29/8 2019	
4.	**Khairulis Shobirin, SE., MM** **NIP. -**	**Anggota II**	20/8 19	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Dr. Ulva Atsani, S.H., M. Hum
NIP. 19750303 199903 1 004

ABSTRAK

Yuci Setriani, NIM 15301210123, dengan judul skripsi **"Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar"**. Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar 2019.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan komitmen organisasional tehadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan di kabupaten Tanah Datar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang diperoleh dari kuesioner tersebut, selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik pemodelan statistik PLS (*partial least square)* untuk memenuhi tujuan penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4,106 yang lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,64. (2) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 4,070 yang lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,64.

Kata Kunci: Motivasi, Komitmen Organisasional, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Batusangkar.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat bantuan, dorongan, motivasi dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, izinkan penulis mengaturkan rasa hormat dan terima kasih kepada kedua orang tua penulis, Apak (Nafli) dan Amak (Asridawati), yang telah mencurahkan rasa kasih sayang terhadap penulis baik berupa moril, spiritual maupun materil, sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. H. Kasmuri, MA., selaku Rektor IAIN Batusangkar.
2. Dr. H. Rizal, M.Ag., selaku Wakil Rektor III IAIN Batusangkar dan selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi banyak masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. H. Syukri Iska, M. Ag., selaku Direktur Pascasarjana IAIN Batusangkar dan selaku Penguji I.
4. Dr. Ulya Atsani, SH., M. Hum., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar.
5. Dr. H. Zulkifli, MA., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ushuluddin dan Dakwah dan selaku Penasehat Akademik.
6. Gampito, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah.

7. Sri Adella Fitri, SE., M.Si., selaku Sekretaris Satuan Pengawasan Internal IAIN Batusangkar dan selaku pembimbing II yang telah membimbing dan memberi banyak masukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Khairulis Shobirin, SE., MM., selaku sekretaris jurusan Ekonomi Syariah dan selaku penguji II.
9. Dosen dan Staf Administrasi IAIN Batusangkar yang telah banyak memberikan ilmu dan pengalaman kepada penulis yang tentu akan sangat bermanfaat dalam kehidupan penulis kedepannya.
10. Pimpinan dan Karyawan lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar yang telah memberikan izin dan membantu penulis dalam memberikan data serta membuat surat penelitian guna untuk menyempurnakan skripsi ini.
11. Keluarga besar Ekonomi Syariah, dari sini penulis mendapat banyak sekali teman, pelajaran dan pengalaman berharga.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada mereka semua dan menjadi amal ibadah di sisi-Nya.Amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Namun penulis berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi pembaca dan memberikan sumbangan bagi dunia kerja khususnya Ekonomi Syariah.

Batusangkar, Agustus 2019

Penulis,



Yuci Setriani
NIM. 15301210123

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN
PERSETUJUAN PEMBIMBING
PENGESAHAN TIM PENGUJI
HALAMAN PERSEMBAHAN
ABSTRAK i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR GAMBAR vii
DAFTAR LAMPIRAN viii
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi masalah 7
C. Batasan masalah 8
D. Perumusan masalah 8
E. Tujuan penelitian 8
F. Manfaat penelitian 9
G. Defenisi operasional 9
BAB II KAJIAN PUSTAKA 11
A. Landasan teori 11
1. Motivasi 11
2. Komitmen Organisasional 16
3. Kinerja Karyawan 21
4. Lembaga Keuangan 25
5. Akuntansi Keperilakuan 33
B. Kajian penelitian yang relevan 40
C. Kerangka berfkir 42
D. Hipotesis 43

BAB III METODE PENELITIAN 44
A. Jenis Penelitian 44
B. Tempat dan waktu penelitian 44
C. Populasi dan sampel 46
D. Teknik pengumpulan data 48
E. Skala Pengukuran 49
F. Variabel penelitan dan pengukuran variabel 50
G. Teknik Analisis data 51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 55
A. Gambaran umum 55
B. Data penelitian 67
1. Deskripsi responden 67
2. Karakteristik responden 68
3. Hasil Penelitian 70
BAB V PENUTUP 87
A. Kesimpulan 87
B. Saran 87
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Tahap penelitian…….	45
Tabel 3.2	Target sampel penelitian……	47
Tabel 3.3	Skala pengukuran……...	49
Tabel 3.4	Pengukuran variabel……...	50
Tabel 4.1	Rincian Kuesioner Penelitian…….	67
Tabel 4.2	Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin……...	68
Tabel 4.3	Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan……..	69
Tabel 4.4	Karakteristik responden berdasarkan jabatan…….	69
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif……..	70
Tabel 4.6	*Convergen validity* awal…….	72
Tabel 4.7	*Convergen validity* akhir……	74
Tabel 4.8	Hasil uji reliabilitas *composite reability* awal……	75
Tabel 4.9	Hasil uji reliabilitas *composite reability* akhir……...	75
Tabel 4.10	Hasil uji reliabilitas *cronbach's alpha* awal……...	76
Tabel 4.11	Hasil uji reliabilitas *cronbach's alpha* akhir……..	76
Tabel 4.12	Koefisien Jalur……	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka berfikir 43
Gambar 4.1 Model persamaan awal 78
Gambar 4.2 Model persaaan akhir 79
Gambar 4.3 Model penelitian 81

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi data

Lampiran 3 : Hasil output PLS

Lampiran 4 : Surat tugas tim pembimbing skripsi

Lampiran 5 : Surat-surat penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Istilah Ilmu keperilakuan adalah penemuan yang relatif baru. Ilmu keperilakuan mencakup bidang penelitian manapun yang mempelajari, baik melalui metode eksperimentasi maupun observasi, perilaku manusia dalam lingkungan fisik maupun sosial. Ilmu keperilakuan mempunyai kaitan dengan penjelasan dan prediksi keperilakuan manusia. Sedangkan peran akuntansi dalam hal ini menghubungkan antara keperilakuan manusia dengan akuntansi (Ikhsan, 2008: 4).

Akuntansi adalah informasi atau lebih tepatnya sistem informasi akuntansi. Keberhasilan suatu sistem informasi akuntansi tak lepas dari perilaku manusia selaku pemakai dan yang memberikan responnya. Mendesaknya kebutuhan akuntansi dan pentingnya peranan manusia dalam bidang akuntansi, maka dengan mengadopsi bidang-bidang ilmu lainnya, seperti ilmu psikologi khususnya psikologi kognitif, antropologi dan sosial, lahirlah akuntansi keperilakuan. Akuntansi keperilakuan merupakan cabang ilmu akuntansi yang mempelajari hubungan antar perilaku manusia dengan sistem informasi akuntansi (Suartana, 2010: 2-3).

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari akuntansi yang belakangan ini semakin luas diminati oleh masyarakat akademik. Banyak bukti empiris yang dihasilkan oleh para peneliti yang ikut memperkuat bidang akuntansi keperilakuan, dua jurnal terkenal yaitu *Behavioral in Research in accounting* (BRIA) dan *Auditing: A journal of practice & theory* sangat mempengaruhi perkembangan akuntansi keperilakuan saat ini (Suartana, 2010: 2).

Perkembangan yang pesat pada penelitian akuntansi keperilakuan lebih disebabkan karena akuntansi secara simultan dihadapkan dengan

ilmu-ilmu sosial secara menyeluruh. Mengenai bagaimana perilaku manusia mempengaruhi data akuntansi dan keputusan bisnis serta bagaimana akuntansi mempengaruhi keputusan bisnis dan perilaku manusia selalu dicari jawabannya. Sejalan dengan itu, perkembangan lingkungan juga menuntut segudang persoalan. Ketika mengambil keputusan, umumnya organisasi secara terus menerus dihantui oleh ketidakpastian dalam lingkungan internal maupun eksternalnya (Ikhsan, 2008: 4). Salah satu organisasi tersebut adalah lembaga keuangan.

Lembaga keuangan ialah perusahaan yang bisnisnya berkenaan dengan salah satu atau atau keduanya dari kegiatan berikut: (1) menghimpun dana dari masyarakat dalam berbagai bentuk dan cara, (2) meminjamkan dana kepada masyarakat dalam berbagai bentuk dan cara (Darmawi, 2006:26). Lembaga keuangan mempunyai peran yang sangat penting dalam perekonomian. Perekomian suatu negara tidak akan bisa berjalan tanpa adanya lembaga keuangan, karena melalui lembaga keuangan proses transaksi dan aktivitas perekonomian tidak dapat berjalan dengan baik.

Dari tahun ke tahun perkembangan lembaga keuangan di Indonesia terus mengalami peningkatan, yang awalnya lembaga keuangan hanya berbentuk perbankan, kemudian seiring perkembangan global lembaga keuangan tidak hanya berbentuk perbankan saja, melainkan juga dalam bentuk lembaga keuangan non-bank seperti asuransi, pegadaian, koperasi dan lembaga keuangan lainnya. Perkembangan lembaga keuangan ini disebabkan oleh tuntutan kebutuhan dan kepentingan masyarakat terhadap lembaga keuangan baik dimasa sekarang maupun dimasa mendatang.

Seiring dengan peningkatan kebutuhan dan kepentingan masyarakat terhadap lembaga keuangan maka pihak manajemen di tuntut untuk lebih meningkatkan pengawasannya terhadap kegiatan operasional dan kinerja karyawannya agar pihak manajemen dapat mengambil keputusan yang lebih baik demi terwujudnya tujuan dari lembaga keuangan tersebut. Untuk mendapat keputusan yang lebih baik, terutama yang berkaitan

dengan kinerja karyawan, perlu dilakukan evaluasi dan penilaian kinerja terhadap masing-masing karyawan secara adil, agar dapat diketahui karyawan yang memiliki potensi yang baik dan yang kurang baik. SebagaimanaAllah SWT juga menjelaskan dalam Surat Al-Ahqaaf ayat 19 tentang keadilan terhadap seseorang sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا۟ ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

19. *dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

Ayat di atas menguraikan keadilan Allah terhadap dua kelompok manusia (yakni yang taat kepada Allah dan berbakti kepada kedua orangtuanya serta yang kafir kepada-Nya dan durhaka kepada ibu bapaknya) dengan menyatakan: *dan bagi masing-masing* mereka yang taat dan durhaka itu akan memperoleh *derajat-derajat*, yakni peringkat-peringkat yang berbeda-beda di surga atau neraka, *sesuai apa yang telah mereka kerjakan* agar menjadi jelas buat semua keadilan Allah *dan agar Allah memenuhi bagi mereka* balasan *amal-amal mereka*, *sedang* dalam saat yang sama *mereka* sedikitpun *tidakdirugikan* bahkan yang taat diberi ganjaran yang berlipat ganda (Shihab, 2012: 412-413). Dari tafsir tersebut dapat diambil maknanya bahwa untuk menjadi pemimpin yang baik, maka haruslah melakukan suatu penilaian dan evaluasi terhadap hasil kerja karyawannya, sehingga karyawan dengan kinerja yang baik mendapatkan penilaian yang baik pula.

Sinambela (2017: 480) mengartikan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Sedangkan Lubis dan Wastuti (2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia baik yang berorientasi pada

produksi barang, jasa maupun pelayanan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seringkali manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius.

Karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang bertanggungjawab atas apa yang telah ditugaskan oleh atasannya kepada mereka secara efektif dan efisien. Untuk mendapatkan karyawan memiliki kinerja yang baik maka pihak manajemen harus memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Menurut Schiif dan Lewin yang dikemukakan oleh Suartana (2010: 4-5) menyebutkan ada lima aspek penting dalam akuntansi keperilakuan, salah satunya teori perusahaan dan keprilakuan manajerial, dalam teori ini motivasi dipandang sebagai penentu kinerja, dan faktor-faktor lainnya adalah kepuasan kerja dan komimen organisasional. Pada penelitian ini penulis mengambil faktor motivasi yang dimiliki oleh individu atau karyawan sebagai penentu kinerja. Motivasi merupakan hasrat atau keinginan seseorang untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan.

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakikatnya, ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Badeni (2017:77) mengartikan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah/tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan.

Selain faktor motivasi yang dimiliki karyawan penulis juga mengambil faktor komitmen organisasional yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas

yang ditunjukkan oleh seorang karyawan yang ingin menjadi bagian dan anggota dari suatu organisasi.

Robbins dan Coulter (2010: 40) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

Motivasi dan komitmen organisasional merupakan dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan, apabila sudah tertanam dalam diri seorang karyawan motivasi dan komitmen organisasional, maka dia akan berusaha untuk mencapai tujuan pribadinya dan memberikan sikap loyalitasnya untuk menjadi bagian dari organisasi, sehingga dengan demikian kinerja karyawan akan lebih berkualitas dan secara tidak lansung akan meningkatkan kinerja lembaga keuangan. Apabila kinerja Lembaga Keuangan meningkat, maka akan memudahkan lembaga keuangan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Beberapa penelitian yang berhubungan dengan pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan telah dilakukan peneliti sebelumnya, sehingga dari hasil penelitian sebelumnya dapat dijadikan dasar penelitian ini. Amalia dan Fakhri (2016) dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emeral Bintaro"*. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media cabang Emeral Bintaro, besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,44%.

Penelitian yang dilakukan Nurul Inayah (2016) dengan judul "*Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Koppontren Uspps Ausath Blokagung Banyuwangi"*. Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh motivasi dan komitmen

organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di Koppontren Uspps Ausath.

Kabupaten Tanah Datar merupakan salah satu daerah yang berada di Provinsi Sumatera Barat yang sedang mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Perkembangan tersebut yaitu perkembangan dari bidang pendidikan, sosial dan kesehatan, namun jika dilihat dari pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tanah Datar masih berada pada tahap kurang maksimal, karena jika dibandingkan dengan pertumbuhan ekonomi di beberapa kabupaten atau kota yang berada di Provinsi Sumatera Barat. Hal ini dibuktikan berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kabupaten Tanah Datar dalam angka 2019, pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tanah Datar pada tahun 2018 sebesar 5.08%. Sedangkan Kabupaten Sijunjung sebesar 5,10%, Kota Padang Panjang sebesar 5,74% dan Kota Payakumbuh 6,02%. Adapun salah satu lembaga yang menunjang pertumbuhan ekonomi adalah lembaga keuangan.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kabupaten Tanah dalam angka 2019 pada tahun 2018 terdapat 24 unit perbankan dan 224 unit koperasi. Sedangkan Kota Payakumbuh dalam angka 2019 pada tahun 2018 terdapat 24 unit lembaga keuangan perbankan dan 145 unit koperasi dan Kota Padang Panjang dalam angka 2019 pada tahun 2018 terdapat 5 unit lembaga keuangan perbankan. Berdasarkan data tersebut lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar lebih banyak dibandingkan dengan Kota Payakumbuh dan Kota Padang Panjang, namun pertumbuhan ekonomi Kabupaten Tanah Datar masih rendah dibandingkan Kota Payakumbuh dan Kota Padang Panjang.

Banyaknya lembaga keuangan di wilayah Kabupaten Tanah Datar menimbulkan persaingan antar lembaga keuangan. Tingginya tingkat persaingan antar lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar tentunya dibutuhkan kinerja karyawan yang optimal, dan kinerja karyawan tersebut tidak terlepas dari perilaku karyawan tersebut. Oleh karena itu, pihak manajemen pada masing-masing lembaga keuangan harus memperhatikan

perilaku dan kinerja dari masing-masing karyawannya serta memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Perilaku karyawan yang baik dapat dilihat dari bagaimana karyawan bertanggungjawab atas pekerjaan yang ditugaskan, bagaimana dalam memberikan pelayanan kepada orang lain, sikap loyalitas karyawan, serta bagaimana sikapnya dalam berkomunikasi baik kepada atasan, sesama karyawan dan pihak lainnya.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan dengan cara pengamatan di beberapa lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar dapat dikatakan kinerja karyawan pada lembaga keuangan tersebut cukup baik. Hal ini didasarkan pada ketika nasabah atau pihak lain baru datang langsung disambut dengan sapaan yang ramah oleh karyawan seperti satpam memberikan ucapan selamat datang ada yang bisa kami bantu, ketika melakukan pelayanan kepada nasabah, karyawan memberikan ekspresi wajah senyum dan pelayanan dilakukan secara cepat sehingga waktu yang digunakan lebih efisien. Dengan sikap dan kinerja karyawan seperti itu tentunya merupakan perwujudan dari motivasi dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk menjadikannya sebagai sebuah penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar".**

B. Identifikasi Masalah

1. Pentingnya peran lembaga keuangan dalam perekonomian masyarakat.
2. Kurangnya perhatian pihak manajemen terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak pada lembaga keuangan yakni menghadapi krisis yang serius.
3. Banyak jumlah lembaga keuangan menyebabkan tinggi persaingan antar lembaga keuangan.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar.
5. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

C. Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas maka dapat dibatasi permasalahan pada penelitian ini yaitu:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar.
2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar.
2. Untuk mengukur pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar

F. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan diharapkan mempunyai manfaat antara lain:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian atau referensi bagi peneliti selanjutnya terkait dengan komitmen organisasional, motivasi dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta pemahaman tentang kinerja karyawan, komitmen organisasional dan motivasi pada lembaga keuangan. Dan dapat digunakan sebagai bahan untukmelakukan penilaian kinerja oleh pihak manajemen pada lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

G. Defenisi Operasional

Untuk lebih memudahkan dalam memahami istilah-istilah pada judul, dan agar tidak terjadi kesalahan dalam memahaminya, berikut ini penulis akan menjelaskan beberapa istilah yang memerlukan pemahaman lebih lanjut.

Motivasi merupakan hasrat atau keinginan pegawai untuk mengerjakan pekerjaan mereka seefisien dan seefektif mungkin (Wibisono, 2011: 146). Motivasi yang penulis maksud di sini adalah dorongan atau hasrat yang timbul dari karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar untuk bekerja secara efektif dan efisien mungkin yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Komitmen Organisasional merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut (Robbin dan Cuolter, 2010:40). Komitmen organisasional yang penulis maksud di sini adalah sikap loyalitas yang

ditunjukkan oleh masing-masing karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar, yang ingin menjadi bagian dari lembaga keuangan yang dapat mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Noor, 2015:272). Kinerja karyawan yang penulis maksud di sini adalah suatu ukuran untuk melihat hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan tersebut.

Lembaga keuangan ialah perusahaan yang bisnisnya berkenaan dengan salah satu atau atau keduanya dari kegiatan berikut: (1) menghimpun dana dari masyarakat dalam berbagai bentuk dan cara, (2) meminjamkan dana kepada masyarakat dalam berbagai bentuk dan cara (Darmawi, 2006:26). Jenis lembaga keuangan ada dua yaitu lembaga keuangan perbankan dan lembaga keuangan non-perbankan. Lembaga keuangan yang penulis maksud di sini adalah lembaga keuangan perbankan yang kegiatannya menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana kemudian menyalurkan dana tersebut kepada masyarakat yang kekurangan dana. Adapun lembaga keuangan perbankan yang penulis maksud yaitu Bank Umum (konvensional dan syari'ah), Bank Perkreditan Rakyat (BPR), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang berada di Kabupaten Tanah Datar.

Jadi dari defenisi operasional yang sudah dijelaskan di atas, maka yang penulis maksud di sini adalah akibat dari motivasi dan komitmen organisasional yang dimiliki oleh masing-masing karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Secara umum, motivasi menyangkut upaya ke arah tujuan apa saja, tetapi dalam organisasi dan manajemen, motivasi itu menyangkut tujuan organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan untuk melaksankan kegiatan untuk mencapai tujuannya, yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu.

Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012:193) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer.

Sedangkan Hamdu dan Agustina (2011:91) menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku seseorang agar ia terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil dan tujuan. Badeni (2017:77) mengartikan bahwa motivasi merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah/tujuan, dan ketekunan individual dalam mencapai tujuan.

Dari uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu energi yang timbul dari dalam diri seorang individu ataupun dari luar individu tersebut untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara tertentu.

b. Asas-Asas Motivasi

1) Asas mengikutsertakan, artinya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan pendapat, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan.
2) Asas komunikasi, artinya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara-cara mengerjakannya dan kendala-kendala yang dihadapi.
3) Asas pengakuan, artinya memberikan penghargaan, pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi yang dicapai.
4) Asas wewenang yang didelegasikan, artinya memberikan kewenangan dan kepercayaaan diri pada bawahan, bahwa dengan kemampuan dan kreativitasnya ia mampu mengerjakan tugas-tugas itu dengan baik.
5) Asas adil dan layak, artinya alat dan jenis motivasi yang diberikan harus berdasarkan atas keadilan dan kelayakan terhaap semua kayawan.
6) Asas perhatian timbal balik, artinya bawahan yang berhasil mencapai tujuan dengan baik, maka pimpinan harus bersedia memberikan alat dan jenis motivasi. Tegasnya kerja sama yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Hasibuan,2010: 98-99).

c. Alat-Alat Motivasi

1) Materiil Insentif

   Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar, jadi memberikan kembutuhan ekonomis. Misalnya kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

2) Nonmateriil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan kebanggaan rohani saja. Misalnya medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

3) Kombinasi Materiil Insentif dan Nonmateriil Insentif

Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam), jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggan rohani (Hasibuan, 2010: 99).

d. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010: 99) jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi positif (Insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positf ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

e. Teori Motivasi.

Seperti yang diketahui terdapat banyak para ahli yang mengemukakan tentang teori motivasi. Hasibuan (2010:103-104) teori motivasi dikelompokkan atas Teori Kepuasan (*content theory*) dan teori proses (*process theory*). Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. teori kepuasan dikenal dengan antara lain yaitu teori motivasi klasik oleh F. W. Tailor, *Maslow's need Hierarchy theory (A theory of human motivation)* oleh A. H. Maslow, *Herzberg's two factors theory* oleh Federick Herzberg, *Mc. Clelland's achievement motivation theory* oleh Mc. Clelland, *Aldefer's existence, relatedness growth (ERG) theory* oleh Aldefer, Teori motivasi *Human relation* dan teori motivasi Claude S. George.

Untuk memahami motivasi karyawan dalam penelitian ini penulis menggunakan teori motivasi*Herzberg's two factors theory* oleh Federick Herzberg. Herzberg yang dikemukan Hasibuan (2010:109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan yaitu *maintenance factors* dan *motivation factors*. Pada penelitian ini penulis menggunakan komponen yang terdapat pada komponen *satisfiers* (*motivator factors*), komponen ini meliputi:

1) Prestasi (*achievement*)
2) Pengakuan (*recognition*)
3) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*)
4) Tanggungjawab (*responsibility*)
5) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

f. Motivasi dalam Menigkatkan Kinerja

Mc. Clelland mengemukan teorinya yaitu *Mc. Clelland Achievement Motivation Theory* bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan/dorongan/motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena didorong oleh (Hasibuan, 2007:162):

1) Kekuatan motif dan kebutuhan dasar yang terlibat.
2) Harapan keberhasilannya.
3) Nilai insentif yang terlekat pada tujuan.

Dalam memotivasi para bawahan, manajer hendaknya menyediakan peralatan, menciptakan suasana pekerjaan yang baik dan memberikan kesempata untuk promosi. Dengan demikian, memungkinkan para bawahan meningkatkan semangat kerjanya untuk mencapai kebutuhan-kebutuhan tersebut, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dalam mengerahkan semua potensi yang dimilikinya (Hasibuan, 2007:163).

Ada beberapa program yang bersifat motivasional yang dapat dipertimbangkan untuk memperbaiki produktivitas dan kualitas kerja, langkah yang dapat dilakuan adalah (Wibowo, 2014:128-129):

1) Perlunya pemahaman tentang perbedaan motivasi dan kinerja. Motivasi dan kinerja bukan merupakan hal yang sama. Motivasi hanya merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja.
2) Perbedaaan individual merupakan salah satu penyebab rendahnya motivasi. Manajer dianjurkan mengembangkan pekerja sehingga mereka mempunyai kemampuan dan pengetahuan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif.
3) Motivasi adalah *goal-directed,* maka proses penetapan tujuan harus dilakukan melalui prosedur yang tepat metode yang

digunakan untuk mengevaluasi kinerja juga perlu dipertimbangkan dengan baik.

4) Umpan balik memberikan informasi dan arah yang diperlukan untuk menjaga pekerja fokus pada tugas, aktivitas dan tujuan yang relevan. Manajer harus mengusahan umpan balik yang spesisifik, tepat waktu dan akurat kepada pekerja.
5) Tidak boleh dilupakan bahwa budaya organisasi mempengaruhi motivasi dan perilaku kerja secara signifikan.

2. Komitmen Organisasional

a. Pengertian Komitmen Organisasional

Robbins (2001) mengemukakan bahwa komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang mencerminkan perasaan suka atau tidak suka seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja. Komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari dalam diri seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu organisasi. Pada dasarnya komitmen organisasi merupakan suatu proses dalam diri individu untuk mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan dan tujuan-tujuan organisasi yang bukan hanya sebagai kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, sehingga komitmen menyiratkan hubungan pegawai dan organisai secara aktif.

Komitmen organisasional dibangun atas dasar kepercayaan pekerja atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerja membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan suatu konsistensi dari wujud keterikatan seseorang terhadap suatu hal.

Komitmen organisasi cenderung didefinisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasi menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan

organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi (Ferris dan Aranya, 1983).

Kalbers dan Fogarty (1995) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasional yaitu, *affective* dan *continuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

b. Proses Komitmen Organisasional

Menurut Gary Desler yang dikemukakan oleh Nimran dan Amirullah (2015:47-49) cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi yaitu:

1) *Make it charismatic*: Jadikan visi, misi organisasi sebagai sesuatu yang diajadikan pijakan, dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.
2) *Build the tradition*: Segala sesuatu yang baik di organisasi, jadikanlah hal tersebut sebagai suatu tradisi organisasi yang secara terus-menerus dipelihara, dijaga oleh generasi berikutnya.
3) *Have comprehensive grievance procedures*: Bila ada keluhan/*complain* dari pihak luar ataupun dari internal organisasi, maka organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan tersebut secara menyeluruh.
4) *Provide extensive two-way communications*: Jalinlah komunikasi dua arah di organisasi tanpa memandang rendah bawahan.
5) *Create a sense of community*: Jadikan semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas dimana di dalamnya ada nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, berbagi dan lain-lain.

6) *Build value-based homogenity*: Membangun kesamaan yang di dasarkan pada nilai. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama.
7) *Share and share a like*: Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda atau mencolok.
8) *Emphasize banraising, cros-utilization, and teamwork*: Organisasi sebagai suatu "*community"* harus memberikan kesempatan yang sama pada anggota organisasi. semua anggota organisasi merupakan tim kerja, semuanya harus memberikan kontribusi yang maksimal demi keberhasilan organisasi tersebut.
9) *Get together*: Adakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga kebersamaan bisa terjalin.
10) *Support employee development*: Organisasi memperhatikan perkembangan karir karyawan jangka panjang agar karyawan akan lebih memiliki komitmen terhadap organisasi.
11) *Commit to actualizing*: Setiap karyawan diberikan kesempatan yang sama untuk mengaktualisasikan dirinya secara maksimal di organisasi sesuai dengan kapasitas yang dimilikinya masing-masing.
12) *Provide first-yeasr job challenge*: Karyawan masuk ke organisasi dengan membawa mimpi-mimpinya, harapan-harapan, kebutuhan-kebutuhan. Berikan bantuan yang konkrit bagi dia untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
13) *Enrich and empower*: Ciptakan kondisi agar karyawan bekerja tidak monoton, karena rutinitas akan menimbulkan perasaaan bosan bagi karyawan.
14) *Promote from within*: Bila ada lowongan jabatan, sebaiknya kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern perusahaan sebelum merekrut karyawan dari luar perusahaan.

15) *Provide developmental activities*: Bila organisasi membuat kebijakan merekrut karyawan dari dalam yang diutamakan, maka dengan sendirinya hal ini akan memacu (memotivasi) karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang personalnya juga jabatannya.
16) *The question of employee security*: Bila keamanan karyawan terpenuhi komitmen akan muncul dengan sendirinya.
17) *Commit to people-first values*: Membangun komitmen karyawan pada organisasi merupakan proses yang panjang dan tidak bisa dibentuk secara instan, oleh karena itu perusahaan harus benar-benar memberikan *treatment* yang benar pada saat awal karyawan masuk di organisasi.
18) *Put in writing*: Data-data, kebijakan, visi, misi, semboyan dan lain-lain di perusahaan, sebaiknya dibuat dalam tulisan bukan sekedar bahasa lisan.
19) *Hire right kind managers*: Bila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan dan lain-lain pada bawahan, sebaiknya pimpinan memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilakunya sehari-hari.
20) *Walk the talk*: tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Bila pimpinan ingi karyawannya berbuat sesuatu, maka sebaiknya pimpinan tersebut memulai berbuat sesuatu, tidak sekedar kata-kata.

Menurut Kadarisman (2013: 312) Penyebab rendahnya loyalitas pegawai terhadap organisasi antara lain:

1) Rendahnya kualitas manajemen yang terlihat pada kurangnya perhatian terhadap kepuasan masyarakat.
2) Rendahnya motivasi kerja pegawai, struktur organisasi kurang jelas sehingga tugas dan fungsinya kabur.
3) Rancangan pekerjaan kurang baik sehingga dirasa kurang cukup menantang.

4) Rendahnya kemampuan kerja atasan, yang tidak dapat mendukung berhasilnya kerjasama tim.
5) Kurang terbukanya kesempatan untuk mengembangkan karir.
6) Sistem kompensasi yang kurang menjamin ketenagan kerja, serta waktu kerja yang kurang *fleksible*.

Untuk memperbaiki atau meningkatkan loyalitas pegawai, perlu dilakukan langkah-langkah, antara lain (Kadarisman, 2013: 312-313):

1) Mengkaji ulang seluruh pekerjaan atau jabatan yang ada dalam organisasi dan menyusun uraian pekerjaan yang benar.
2) Pimpinan organisasi perlu memberikan perhatian lebih pada kepuasan pegawai.
3) Melibatkan pegawai dalam berbagai pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing.
4) Meningkatkan kualitas sistem penilaian kinerja pegawai.
5) Meningkatkan keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karir.
6) Penyempurnaan sistem kompensasi, sehingga mencerminkan keadilan eksternal.
7) Meningkatkan efektivitas komunikasi dalam organisasi sehingga ada umpan balik terhadap hasil pekerjaan.
8) Meningkatkan fleksibilitas waktu kerja sesuai dengan keadaan.

c. Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Komitmen organisasional adalah merupakansuatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Menurut Aranya (1984) komitmen organisasional menyangkut tiga sikapyaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugasorganisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi.

Suatu organisasi yang ingin maju tidak hanya membutuhkan karyawan yang potensial saja namun juga membutuhkan adanya kemauan dan kesediaan untuk berusaha mencapai tujuan demi kepentingan dan kelangsungan organisasinya. Komitmen terhadap organisasi dibutuhkan untuk mendapatkan kinerja yang setinggi-tingginya (Sherriton dan Stren, 1997).

Adanya suatu komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya juga akan meningkat. Komitmen yang tinggi akan memberikan motivasi yang tinggi dan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja. Jika karyawan merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka dia akan merasa senang dalam bekerja, sehingga kinerjanya dapat meningkat.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu.

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005:67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teori tentang prestasi kerja lebih banyak mengacu pada teori psikologi yaitu tentang proses tingkah laku kerja seseorang, sehingga seseorang tersebut menghasilkan sesuatu yang menjadi tujuan dari pekerjaannya (Agustia, 2006:104). Kalbers dan Forgaty (1995) mengemukakan bahwa kinerja sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh atasan, rekan kerja, diri sendiri, dan bawahan langsung. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja (prestasi kerja) dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Hardjana (2002) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Faktor individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau *team leader*.
3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap semua anggota tim, kekompakan dan keeratan hubungan anggota tim.

4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan serta perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*)

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap kefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya (Bintoro dan Daryanto, 2017: 127).

Penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekaryaan pegawai yang bersangkutan. Pentingnya evaluasi kinerja, bagi pegawai: penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti: kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi: hasil PPK (Penilaian Prestasi Kerja) sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan, seperti identifikasi program diklat, rekruitmen, seleksi, pembekalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan lain-lain (Bintoro dan Daryanto, 2017: 147).

Dalam penilaian prestasi kerja perlu diketahui terlebih dahulu untuk apa penilaian kinerja dilakukan. Adapun tujuan penilaian prestasi kerja yaitu:

1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5) Sebagai indikator untuk menetukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang lebih baik.
7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (*supervisor, managers, administrator*) untuk mengobservasi perilaku bawahan (*subordinate*) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
9) Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
10) Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan personel dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.

11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
12) Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan (*job description*) (Bintoro dan Daryanto, 2017: 130-131).

Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang dinilai, dengan maksud:

1) Dalam hal penilaian tersebut positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa mendatang sehingga kesempatan untuk meniti karir lebih terbuka baginya.
2) Dalam hal penilaian bersifat negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
3) Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya (Bintoro dan Daryanto, 2017: 147).

4. Lembaga Keuangan

a. Pengertian Lembaga Keuangan

Lembaga keuangan merupakan suatu badan usaha yang bergerak dalam bidang keuangan dan penyedia jasa, yang kegiatannya menghimpun dana dari nasabah kemudian menyalurkan kembali baik dalam bentuk tunai maupun dalam bentuk jasa. Lembaga keuangan juga sering disebut sebagai lembaga finansial dan perantara keuangan.

Yang dimaksud dimaksud dengan lembaga finansial (lembaga keuangan) menurut Darmawi (2006:26) ialah perusahaan yang

bisnisnya berkenaan dengan salah satu atau atau keduanya dari kegiatan berikut: (1) menghimpun dana dari masyarakat dalam berbagai bentuk dan cara, (2) meminjamkan dana kepada masyarakat dalam berbagai bentuk dan cara.

Lembaga finansial yang bisnisnya menghimpun dana dan sekaligus mendistribusikan dana disebut sebagai lembaga perantara finansial. Lembaga ini mengubah asset yang diperoleh menjadi asset yang lebih menarik bagi publik. Lembaga perantara keuangan menerbitkan sekuritas primer, yaitu instrumen utang yang dibeli dari peminjam (unit defisit) dan dalam waktu yang sama menerbitkan (menjual) sekuritas sekunder kepada penabung dan deposan (unit surplus) (Darmawi,2006:26).

Perantara keuangan menurut Kasmir (2010:550) adalah institusi keuangan yang menerima uang dari penabung dan mempergunakan dana tersebut untuk memberi pinjaman maupun melakukan investasi lain.

Lembaga keuangan merupakan bagian dari sistem keuangan. sistem keuangan merupakan suatu jaringan pasar keuangan dimana terdapat rumah tangga, badan usaha, dan sektor pemerintah sebagai peserta sekaligus pihak yang berwenang yang mengatur sistem keuangan tersebut. Fungsi utama sistem keuangan adalah menstranfer dana dari pihak yang mengalami *surplus* dana kepada pihak-pihak yang mengalami kekurangan dana (*deficit unit*) (Martono, 2002: 8).

b. Fungsi Lembaga Keuangan

Secara eksplisit fungsi lembaga keuangan meliputi beberapa hal dintaranya (Sumar'in, 2012: 34):

1) Melancarkan pertukaran produk (barang dan jasa) dengan menggunakan uang dan instrumen kredit.

2) Menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kemasyarakat dalam bentuk pinjaman. Atau dengan kata lain lembaga keuangan menghimpun dari pihak yang kelebihan dana dan meyalurkan kepihak yang kekurangan dana.
3) Memberikan pengetahuan dan informasi yaitu:
   a) Lembaga keuangan melaksanakan tugas sebagai pihak yang ahli dalam analisis ekonomi dan kredit untuk kepentingan sendiri dan kepentingan pihak lain (nasabah).
   b) Lembaga keuangan berkewajiban menyebarkan informasi dan kegiatan yang berguna dan menguntungkan bagi nasabahnya.
4) Memberikan jaminan.

   Lembaga keuangan mampu memberikan jaminan hukum dan moral mengenai keamanan dana masyarakat yang dipercayakan kepada lembaga keuangan tersebut.
5) Menciptakan dan memberikan likuiditas

   Lembaga keuangan mampu memberikan keyakinan kepada nasabahnya bahwa dana yang disimpan akan dikembalikan pada waktu dibutuhkan atau pada waktu jatuh tempo.

c. Peran Lembaga Keuangan

Dalam suatu perekonomian, peranan yang sangat penting dari lembaga keuangan adalah sebagai berikut (Sumar'in, 2012: 34):

1) Berkaitan dengan peran lembaga keuangan dalam mekanisme pembayaran antara pelaku-pelaku ekonomi sebagai akibat transaksi yang mereka lakukan (*transmission role*).
2) Berkaitan dengan pemberian fasilitas mengenai aliran dana dari pihak yang kelebihan dana ke pihak yang membutuhkan dana (*intermediation role*).

3) Lembaga keuangan dalam mengurangi kemungkinan risiko yang ditanggung pemilik dana atau penabung.

d. Jenis-Jenis Lembaga Keuangan

Jenis-jenis lembaga keuangan adalah sebagai berikut:

1) Lembaga keuangan bank

a) Bank Sentral

Bank sentral (*central bank*) merupakan lembaga negara yang mempunyai wewenang untuk mengeluarkan alat pembayaran yang sah di suatu negara, merumuskan dan melaksanakan kebijakan moneter, mengatur dan menjaga kelancaran sistem pembayaran, mengatur dan mengawasi perbankan serta menjalankan fungsi sebagai *lender of the last resort*. Pada dasarnya bank sentral tidak dapat diartikan sebagai bank seperti pada bank umum, karena bank umum cenderung untuk berusaha menginvestasikan asetnya dengan tujuan memaksimumkan *profit*. Sedangkan bank sentral sebagai bank milik pemerintah, adalah lembaga keuangan yang tidak bertujuan untuk memaksimumkan *profit*melainkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Martono,2002: 11).

b) Bank Umum

Bank umum adalah suatu badan usaha yang kegiatan utamanya menerima simpanan dari masyarakat atau dari pihak lainnya, kemudian mengalokasikannya kembali untuk memperoleh keuntungan serta menyediakan jasa-jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank umum menjalankan fungsi yang berkaitan dengan pengumpulan dana, pengalokasian dana serta penyediaan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Berikut fungsi-fungsi pokok bank umum:

1. Menyediakan mekanisme dan alat pembayaran yang lebih efisien dalam kegiatan ekonomi.
2. Menciptakan uang melalui pembayaran kredit dan investasi.
3. Menghimpun dana melalui pembayaran kredit dan investasi.
4. Menyediakan jasa-jasa pengelolaan dana dan *trust* atau wali amanat kepada individu dan perusahaan.
5. Menyediakan fasilitas untuk perdagangan internasional.
6. Memberikan pelayanan penyimpanan untuk barang-barang berharga.
7. Menawarkan jasa-jasa keuangan lain misalnya kartu kredit, cek perjalanan, ATM, transfer dana dan sebagainya (Sumar'in, 2012: 37).

c) Bank Perkreditan Rakyat

BPR adalah lembaga keuangan bank yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu dan menyalurkannya dana sebagai usaha BPR. Tujuan operasionalisasi BPR adalah:

1. Meningkatkan kesejahteraan ekonomi terutama kelompok masyarakat ekonomi lemah yang pada umumnya berada di daerah pedesaan
2. Menambah lapangan kerja terutama di tingkat kecamatan sehingga dapat mengurangi arus urbanisasi
3. Melalui kegiatan ekonomi, dalam rangka peningkatan pendapatan per kapita menuju kualitas hidup yang memadai (Sumar'in, 2012: 37).

2) Lembaga keuangan bukan bank

a) Lembaga pembiayaan

Perusahaan-perusahaan pembiayaan di dunia internasional dikenal sebagai *finance company*. Di Indonesia keberadaan dan kegiatan perusahaan-perusahaan pembiayaan diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1988 dan Keputusan Menteri Keuangan No 45/KMK/06/2003. Dalam menghimpun dana, perusahaan pembiayaan dilarang menghimpun dana langsung dari masyarakat. Dana diperolehnya melalui penerbitan sekuritas yang ditawarkan kepada masyarakat dan dana pinjaman dari bank dan lembaga keuangan lainnya. Dalam mengerahkan dana, perusahaan pembiayaan juga dilarang memberi kredit secara langsung sebagaimana yang dilakukan perbankan (Darmawi, 2006:32)

Adapun beberapa jenis lembaga pembiayaan adalah sebagai berikut:

(1) Perusahaan pembiayaan konsumen (*consument finance company*) yaitu lembaga yang melakukan usaha-usaha pembiayaan pengadaan barang untuk kebutuhan konsumen dengan sistem pembayaran angsuran (Pandia, Ompusunggu dan Abror, 2005:8).

(2) Perusahaan kartu Kredit (*credit card company*) yaitu lembaga yang melakukan usaha pembiayaan untuk membeli barang dan jasa dengan menggunakan kartu kredit (Pandia et al, 2005:8).

(3) Perusahaan anjak piutang (*factoring company*) yaitu lembaga yang melakukan usaha pembiayaan dalam bentuk pembelian dan atau pengalihan serta pengurusan piutang atau tagihan jangka panjang (Pandia et al, 2005:8).

(4) Modal ventura (*venture capital*) merupakan kegiatan pembiayaan dalam bentuk penyertaan modal ke dalam perusahaan lain yang dibiayai (pasangan usaha) dan ikut dalam pengelolaan perusahaan pasangan usaha tersebut untuk masa tertentu (Darmawi, 2006:32).

(5) Perusahaan sewa guna usaha (*leasing company*) yaitu lembaga yang melakukan usaha pembiayaan dalam bentuk penyediaan barang modal, baik secara *finance lease* maupun *operating lease* untuk digunakan oleh penyewa guna usaha selama jangka waktu tertentu berdasarkan pembayaran berkala (Pandia et al, 2005:8).

b) Lembaga asuransi

Perusahaan asuransi adalah perusahaan yang memberikan jamaminan penggantian atas risiko yang dihadapi seseorang yang dapat berupa kematian, rusak, atau hilangnya harta milik dan lain sebagainya (Pandia et al, 2005:8).

c) Lembaga dana pensiun

Menghimpun dana dalam bentuk iuran pensiun dan mengerahkan dana ke masyarakat dalam bentuk investasi dan pembayaran uang pensiun kepada peserta yang sudah pensiun (Darmawi, 2006:33).

d) Lembaga pegadaian

Memberikan pinjaman kepada unit-unit yang defisit dengan jaminan (kolateral) harta bergerak. Besarnya pinjaman yang diberikan adalah lebih rendah dari harga taksiran kolateral yang diserahkan, dipotong bunga pinjaman. Dana yang dioperasikan berasal dari modal sendiri dan dana pinjaman dari pihak lain (Darmawi, 2006:33).

e) Lembaga pasar modal (*capital market*)

Menyediakan fasilitas untuk perdagangan instrumenkeuangan (sekuritas/efek) jangka panjang. Sekuritas jangka panjang yang dimaksud berbagai jenisnya di antaranya adalah saham, obligasi, sertifikat reksadana, *debenture, warrant* dan sebagainya. Dalam kelompok lembaga pasar modal, terdapat berbagai spesialisasi usaha (perusahaan) yaitu bursa efek, perusahaan efek, reksadana, lembaga kliring, penyelesaian, dan penyimpanan efek serta biro administrasi efek (Darmawi, 2006:33).

e. Faktor-Faktor Penting yang Perlu Diperhatikan pada Lembaga Keuangan di Masa Mendatang

Ada beberapa faktor penting yang perlu diperhatikan di bidang lembaga keuangan di masa yang akan datang, yaitu sebagai berikut (Martono, 2002: 6):

1) Perkembangan yang cepat, baik jumlah maupun jenis jasa-jasa keuangan yang ditawarkan kepada masyarakat.
2) Konsolidasi atau penggabungan lembaga keuangan yang kecil kepada perusahaan yang lebih besar, hal tersebut akan memperluas pasar.
3) Dengan deregulasi akan mengizinkan adanya persaingan dan tempat-tempat sebagai pasar swasta untuk bertransaksi dengan aturan yang lebih luas dalam membuat keputusan manajemen.
4) Adopsi yang cepat terhadap teknik informasi baru dan teknologi komputer untuk menghasilkan dan mengirimkan jasa-jasa keuangan.
5) Peningkatan persaingan lembaga-lembaga keuangan yang menawarkan jasa-jasa yang sama atau hampir sama dan juga jasa-jasa pasar keuangan dunia akan menjadi lebih dekat dan saling berhubungan satu dengan yang lain.

6) Pertumbuhan yang cepat pada pekerjaan yang baru dan kesempatan berkarir, khususnya pada pengembangan dan pemasaran jasa-jasa keuangan yang baru dan pada penyimpanan informasi dan transfer teknologi.
7) Peningkatan risiko kegagalan lembaga-lembaga yang secara individu sebagai tempat-tempat pasar untuk bertransaksi dengan aturan hukum yang lebih luas dan peraturan yang lebih sempit pada sektor lembaga keuangan.

5. Akuntansi Keperilakuan

a. Konsep Sikap dan Perilaku

Konsep perilaku (*behavioural concept*) pada awalnya merupakan kajian bidang utama dalam psikologi dan sosial psikologi, tetapi faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi seperti motivasi, persepsi, sikap dan personalitas sangat relevan dengan bidang akuntansi (Siegel dan Marconi, 1989). Para akuntan, peneliti operasional dan ahli manajemen telah mengembangkan faktor-faktor psikologi dan sosial psikologi termasuk masalah pengendalian. Ilmu sosiologi dan psikologi juga dikonsentrasikan pada pengendalian seperti halnya sosial dan fenomena personal (Hopwood, 1974).

Teori sikap dan perilaku dikembangkan oleh Triandis (1971), menyatakan bahwa perilaku ditentukan oleh sikap, aturan-aturan sosial dan kebiasaan. Sikap terdiri dari komponen kognitif yaitu keyakinan, komponen afektif yaitu suka atau tidak suka, berkaitan dengan apa yang dirasakan dan komponen perilaku yaitu bagaimana seorang ingin berperilaku terhadap sikap.

Menurut Robbins (2003) sikap adalah pernyataan evaluatif, baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang obyek, orang, atau peristiwa. Sikap bukan perilaku tetapi lebih pada kesiapan untuk menampilkan suatu perilaku, sehingga

berfungsi mengarahkan dan memberikan pedoman bagi perilaku. Menurut Triandis (1971) bahwa model perilaku interpersonal yang lebih komprehensif dengan menyatakan faktor-faktor sosial, perasaan dan konsekuensi dirasakan akan mempengaruhi tujuan perilaku. Kebiasaan merupakan penentu sikap yang langsung dan tidak langsung. Perilaku tidak mungkin terjadi apabila kondisi yang memfasilitasi tidak memungkinkan.

b. Konsep Akuntansi Keperilakuan

Istilah ilmu keperilakuan adalah penemuan yang relatif baru. ilmu keperilakuan mencakup bidang bidang penelitian manapun yang mempelajari, baik melalui metode eksperimentasi maupun observasi, perilaku dan manusia dalam lingkungan fisik maupun sosial. Ilmu keperilakuan mempunyai kaitan dengan penjelasan dan prediksi keperilakuan manusia. Sedangkan peran akuntansi dalam hal ini menghubungkan antara keperilakuan manusia dengan akuntansi. Akuntansi selalu menggunakan konsep, prinsip, dan pendekatan dari disiplin ilmu lsinnya untuk meningkatkan kegunaannya (Ikhsan, 2008:4).

Akuntansi keperilakuan merupakan dimensi akuntansi yang menyangkut perilaku manusia dan hubungannya dengan pendesainan, penyusunan, dan penggunaan sistem informasi akuntansi secara efisien dan efektif. Akuntansi keperilakuan mempertimbangkan hubungan antara perilaku manusia dan sistem akuntansi, merefleksikan dimensi sosial suatu organisasi, dan menjadi tambahan penting informasi keuangan yang dilaporkan oleh para akuntan (Supriyono, 2016:7)

Akuntansi keperilakuan merupakan bagian dari akuntansi yang belakangan ini semakin luas diminati oleh masyarakat akademik. Akuntansi keperilakuan sendiri merupakan suatu bidang yang baru, yang secara luas berhubungan dengan perilaku

seseorang, kelompok maupun organisasi, terutama yang berhubungan dengan proses informasi dan pengauditan (Ikhsan, 2008:4).

Akuntansi keperilakuan bertujuan untuk mengukur dan mengevaluasi faktor-faktor keperilakuan yang relevan dan mengomunikasikan informasi mengenai hasil-hasil kepada para pembuat keputusan internal dan eksternal sehingga dapat melengkapi informasi relevan yang disajikan dalam laporan keuangan. Jadi, informasi dimensi keperilakuan organisasi untuk melengkapi informasi keuangan dan menyediakan informasi bagi pembuat keputusan agar memiliki wawasan yang lebih baik. Tanpa informasi akuntansi keperilakuan mengakibatkan informasi akuntansi tidak lengkap dan para pembuat keputusan tidak memperoleh informasi relevan penting yang diperlukannya (Supriyono, 2016:11)

c. Ruang Lingkup Akuntansi Keperilakuan

Ikhsan (2008:4) menyatakan ruang lingkup akuntansi keperilakuan sungguh luas, antara lain meliputi:

1) Aplikasi dari konsep ilmu keperilakuan terhadap desain dan konstruksi sistem akuntansi.
2) Studi reaksi manusia terhadap format dan isi laporan akuntansi.
3) Cara dengan mana informasi diproses untuk membantu dalam pengambilan keputusan.
4) Pengembangan teknik pelaporan yang dapat mengkomunikasikan perilaku pemakai data.
5) Pengembangan strategi untuk memotivasi dan mempengaruhi perilaku, cita-cita serta tujuan dari orang-orang yang menjalankan organisasi.

Secara umum lingkup dari akuntansi keprilakuan menurut Ikhsan (2008:4) dapat dibagi menjadi tiga bidang besar yaitu:

1) Pengaruh perilaku manusia berdasarkan desain, kontruksi dan penggunaan sistem akuntansi. Bidang ini mempunyai kaitan dengan sikap dan filosofi manajemen yang mempengaruhi sifat dasar pengendalian akuntansi yang berfungsi dalam organisasi.
2) Pengaruh sistem akuntansi terhadap perilaku manusia. Bidang dari akuntansi ini berkaitan tentang bagaimana sistem akuntansi mempengaruhi motivasi, produktifitas, pengambilan keputusan, kepuasan kerja serta kerjasama.
3) Metode untuk memprediksi dan strategi untuk mengubah perilaku manusia. Bidang ketiga dari akuntansi keperilakuan ini mempunyai hubungan tentang bagaimana cara sistem akuntansi dapat digunakan sehingga dapat mempengaruhi perilaku.

d. Persyaratan Laporan Mempengaruhi Akuntansi Keperilakuan

Perkembangan organisasi bisnis saat ini penuh dengan persyaratan melaporkan informasi kepada pihak lain tentang siapa atau apa, bagaimana menjalankan organisasi dan untuk siapa harus bertanggungjawab. Intisari dari proses akuntansi adalah komunikasi atas informasi yang memiliki informasi sumber daya, biasanya hal tersebut tidak dilakukan secara suka rela kecuali pembuat informasi yakin bahwa hal ini akan mempengaruhi penerima untuk berperilaku sebagaimana yang diinginkan oleh pelapor/pembuat. Persyaratan pelaporan dapat mempengaruhi perilaku salah satunya yaitu kadang kala penerima menyatakan secara jelas bagaimana mereka menginginkan pembuat laporan berperilaku seperti laba jangka pendek yang tinggi, pertumbuhan jangka panjang atau citra publik yang baik (Heridiansyah dan

Wiranti, 2010). Citra publik bisa disebut juga citra dari perusahaan yang baik.

Citra perusahaan merupakan gambaran atau kesan yang dirasakan oleh pelanggannya sebagai akibat dari pelayanan yang diberikan (Saragih, Hamid dan Kusumawati, 2015). Citra dapat dibangun melalui kualitas produk dan kualitas pelayanan. Tanpa citra yang positif, maka kepercayaan yang sedang dan akan dibangun tidak dapat efektif (Rifa'i, 2015).

Kualitas pelayanan yang baik akan menentukan sikap konsumen dalam menilai, memutuskan sekaligus memberikan kesan terhadap pelayanan yang diberikan, karena sering kali konsumen yang merasa puas akan akan cenderung lebih loyal terhadap perusahaan itu. Kepuasan konsumen terhadap pelayanan perusahaan akan menjadi sangat penting untuk mempertahankan posisi perusahaan di pasar serta menciptakan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Kualitas itu sendiri merupakan jaminan terbaik atas kesetiaan pelanggan pertahanan terkuat dalam menghadapi persaingan, dan satu-satunya jalan menuju pertubumbuhan dan pendapatan (Wahab, 2017).

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan memiliki kualitas pelayanan yang baik akan meningkatkan citra perusahaan dan loyalitas pelanggan atau konsumen terhadap perusahaan, dengan meningkatnya citra perusahaan dan loyalitas pelanggan dapat meningkatkan pertumbuhan dan pendapatan perusahan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja keuangan suatu perusahaan.

e. Aspek-Aspek Penting dalam Akuntansi Keperilakuan

Menurut Schiff dan Lewin yang dikemukakan oleh Suartana (2010:4-8) menyatakan ada lima aspek penting akuntansi keperilakuan yaitu:

1) Teori perusahaan dan keperilakuan manajerial

Teori organisasi modern mempunyai perhatian dalam menjelaskan perilaku komponen entitas perusahaan sebagai dasar untuk memahami tindakan dan motif-motif mereka. Teori organisasi modern memandang adanya interaksi antar elemen organisasi untuk mendukung tujuan organisasi. Secara lebih spesifik, teori organisasi modern berkonsentrasi pada perilaku pengarahan tujuan perusahan, motivasi dan karakteristik penyelesaian masalah. Tujuan organisasi dipandang sebagai hasil dari proses saling mempengaruhi dalam perusahaan, penentuan batas-batas dalam pengambilan keputusan, dan peranan pengedalian internal yang diciptakan oleh perusahaan. Motivasi dipandang sebagai salah satu penentu kinerja, faktor-faktor lainnya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional.

2) Penganggaran dan perencanaan

Fokus dari area ini adalah formulasi tujuan organisasi dan interaksi perilaku individu. Beberapa dimensi penting dalam area ini adalah proses partisipasi penganggaran, level kesulitan dalam pencapaian tujuan, level aspirasi dan adanya konflik antara tujuan individual dengan tujuan organisasi. Keselarasan antara tujuan individual dengan tujuan organisasi. keselarasan antara tujuan individual dengan tujuan organisasi menjadi kerangka manajerial mengembangkan organisasi.

3) Pengambilan keputusan

Fokus dalam bidang ini adalah teori-teori dan model-model tentang pengambilan keputusan. Ada teori normatif, paradoks, dan model deskriptif dalam pegambilan keputusan. Teori adalah bagaimana seharusnya orang mengambil keputusan. Paradoks adalah semua yang bertentangan dengan teori normatif, sedangkan model deskriptif menjelaskan apa

yang terjadi ketika orang mengambil keputusan berdasarkan fakta-fakta empiris yang ada.

4) Pengendalian

Aspek pengendalian sangat penting dalam organisasi perusahan. Semakin besar perusahaan, maka semakin memerlukan tindakan pengendalian yang semakin intensif. Pengendalian selalu dihubungkan dengan pengukuran kinerja dan adaptasi individu terhadap pengendalian. Dimensi penting dalam pegendalian adalah struktur organisasi, pengendalian internal, desentralisasi-sentralisasi, dan hubungan antar hierarki administrasi. Perkembangan terbaru dalam pengendallian internal adalah diakuinya lingkungan pengendalian sebagai salah satu kunci (*key success factor*) dalam mengendalikan operasional perusahaan. Lingkungan pengendalian melibatkan banyak aspek keperilakuan didalamnya. Lingkungan pengendalian berada pada level dasar dan merupakan prasyarat dari komponen-komponen lainnya. dengan kata lain, kalau lingkungan pengendalian dapat berjalan baik dan sehat, maka akan mempermudah pelaksanaan komponen yang lainnya. lingkungan pengendalian mensyaratkan tindakan dan perilaku yang positif. Tindakan itu berupa menetapkan contoh-contoh perilaku etis yang diikuti dengan kode etik pribadi para pengelola, menetapkan aturan berperilaku secara formal, menekankan pentingnya pengendalian intern dan memperlakukan karyawan secara adil dan penuh dengan rasa hormat.

5) Pelaporan keuangan

Aspek keperilakuan dalam pelaporan keuangan meliputi perilaku perataan laba dan keandalan informasi akuntansi dan relevan informasi akuntansi bagi investor. Perataan laba adalah bagian dari manajemen laba yang disebabkan oleh pihak

manajemen yang mempunyai informasi privat untuk kepentingan dirinya. Manajemen laba intinya adalah masalah keperilakuan, yaitu perilaku manajemen yang mementingkan dirinya sendiri dalam suatu pola keagenan. Ruang lingkup manajemen laba termasuk di dalamnya adalah pemilihan metode akuntansi, estimasi, klasifikasi, dan format yang digunakan dalam pengungkapan yang bersifat wajib, yang perlu diperhatikan di sini adalah antara format/bentuk sama pentingnya dengan isi yang disajikan atau dilaporkan. Orang bisa terpengaruh dengan perbedaan format, padahal memiliki isi yang sama.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian yang dilakukan oleh Ega Praja Rimata pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Pos Indonesia Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Adapun hasil dari penelitian ini adalah: (1) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) komitmen organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian relevan diatas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan, yaitu sama-sama membahas tentang komitmen organisasi dan motivasi. Namun perbedaan penelitian ini dengan penetian yang penulis lakukan adalah adalah variabel yang dipengaruhi, dimana penulis melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan bukan terhadap kepuasan kerja karyawan, serta penulis tidak menggunakan regresi linear berganda dalam melakukan analisis data.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani dan Ahmad Alim Bachri pada tahun 2014 dengan judul "Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memperjelas (*Explonatory research*) dengan teknik sampling jenuh di dalampengumpulan data, dananalisis data dilakukan dengan regresi berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura, (2) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura, (3) motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. Berdasarkan penelitian relevan diatas, terdapat kesamaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menganalisis tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Namun perbedaaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak menggunakan variabel disiplin kerja melainkan menggunakan variabel komitmen organisasional, objek penelitian yang penulis lakukan bukan pada Pengadilan Agama melainkan pada seluruh lembaga keuangan perbankan di kabupaten Tanah Datar yang terdaftar di OJK.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudi Supiyanto pada tahun 2015 dengan judul "Pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organsisasional terhadap kepuasan dan kinerja". Penelitian ini menggunakan teknik *Path Analysis* dengan model *trimming* dalam menganalisis data. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Kompensasi, kompetensi SDM dan komitmen organisasi secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, (2) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, (3) Kompetensi SDM berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, (4) Komitmen organisasional berpengaruh positif

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, (5) Kompensasi, kompetensi SDM, komitmen organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, (6) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP di kabupaten Tuban, (7) Kompetensi SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSP kabupaten Tuban, (8) Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSP kabupaten Tuban, (9) Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan KSP kabupaten Tuban. Berdasarkan penelitian relevan diatas, terdapat persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis lakukan, yaitu sama-sama menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Namun perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan adalah penulis tidak menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja melainkan motivasi dan tidak melihat pengaruhnya terhadap kepuasan kerja serta penulis menggunakan *software Partial Least Square* (PLS) dalam menganalisis data.

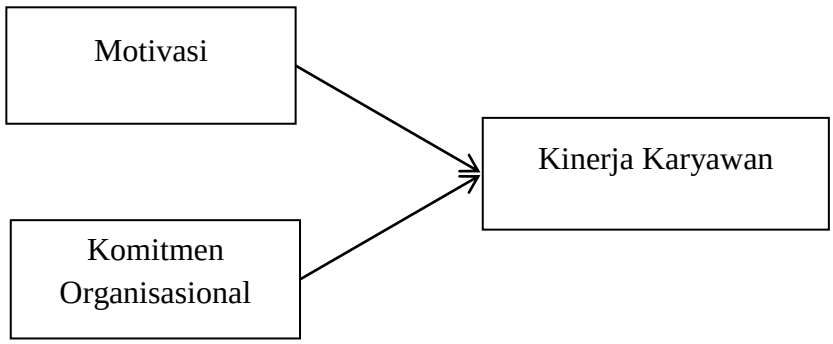
C. Kerangka Berfikir

Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa besar karyawan tersebut memberikan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah mereka yang mengerjakan tugas yang diberikan dengan rasa tanggungjawab.

Faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah bagaimana pihak manajemen memotivasi karyawannya agar mereka bekerja dengan baik dan meningkatkan komitmen organisasional dalam diri karyawan tersebut.

Dari pernyataan di atas kerangka berfikir adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Befikir



D. Hipotesis

Berdasarkan teori dan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dibuat beberapa hipotesis terhadap permasalahan sebagai berikut:

H_{01} : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a1} : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{02} : Komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_{a2} : Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandasan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2010:14).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Keuangan Perbankan di Kabupaten Tanah Datar yaitu Bank Umum (konvensional dan syari'ah), Bank Perkreditan Rakyat (BPR), dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini berlansung selama 10 bulan, mulai dari bulan Oktober 2018 sampai dengan Juli 2019. Untuk lebih jelasnya, tahap penelitian ini dapat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1
Tahap penelitian

No.	Kegiatan	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agus
1	Survei Awal	✓										
2	Penyusunan Proposal	✓										
3	Bimbingan proposal pra seminar		✓									
4	Seminar proposal			✓								
5	Perbaikan setelah seminar proposal			✓	✓	✓	✓					
6	Melakukan penelitian						✓	✓	✓			
6	Membuat laporan penelitian									✓	✓	
7	Bimbingan skripsi dan penyempurnaan laporan penelitian										✓	
8	Sidang munaqasyah											✓
9	Perbaikan setelah sidang munaqasyah											✓

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. populasi juga merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen yang berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan (Ikhsan, 2008:117). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Alasan penulis memilih lembaga keuangan perbankan karena lembaga keuangan perbankan memberikan pelayanan yang lebih lengkap mulai dari menghimpun dana sampai menyalurkan dana dibandingkan lembaga keuangan lain yang bukan perbankan, selain itu penulis memilih lembaga keuangan perbankan konvensional dan syari'ah tanpa membedakannya karena instrumen penelitian atau kuesioner yang digunakan mencakup secara keseluruhan tanpa membedakan antara lembaga keuangan perbankan konvensional dengan lembaga keuangan perbankan syari'ah. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 392 responden dari 16 lembaga keuangan Perbankan. Jumlah populasi dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan karyawan pada lembaga keuangan perbankan yang berada di Kabupaten Tanah Datar.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut (Ikhsan, 2008:117). Teknik penentuan sampel dalam hal ini adalah dengan menggunakan metode *stratified sampling.* Sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar yang terdaftar di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dengan menggunakan strata yaitu

Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan minimal Srata 1 (S1), dipilih karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan S1 karena dianggap memiliki pola pikir yang lebih luas dan tingkat pendidikan dapat menentukan cara mereka bekerja. Data mengenai sampel dapat diringkas sebagai berikut:

Tabel 3.2

Target Sampel Penelitian

No	Nama Lembaga Keuangan	Alamat Lembaga Keuangan	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel
1.	PT. BPR Andalas Baruh Bukit	Jl. Suprapto, No. 40 B Kampung Teleng, Batusangkar	39	39
2.	PT. BPR Pariangan	Jl. Raya Simabur Kec. Pariangan	38	9
3.	PT. BPR-LPN Padang Magek	Jl. Raya Batusangkar-Ombilin, Simpang Gobah Padang Magek, Kec. Rambatan	14	14
4.	PT. BPRS Haji Miskin	Jl. Raya Bukittinggi-Padang Panjang KM. 10 Pandai Sikek, Kec. X Koto	39	20
5.	PT. BPR Cahaya Intan Mandiri	Jl. Sumani Sutama Raya, Batu Taba, Batipuh Selatan	TUTUP	
6.	PT. BPR-LPN Pandai Sikek	Jl. TVRI Jorong Baruh Pandai Sikek, Kec. X Koto,	5	5
7.	PT. BPR Rangkiang Nagari	Pasar Rabaa, Kec. X Koto Panyalaian	TIDAK BERSEDIA	
8.	PT. BPR Batipuh	Pasar Pitalah-Bunga Tanjung, Kec. Batipuh	17	3
9.	PT. BPR Batang Selo	Padang Ganting, Kec. Padang Ganting	18	11
10.	PT. BPR Masyarakat Lintau Buo (MALIBU)	Pasar Jum’at, Nagari Tigo Jangko, Kec. Lintau Buo	19	19
11.	PT. BPR Luhak Nan Tuo	Jl. S. Parman No. 8 (Komp. Pertiwi Indah)	13	5
12.	PT. BPR Balerong Bunta	Nagari Rao-Rao, Kec. Sungai Tarab	16	16
13.	PT. BPR Pagaruyung	Jl. Kinantan No. 22 Batusangkar	35	10

14.	PT. BPR Gudam	Jl. Sultan Alam Bagagarsyah No. 155 Pagaruyung	18	10
15.	PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Pembantu Batusangkar	Jl. Soekarno Hatta No. 3-Batusangkar	21	10
16.	PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Batusangkar	Jl. Soekarno Hatta No.13 Pasar Batusangkar	17	10
17.	Bank Nagari Cabang Syariah Batusangkar	Jl. Sungayang No. 22, Baringin, Lima Kaum Batusangkar	18	18
18.	Bank Nagari Cabang Batusangkar	Jl. Prof. Dr. Hamka No. 1, Baringin Batusangkar	65	30
19.	PT. Bank Rakyat Indonesia	Jl. S. Parman No. 45 Batusangkar	TIDAK BERSEDIA	
20	PT Bank Mandiri Cabang Pembantu Batusangkar	Jl. S. Parman, Pertokoan Pertiwi Indah Batusangkar	TIDAK BERSEDIA	
Jumlah			392	229

Sumber: Hasil Pengolahan Peneliti

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi kuesioner atau seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Dalam kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Kuesioner dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu, sehingga tidak diperlukan lagi uji validitas dan uji reliabilitas atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner yang disebar.

E. Skala Pengukuran

Kuesioner dalam penelitian ini diadopsi dari penelitian terdahulu. Kuesioner ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menggunakan skala likert. Skala likert didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 titik. Penulis memberikan alternatif jawaban ditengah (ragu-ragu) dengan tujuan memberikan ruang bagi responden untuk memilih jawaban yang bersifat netral.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran

Skala Likert	Ukuran
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:135)

F. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang digunakan dalam penelitan ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor* dan *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai varibel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) (Sugiyono, 2010: 61). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi dan komitmen organisasional yang diukur dengan menggunakan skala likert.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut

sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2010: 61). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diukur dengan menggunakan skala likert.

2. Pengukuran Variabel

Berdasarkan variabel penilitian diatas, berikut rincian mengenai pengukuran variabel penelitian ini yang terdiri dari motivasi dan komitmen organisasional yang akan dilihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Rincian tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.4
Pengukuran Variabel

No	Variabel	Indikator	Sumber	Skala Pengukuran	Item Pertanyaan Penelitian
1	Motivasi (X_1)	a. Prestasi b. Pengakuan c. Pekerjaan itu sendiri d. Tanggung Jawab e. Pengembangan potensi individu	Hasibuan (2010)	Likert	1 s/d 10
2	Komitmen Organisasional (X_2)	a. Komitmen Organisasional *affective* b. Komitmen organisasional *continuence*	Kalbers dan Forgarty (1995)	Skala Likert	11 s/d 16
3	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu	Kalbers dan Forgarty (1995)	Skala Likert	17 s/d 22

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software*SmartPLS versi 3.0.m3*yang dijalankan dengan media komputer. PLS yaitu teknik statistika multivariat yang melakukan pembandingan antara variabel dependen dan variabel independen (Abdillah dan Jogiyanto 2015:161). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* (Ghozali, 2006:21), karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain itu dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

PLS digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Alasan penulis menggunakan software PLS pada penelitian ini adalah karenavariabel dalam penelitian ini merupakan variabel keperilakuan atau variabel laten yang tidak dapat diamati secara langsung seperti data angka-angka, dan karena variabel keperilakuan berkaitan dengan persepsi individu dan persepsi individu dan yang lain bersifat relatif. Atas pertimbangan inilah penulis menggunakan PLS untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Metode analisis data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu:

1. Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif, yaitu analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya penulis akan mengolah data-data yang

ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diberi penjelasan

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial, (*statistic induktif atau statistic probabilitas*) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan *software SmartPLS (partial least square)* mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

Analisis data dengan pendekatan PLS, dilakukan dengan mengevaluasi *measurement model dan structural model.*

a. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model sering juga disebut (*outer relation atau measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen.

1) Uji Validitas Konstruk

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas konstruk secara umum dapat diukur dengan parameter skor *loading* dari model penelitian (*Rule of Thumbs* > 0,7). Jika skor *loading* < 0,5, indikator ini dapat dihapus dari konstruknya karena indikator ini tidak termuat (*load*) ke konstruk yang mewakilinya. Jika skor *loading* antara 0,5–0,7, sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor *loading* tersebut sepanjang skor AVE dan *Communality* indikator tersebut > 0,5. Uji validitas kontruk konstruk dalam PLS dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

a) Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 3 konstruk dengan jumlah 10 indikator dan menggunakan skala numerik 1 sampai 5. Parameter uji validitas konvergen dilihat dari skor AVE dan *communality*, masing-masing harus bernilai di atas 0,5. Artinya probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah (kurang 0,5) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang dimaksud lebih besar, yaitu di atas 50 persen.

b) Uji Validitas Diskriminan

Pengukuran validitas diskriminan dari model pengukuran dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya, jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal itu menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Reliabilitas konstruk dari *measurement model* dengan indikator reflektif dapat diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* dan*composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel

jika nilai *cronbach alpha* di atas 0,60 (>0,60) atau nilai *composite reliability* di atas 0,70 (>0,70) (Jogiyanto dan Abdillah, 2015:62).

b. Model Struktural (*Inner Model*)

Inner model (inner relation, structural model dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien *path* atau *t-value* tiap *path* untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan.

Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi daalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *t-statistic* harus diatas nilai *t-table* yaitu 1,96 untuk hipotesis *two-tailed* dan diatas 1,64 untuk hipotesis *one-tailed* untuk pengujian hipotesis pada *alpa* 5 persen dan *power* 80 persen (Abdillah, 2015:197).

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1. PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk

PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (selanjutnya disebut "BNI" atau "Bank") pada awalnya didirikan di Indonesia sebagai Bank sentral dengan nama "Bank Negara Indonesia" berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 tahun 1946 tanggal 5 Juli 1946. Selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang No. 17 tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi "Bank Negara Indonesia 1946", dan statusnya menjadi Bank Umum Milik Negara. Selanjutnya, peran BNI sebagai Bank yang diberi mandat untuk memperbaiki ekonomi rakyat dan berpartisipasi dalam pembangunan nasional dikukuhkan oleh UU No. 17 tahun 1968 tentang Bank Negara Indonesia 1946.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 1992, tanggal 29 April 1992, telah dilakukan penyesuaian bentuk hukum BNI menjadi Perusahaan Perseroan Terbatas (Persero). Penyesuaian bentuk hukum menjadi Persero, dinyatakan dalam Akta No. 131, tanggal 31 Juli 1992, dibuat di hadapan Muhani Salim, S.H., yang telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 73 tanggal 11 September 1992 Tambahan No. 1A.

Untuk memenuhi ketentuan Undang-Undang No. 40 tahun 2007 tanggal 16 Agustus 2007 tentang Perseroan Terbatas, Anggaran Dasar BNI telah dilakukan penyesuaian. Penyesuaian tersebut dinyatakan dalam Akta No. 46 tanggal 13 Juni 2008 yang dibuat di hadapan Fathiah Helmi, S.H., notaris di Jakarta, berdasarkan keputusan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa tanggal 28 Mei 2008 dan telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan Surat Keputusan No. AHU-AH.01.02-50609 tanggal 12 Agustus 2008 dan telah diumumkan

dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 103 tanggal 23 Desember 2008 Tambahan No. 29015.

Perubahan terakhir Anggaran Dasar BNI dilakukan antara lain tentang penyusunan kembali seluruh Anggaran Dasar sesuai dengan Akta No. 35 tanggal 17 Maret 2015 Notaris Fathiah Helmi, S.H. telah mendapat persetujuan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, dengan surat keputusan No. AHU-AH.01.03-0776526 tanggal 14 April 2015 (www.bni.co.id).

2. PT Bank Syariah Mandiri

Nilai-nilai perusahaan yang menjunjung tinggi kemanusiaan dan integritas telah tertanam kuat pada segenap insan Bank Syariah Mandiri (BSM) sejak awal pendiriannya. Kehadiran BSM sejak tahun 1999, sesungguhnya merupakan hikmah sekaligus berkah pasca krisis ekonomi dan moneter 1997-1998. Sebagaimana diketahui, krisis ekonomi dan moneter sejak Juli 1997, yang disusul dengan krisis multi-dimensi termasuk di panggung politik nasional, telah menimbulkan beragam dampak negatif yang sangat hebat terhadap seluruh sendi kehidupan masyarakat, tidak terkecuali dunia usaha. Dalam kondisi tersebut, industri perbankan nasional yang didominasi oleh bank-bank konvensional mengalami krisis luar biasa. Pemerintah akhirnya mengambil tindakan dengan merestrukturisasi dan merekapitalisasi sebagian bank-bank di Indonesia.

Salah satu bank konvensional, PT Bank Susila Bakti (BSB) yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT Bank Dagang Negara dan PT Mahkota Prestasi juga terkena dampak krisis. BSB berusaha keluar dari situasi tersebut dengan melakukan upaya merger dengan beberapa bank lain serta mengundang investor asing.

Pada saat bersamaan, pemerintah melakukan penggabungan (*merger*) empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim, dan Bapindo) menjadi satu bank baru bernama PT Bank

Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999. Kebijakan penggabungan tersebut juga menempatkan dan menetapkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. sebagai pemilik mayoritas baru BSB.

Sebagai tindak lanjut dari keputusan merger, Bank Mandiri melakukan konsolidasi serta membentuk Tim Pengembangan Perbankan Syariah. Pembentukan tim ini bertujuan untuk mengembangkan layanan perbankan syariah di kelompok perusahaan Bank Mandiri, sebagai respon atas diberlakukannya UU No. 10 tahun 1998, yang memberi peluang bank umum untuk melayani transaksi syariah (dual banking system).

Tim Pengembangan Perbankan Syariah memandang bahwa pemberlakuan UU tersebut merupakan momentum yang tepat untuk melakukan konversi PT Bank Susila Bakti dari bank konvensional menjadi bank syariah. Oleh karenanya, Tim Pengembangan Perbankan Syariah segera mempersiapkan sistem dan infrastrukturnya, sehingga kegiatan usaha BSB berubah dari bank konvensional menjadi bank yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah dengan nama PT Bank Syariah Mandiri sebagaimana tercantum dalam Akta Notaris: Sutjipto, SH, No. 23 tanggal 8 September 1999. Perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputi Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. Menyusul pengukuhan dan pengakuan legal tersebut, PT Bank Syariah Mandiri secara resmi mulai beroperasi sejak Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 November 1999.

3. Bank Nagari dan Bank Nagari Syariah

Bank Pembangungan Daerah Sumatera Barat secara resmi berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama **"**PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat**"** yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Disahkan melalui Surat Keputusan Wakil Menteri Pertama Bidang Keuangan Republik Indonesia Nomor BUM/9-44/II tanggal 25 April 1962 tentang izin usaha PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dan dimulailah operasional PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan kedudukan di Jln. Batang Arau No 54 Padang, dengan modal awal sebesar Rp. 50.000.000,00 (Lima puluh juta rupiah).

Untuk pengembangan jaringan bisnisnya pada tahun 1965 dibukalah Kantor Cabang Pertama berlokasi di Payakumbuh berdasarkan izin usaha dari Menteri Urusan Sentral/Gubernur Bank Indonesia Nomor Kep 19/UBS/65 tanggal 25 September 1965 dan pada tahun 1983 diresmikan Gedung Baru Kantor Pusat Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat di Jalan Pemuda No.21 Padang.

Perubahan Badan Hukum PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dari Perseroan Terbatas (PT) menjadi Perusahaan Daerah (PD) karena berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1962 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Bank Pembangunan Daerah, maka dasar hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat diganti dengan Peraturan Daerah Tingkat I Propinsi Sumatera Barat Nomor 4 Tahun 1973, sehingga PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dirubah menjadi **"**Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat".

Sesuai dengan perkembangan dan untuk lebih leluasa dalam menjalankan bisnis, tanggal 16 Agustus 2006 berdasarkan Peraturan

Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 3 Tahun 2006, bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat berubah dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas, yang didirikan berdasarkan akta Pendirian Perseroan Nomor 1 Tanggal 1 Februari 2007 dihadapan Notaris H. Hendri Final, S.H. dan disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Azazi Manusia Republik Indonesia dengan Keputusan Nomor W3-00074 HT.01.01-TH.2007 tanggal 4 April 2007. Saat ini Bank Nagari telah berstatus sebagai Bank Devisa serta telah memiliki Unit Usaha Syariah. Pada tahun 2012 terjadi peningkatan modal dasar perusahaan menjadi Rp. 2 Triliun serta penerbitan Obligasi Subordinasi II Bank Nagari sebesar Rp. 225 Miliar dan Pada tahun 2016 modal dasar mengalami perubahan menjadi Rp. 5 Triliun.

4. PT. BPRS Haji Miskin

PT BPRS Haji Miskin pertama kali di gagas oleh DR Rahmat Ismail dan Aswin Jusar dari Kenagarian Pandai Sikek, Kecamatan X Koto, Kabupaten Tanah Datar dan Alm. Yong Suar, SH dari Kenagarian Padang Laweh, Kecamatan Sungai Puar, Kabupaten Agam yang ketiganya bermukin di Jakarta. PT BPRS Haji Miskin diresmikan tanggal 30 Maret 2006 oleh Direktur Perbankan Syariah Bank Indonesia Harisman di Jakarta, berdasarkan keputusan Gubernur Bank Indinesia No. 8/24/KEP.GBI/2006 tentang pemberian izin usaha BPRS Haji Miskin tanggal 8 Maret 2006. PT BPRS Haji Miskin mulai beroperasi pada tanggal 1 April 2006 yang berkantor pusat di Pandai Sikek.

BPRS ini dinamai Haji Miskin adalah untuk menghormati dan mengingat perjuangan agama Islam yang berasal dari Pandai Sikek bersama Piobang, Haji Sumanaiak dan Tuanku Nan Ranceh. Haji Miskim adalah asisten Tuanku Imam Bonjol (Perang Paderi 1803-1836). Semula perang Paderi merupakan perang kaum ulama ingin

memberantas berbagai perbuatan kaum adat yang bertentangan dengan ajaran agama Islam. Kaum adat yang terdesak kemudian meminta Belanda dan Haji Miskin dikejar-kejar oleh oleh Belanda. Haji Miskin berhasil menyelamatkan dii dan samapai sekarang tidak diketahui keberadaan makamnya yang ada disitus makam Haji Miskin di Kenagarian Pandai Sikek. Nama Haji Miskin juga telah diabadikan sebagai nama masjid dan pesantren di Pandai Sikek.

Pada saat ini PT BPRS Haji Miskin berkantor pusat di Jl, Raya Padang Panjang-Bukittinggi km 10, Simpang Koto Tinggi Nagari Pandai Sikek, Kecamatan X Koto Kabupaten Tanah Datar dengan 1 kantor cabang dan 3 kantor kas yaitu:

a. Kantor cabang Jl. Tan Malaka, No. 195 Kelurahan Napar, Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh.
b. Kantor kas Jl. Imam Bonjol No. 187 Kelurahan Balai-Balai, Kecamatan Padang Panjang Barat Kota Padang Panjang.
c. Kantor kas Baruah Pandai Sikek, Kec. X Koto Kabupaten Tanah Datar
d. Kantor kas Jl. Jenderal Sudirman No. 94 Limo Kaum Batusangkar.

PT BPRS Haji Miskin memiliki visi “Menjadikan BPR Syari’ah Haji Miskin sebagai panutan Bank Pembiayaan Rakyat Syari’ah di Sumatera Barat. Sedangkan misi PT BPRS Haji Miskin “Meningkatkan peran serta usaha kecil dan menengah dalam pembangunan ekonomi rakyat Indonesia di masa depan”.

5. PT. BPR Malibu

PT. BPR Masyarakat Lintau Buo (Malibu) Kecamatan Lintau Buo, Kabupaten Tanah Datar didirikan dengan akta tertanggal 11 Desember 2000 No. 5, dihadapan Notaris Anasrul, SH. Notaris di Jakarta yang pendirian dan akta Anggaran Dasar telah mendapat persetujuan dan pengesahan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia tertanggal 25 Oktober 1999 No. Kep.

468/KM/13/1990. Sebagaimana anggaran tersebut telah dirubah terakhir kali dengan akta tertanggal 28 Febuari 2012 No. 193 yang dibuat dihadapan Irdayusman, SH, notaris di Batusangkar dan pengesahan Menteri Kehakiman dan HAK Asasi Manusia Republik Indonesia dengan surat keputusan tertanggal 10 Juni 2008 nomor AHU31922.01.02. tahun 2008.

Pemegang saham PT. BPR Malibu terdiri dari pemerintah daerah serta masyarakat yang mempunyai komitmen dan kepedulian sangat tinggi dalam memajukan perkembangan perekonomian daerah, khususnya Lintau Buo telah menjadikan PT. BPR Malibusebagai BPR yang mendapatkan pengakuan sebagai salah satu BPR yang konsisten dan berhasil melakukan pembinaan terhadap kalangan Usaha Mikro kecil Menengah (UMKM). Dengan yang perkembangan yang cukup pesat dan keinginan untuk selalu berusaha memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat serta dukungan dan tenaga handal berpengalaman, PT. BPR Malibu juga telah memperluas jaringan kerja dengan membuka kantor pelayanan kas di Balai Tangah.

PT. BPR Malibu memiliki visi “Menjadikan PT. BPR Malibu sebagai lembaga keuangan mikro yang tangguh dan terpercaya serta bermanfaat bagi masyarakat. Sedangkan misi PT. BPR Malibu adalah:

a. Berperan aktif dalam pembangunan nagari dengan memberdayakan dan mendorong pertumbuhan ekonomi anak nagari dalam rangka meningkatkan taraf hidup masyarakat luas melalui sistem perbankan.
b. Memberikan jasa pelayanan perbankan yang terbaik, terutama kepada masyarakat dan Usaha Kecil dan mikro (UKM) di kecamatan Lintau Buo dan Lintau Buo Utara.
c. Membina Usaha Kecil dan Mikro (UKM) agar berkembang dan tumbuh dengan baik serta memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan ekonomi anak nagari. (Usman 2019)

6. PT. BPR Batipuh

PT. BPR Batipuh didirikan pada tanggal 15 Desember 200 berdasarkan akta No. 161 dari Syamsuhardi, SH notaris di Padang, akta dimaksud telah memperoleh pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C 306 HT.01.01.TH 2000 tanggal 23 Maret 2001. Dan telah mengalami beberapa kali perubahan terakhir dirubah dengan akta No. 82 tanggal 9 November 2016 dan sesuai dengan surat OJK No. S-183/KO.052/2016 tertanggal 16 September 2016 dan akta dimaksud telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. AHU-0134649 AH.01.11 Tahun 2016 tanggal 12 November 2016.

PT. BPR Batipuh bergerak di bidang usaha memasarkan produk-produk perbankan dan memobilisasi dana masyarakat melalui tabungan, deposito serta pembiayaan (kredit) bagi masyarakat sekitarnya, disamping juga sebagai penunjang perekonomian daerah dengan menyalurkan kredit bagi kegiatan usaha yang bersifat produktif (www.perbarindo.org).

7. PT. BPR Pariangan

PT. BPR Pariangan merupakan salah satu BPR yang didirikan oleh Bank Nagari BPD sumbar pada tanggal 03 November 1997 Sejak berdiri sampai sekarang BPR Pariangan terus berkembang, dan telah memiliki beberapa kantor jaringan di berbagai wilayah di Tanah Datar.

Visi PT. BPR Pariangan adalah “Memajukan perekonomian kerakyatan pedesaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat”. Sedangkan misi PT. BPR Pariangan yaitu “Membantu masyarakat dalam menyelesaikan permasalahan keuangan yang dikemas dalam pembinaan masyarakat kecil dan mikro” (https://bprparianganku.wordpress.com).

8. PT. BPR Batang Selo

PT. BPR Batang Selo yang beralamat di Jl. Raya Padang Ganting–Talawi, Kecamatan Padang Ganting. BPR Batang Selo berdiri semenjak tahun 2002, yang mana izin operasionalnya berdasarkan dari Bank Indonesia, dengan modal (saham) yang dimiliki oleh masyarakat Padang Ganting dan masyarakat di perantauan

Visi PT. BPR Batang Selo adalah "Meningkatkan taraf perekonomian masyarakat dengan adanya layanan BPR". Sedangkan MisiPT. BPR Batang Selo adalah "Menjadi bank terpercaya dan teman layanan keuangan terbaik untuk masyarakat" (https://ptbprbatangselo.wordpress.com).

9. PT. BPR Luhak Nan Tuo

PT. BPR Luhak Nan Tuo pada mulanya berasal dari BPR-LPN Bunga Tanjung yang beralamat di Pasar Serikat Pitalah Bunga Tanjung, kecamatan Batipuh, kabupaten Tanah Datar. Kondisinya saat itu sudah tidak melakukan operasional lagi, maka diambil alih oleh Yayasan Gebu Minang dan mencarikan investor baru untuk mengembangkannya kembali. Berdasarkan RUPS LB tanggal 15 Juni 2002 di Jakarta terbentuklah kepengurusan BPR yang baru, komisaris dan direksi dan kesepakatan bahwa BPR LPN Bunga Tanjung dipindahkan kantor operasionalnya ke Jl. S. Parman No. 8 Komplek Pertokoan Pertiwi Indah Batusangkar. Berdasarkan surat Bank Indonesia No. 4/383/DPBPR/IDBPR/PDG tanggal 13 November 2002 keluarlah surat persetujuan pindah alamat BPR, sehingga pada tanggal 14 Desember 2002 diadakan acara peresmian operasional kantor BPR LPN Bunga Tanjung di Batusangkar.

Dalam usaha meningkatkan dan memberdayakan ekonomi rakyat, seiring berjalannya waktu maka sesuai akta notaris Hendri Final, SH, No. 190 tanggal 20 Juli 2005 serta keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-

06019.HT.01.01. TH.2006 tanggal 26 Maret 2006 tentang pengesahan akta pendirian BPR LPN Bunga Tanjung berubah menjadi PT. Bunga Tanjung.

Untuk selanjutnya sesuai dengan letak dan kedudukan PT. BPR Bunga Tanjung yaitu Jl. S. Parman No. 8 Batusangkar dan berdasarkan hasil RUPS tanggal 01 April 2007 dengan akta notaris Hendri Final, SH, No. 283 tanggal 20 Juli 2007 serta keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No. C-04104.HT.01.04.TH.2007 tanggal 22 November 2007 PT. Bunga Tanjung berubah nama menjadi PT. BPR Luhak Nan Tuo(www.perbarindo.org).

10. PT. BPR Andalas Baruh Bukik

Kehadiran PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Andalas Baruh Bukit berawal dari lumbung Pitih Nagari yang terletak di Andalas Baruh Bukik Kecamatan Sungayang dan berkembang menjadi Bank Perkreditan Rakyat sejak tanggal 25 Oktober 1990 dengan izin operasional Nomor: Kep-450/KMK/1990 dengan modal dasar awal Rp 250 juta dengan akta notaris nomor 56 tanggal 20 November 1998 oleh Notaris H Zamri, SH di Padang. Dengan pengesahan akta PT No C-813 HT.01.01 tahun 1999 dari Menkeh RI Direktorat Jenderal Hukum dan Perundang-undangan.

Kemudian dalam perkembangannya PT BPR Andalas Baruh Bukit yang semula terletak di jorong Andalas Baruh Bukik Kenagarian Andalas Baruh Bukik Kecamatan Sungayang, kantor pusatnya direkolisasikan ke Kota Batusangkar atau tepatnya dijalan Ketumanggungan atau di depanTerminal Angkotan Pedesaan Pasar Papan. Perpidahan tersebut telah mendapat persetujuan dari Bank Indonesia Nomor: 6/481/DPBPR/IDBPR tanggal 20 agustus 2004 dan menyetujui pemindahan alamat Kantor Pusat PT BPR andalas baruh Bukik terhitung tanggal 26 agustus 2004.

Sejak dipindahkan kehadiran BPR Andalas Baruh Bukit telah mampu memberikan andilnya dalam menggerakkan ekonomi masyarakat Batusangkar dan Kecamatan Lima Kaum dan juga berhasil membuka kantor cabang di Sungayang pada tanggal 30 agustus 2006, di aula Kantor Gubernur Sumatera barat H Gamawan Fauzi dengan persetujuan prinsip Bank Indonesia, bahkan tidak itu saja dalam rentang waktu tiga tahun yaitu tahun 2009 PT .BPR Andalas Baruh Bukit telah berhasil mengembangkan sayapnya ke Lintau dan membuka kantor kas Ladang Laweh Jalan Raya Batusangkar Lintau KM 21 Ladang Laweh kecamatan Lintau Buo Utara, dan Kantor Kas di jalan Mesjid Baiturrahman Andalas Kecamatan Sungayang Kabupaten Tanah Datar melalui surat dari Bank Indonesia Nomor: 11/590/DKBU/IDAD/PDG tanggal 2 juni 2009 (https://bprandalasbaruhbukit.wordpress.com).

11. PT. BPR Pagaruyung

BPR Pagaruyung asal mulanya adalah Lumbung Pitih Nagari Pagaruyung (LPN Pagaruyung). LPN Pagaruyung mulai berdiri tanggal 3 maret 1978. Didirikan oleh Pemuda Tingkat I Sumbar dengan dasar hukum SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Sumbartanggal 15 Oktober 1977 Nomor 362/GBU/1977. Dengan modal pertama Rp. 500.000 (Lima Ratus Ribu Rupiah).

Karena Lumbung Pitih Nagari Sangat baik untuk membantu perkembangan ekonomi masyarakat, maka LPN Pagaruyung di ajukan untuk menjadi BPR LPN Pagaruyung. Pada tanggal 25 oktober 1990 dikeluarkan oleh Mentri Keuangan Republik Indonesia surat keputusan tentang izin usaha sebagai Bank Perkreditan Rakyat LPN Pagaruyung dengan No Kep-45/KM.13/1990 tanggal 25 Oktober 1990. Dengan surat keputusan resmilah Lambung Pitih Nagari menjadi Bank Perkreditan Rakyat LPN Pagaruyung. Dengan adanya bantuan modal pinjaman dari BPD sumatra barat dengan total pinjaman 12.500,00;

(Dua Belas Juta Lima Ratus Ribu Rupiah) maka BPR Pagaruyung berkembang semakin baik.

Tanggal 11 agustus 2006 BPR LPN Pagaruyung berubah menjadi PT. BPR Pagaruyung yang di tetapkan oleh Mentri Hukum dan HAM RI Nomor C-23656 HT01.01/2006 Tanggal 11 Agustus 2006. SK PBI Padang No. 8/6/KEP.PBI.PDG/2006, tanggal 02 November 2006. Setelah mendapatkan pengesan dan mendapatkan pengesahan dan perubahan nama dari Depertemen dan HAM PT. Bank Perkreditan Rakyat Pagaruyung yang kantor pusat beralamatkan di jalan kinantan No.22 Jati Batusangkar.

Setelah itu pada tahun 2007 PT.BPR Pagaruyung mendirikan kantor cabang di Padang Panjang yang kantor awalnya di depan kantor Pengadilan Negeri Padang Panjang sampai dengan tahun 2009 dengan jumlah karyawan 4 orang. Kemudian pada bulan November 2009 pindah ke jalan Jendral Sudirman No.15 Pasar Usang Padang Panjang dengan karyawan 7 orang.

Selain itu Bank Perkreditan Rakyat Pagaruyung telah memiliki 3 kantor kas yakni:

a. Kantor Kas 1 di Jl. S. A. Bagagarsyah No. 200 Pagaruyung Telp. (0752) 71869.
b. Kantor Kas 2 di Jl. Sudirman V Kaum Batusangkar Telp. (0752) 71891.
c. Kantor Kas 3 di Jalan Raya Batusangkar Payakumbuh KM 13 Salimpaung Telp. (0752) 561293.
   (https://bprpagaruyung.wordpress.com)

B. Data Penelitian

1. Deskripsi Responden

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 392 karyawan, dari jumlah populasi kuesioner yang disebar sebanyak 229 kuesioner (58,42%), karena sebagian dari lembaga keuangan membatasi jumlah kuesinoer yang disebar. Dari jumlah kuesioner yang disebar, kuesioner yang kembali 184 kuesioner, dan dari 184 kuesioner yang kembali, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 kuesioner (50,54%), sedangkan 12 kuesioner (6,52%) tidak dapat digunakan karena pada satu item pertanyaan yang sama responden memilih 2 alternatif jawaban sekaligus dan responden tidak menjawab sebagian dari item pertanyaan, dan 79 kuesioner (42,94%) tidak dapat digunakan karena tidak memenuhi kategoriyang penulis tetapkan yaitu responden tidak berlatar belakang pendidikan minimal Strata 1 (satu). Ringkasan distribusi kuesioner penelitian disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Rincian Kuesioner Penelitian

Keterangan	Jumlah	Persentase
Jumlah Populasi	392	100%
Kuesioner yang disebar	229	58,42%
Kuesioner yang kembali	184	80,35%
Kuesioner yang gugur/tidak lengkap	12	6,52%
Kuesioner yang tidak memenuhi kategori	79	42,94%
Kuesioner yang dapat digunakan	93	50,54%
Kuesiner yang disebar: 229/392 x 100% = 58,42% Tingkat pengembalian: 184/229 x 100% = 80,35% Tingkat pegembalian yang digunakan: 93/184 x 100% = 50,54%		

Sumber: data yang diolah, 2019

2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan profil dari 93 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini. Profil dalam penelitan ini memaparkan mengenai jenis kelamin, jenjang pendidikan, jabatan responden bekerja sebagai karyawan lembaga keuangan perbankan.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Penyajian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Pria	58	62, 37%
Wanita	35	37,63%
Jumlah	**93**	**100%**

Sumber: data yang diolah, 2019

Dari tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa berdasarkan jenis kelamin, dalam penelitian ini jumlah responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 58 responden (62,37%), sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 35 responden (37,63%).

b. Karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan

Pendidikan seringkali dipandang sebagai kemampuan dan tingkat pola pikir seseorang, semakin tinggi pendidikan seseorang semakin baik pola berpikirnya. Penyajian karakteristik responden berdasarkan jenjang pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Keterangan	Jumlah	Persentase
S1	93	100%
S2	-	-
S3	-	-
Jumlah	**93**	**100%**

Sumber: data yang di olah,2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan, berdasarkan jenjang pendidikan responden dalam penelitian ini berlatar belakang pendidikan S1 Sebanyak 93 responden (100%), sedangkan responden yang jenjang pendidikannya S2 dan S3 tidak ada (0%).

c. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

Penyajian karakteristik responden berdasarkan jabatan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jumlah	Persentase
Kepala/Manajer	6	6,45%
Sekretaris	-	0%
Bendahara	1	1,07%
Kepala Bidang/Bagian	20	21,51%
Kepala Seksi	7	7,53%
Pelaksana/Karyawan Biasa	59	63,44%
Jumlah	**93**	**100%**

Sumber: data yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan, berdasarkan jabatan jumlah responden yang memiliki jabatan sebagai kepala/manajer sebanyak 6 responden (6,45%), jumlah responden sebagai sekrsetaris tidak ada (0%), jumlah responden sebagai bendahara sebanyak 1 responden (1,07%), jumlah responden sebagai kepala

bidang/bagian sebanyak 20 responden (21,51%), jumlah responden sebagai kepala seksi sebanyak 7 responden (7,53%) dan jumlah responden sebagai karyawan biasa/pelaksana sebanyak 59 responden (63,44%).

3. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dari kuesioner di analisis menggunakan *sofware Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan *structural equation modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Teknik pengolahan data menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan beberapa tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut:

a. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan menganalisis data berdasarkan atas hasil yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator pengukur variabel. Analisis statistik deskriptif dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Median	Standar Deviasi
Motivasi	93	26	49	41,946	42	3,936
Komitmen Organisasional	93	9	30	22,602	23	4,187
Kinerja Karyawan	93	12	30	24,172	24	3,284

Sumber: lampiran output PLS, 2019

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi dalam penelitian ini memiliki kisaran teoritis antara 26 sampai dengan 49. Nilai rata-rata sebesar 41,946 dan nilai median 42. Nilai rata-rata mendekati nilai median, jadi dapat dikatakan secara umum

karyawan pada lembaga keuangan perbankan memiliki motivasi yang cukup dalam bekerja. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,936 dari nilai rata-rata jawaban responden yaitu 41,946 atas pertanyaan tentang motivasi.

Variabel komitmen organisasional memiliki kisaran teoritis antara 9 sampai dengan 30. Nilai rata-rata sebesar 22,602 dan nilai median 23. Nilai rata-rata mendekati nilai median, jadi dapat dikatakan secara umum karyawan pada lembaga perbankan keuangan memiliki komitmen terhadap organisasi atau lembaga keuangan. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 4,187 dari nilai rata-rata jawaban responden yaitu 22,602 atas pertanyaan tentang komitmen organisasional.

Variabel kinerja karyawan memiliki kisaran teoritis 12 sampai dengan 30. Nilai rata-rata 24,172 dan nilai median 24. Nilai rata-rata lebih tinggi dari nilai median, jadi dapat dikatakan secara umum karyawan pada lembaga keuangan perbankan memiliki kinerja yang baik. Nilai standar deviasi menunjukkan adanya penyimpangan sebesar 3,284 dari nilai rata-rata jawaban responden yaitu 24,172 atas pertanyaan tentang kinerja karyawan.

b. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran (*outer model*) sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan realibilitas instrumen.

1) Uji Validitas Konstruk

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas konstruk secara umum dapat diukur dengan parameter skor *loading* dari model penelitian (*Rule of Thumbs* > 0,7). Jika skor *loading* < 0,5, indikator ini dapat dihapus dari konstruknya karena indikator ini tidak termuat (*load*) ke

konstruk yang mewakilinya. Jika skor *loading* antara 0,5 – 0,7, sebaiknya peneliti tidak menghapus indikator yang memiliki skor loading tersebut sepanjang skor AVE dan *communality*indikator tersebut > 0,5. Uji validitas konstruk dapat dilakukan dengan dua cara yaitu uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan, pada penelitian ini penulis melakukan uji validitas dengan menggunakan uji validitas konvergen.

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan menggunakan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Dalam penelitian ini terdapat 3 konstruk (variabel) dengan jumlah 10 indikator dan menggunakan skala numerik 1 sampai 5. Parameter uji validitas konvergen dilihat dari skor AVE dan *communality*, masing-masing harus bernilai di atas 0,5. Artinya probabilitas indikator di suatu konstruk masuk ke variabel lain lebih rendah (kurang 0,5) sehingga probabilitas indikator tersebut konvergen dan masuk di konstruk yang dimaksud lebih besar, yaitu di atas 50 persen. Hasil output korelasi antar indikator dengan kontruknya (variabel) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.6
***Convergent Validity* Awal**

Measurement Model	**Hasil**		**Nilai Kritis**	**Evaluasi Model**
Outer Model				
Convergent Validity	**Variabel**	***AVE***		
	Motivasi	0,357	>0,5	Tidak valid
	Komitmen Organisasional	0,516		Valid
	Kinerja Karyawan	0,561		Valid
Convergent Validity	**Indikator**	***Outer Loading***		
	M1	0,643		Valid
	M2	0,662		Valid

	M3	0,410	>0,5	Tidak valid
	M4	0,219		Tidak valid
	M5	0,667		Valid
	M6	0,662		Valid
	M7	0,346		Tidak valid
	M8	0,709		Valid
	M9	0,632		Valid
	M10	0,755		Valid
	K1	0,780		Valid
	K2	0,768		Valid
	K3	0,554		Valid
	K4	0,726		Valid
	K5	0,734		Valid
	K6	0,727		Valid
	KK1	0,700		Valid
	KK2	0,723		Valid
	KK3	0,775		Valid
	KK4	0,755		Valid
	KK5	0,781		Valid
	KK6	0,755		Valid

Sumber: lampiran output PLS, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa bahwa ada 1 (satu) variabel dan 3 (tiga) indikator yang tidak valid. Varibel yang tidak valid adalah motivasi sedangkan indikator yang tidak valid yaitu indikator M3, M4 dan M7 karena nilai *outer loading*nya kecil dari 0,5 (<0,5), sedangkan variabel dan indikator lainnya sudah valid. Untuk uji atau analisis selanjutnya indikator yang tidak valid tersebut dikeluarkan atau tidak diikut sertakan dalam pengujian dengan tujuan dapat menaikkan nilai *outer loading* masing-masing variabel dan indikator. Setelah dilakukan beberapa uji dan analisis, hasil uji validitas konvergen akhir adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
***Convergent Validity* Akhir**

Measurement Model	**Hasil**		**Nilai Kritis**	**Evaluasi Model**
Outer Model				
Convergent Validity	**Variabel**	***AVE***		
	Motivasi	0,525	>0,5	Valid
	Komitmen Organisasional	0,562		Valid
	Kinerja Karyawan	0,561		Valid
Convergent Validity	**Indikator**	***Outer Loading***		
	M2	0,621	>0,5	Valid
	M5	0,721		Valid
	M6	0,727		Valid
	M8	0,785		Valid
	M10	0,759		Valid
	K1	0,775		Valid
	K2	0,758		Valid
	K4	0,723		Valid
	K5	0,741		Valid
	K6	0,750		Valid
	KK1	0,709		Valid
	KK2	0,728		Valid
	KK3	0,781		Valid
	KK4	0,757		Valid
	KK5	0,772		Valid
	KK6	0,745		Valid

Sumber: lampiran output PLS, 2019

Dari tabel di atas dijelaskan bahwa semua variabel (konstruk) dan indikator validitas konvergen telah memenuhi kriteria valid, karena semua variabel dan indikator memiliki nilai di atas 0,5. Validitas konvergen dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE di atas 0,5 atau dengan memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai loading besar dari 0,5. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengukuran yang dilakukan telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian. Uji reliabilitas dapat dilakukan atau dilihat dengan dua cara yaitu:

a) Dari nilai *composite reliability*

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *composite reliability*. Agar dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *composite reliability*harus besar dari 0,7 (>0,7).

Hasil uji reliabilitas awal menggunakan*composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas *Composite Reliability*Awal

Variabel	*Composite Reliability*	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Motivasi	0,836	>0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,864		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,884		Reliabel

Sumber: lampiran output PLS, 2019

Hasil uji reliabilitas akhir menggunakan*composite reliability* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas*Composite Reliability* Akhir

Variabel	*Composite Reliability*	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Motivasi	0,846	>0,7	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,865		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,884		Reliabel

Sumber: lampiran output PLS, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua konstruk (variabel) dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabel karena semua variabel memiliki nilai

composite reliability lebih dari 0,7, dimana variabel motivasi memiliki nilai *composite reliability* 0,846 dan variabel komitmen organisasional memiliki nilai *composite reliability* 0,865 serta variabel kinerja karyawan memiliki nilai*composite reliability* 0,884.

b) Dari nilai *cronbach'salpha*

Uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha*. Agar dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *cronbach's alpha*harus besar dari 0,6. Hasil uji reliabilitas awal menggunakan nilai *cronbach's alpha*dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas*Cronbach's alpha* Awal

Variabel	*Cronbach's alpha*	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Motivasi	0,782	>0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,816		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,845		Reliabel

Sumber: lampiran output PLS, 2019

Hasil uji reliabilitas akhir menggunakan nilai *cronbach's alpha*dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas*Cronbach's alpha* Akhir

Variabel	*Cronbach's alpha*	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Motivasi	0,775	>0,6	Reliabel
Komitmen Organisasional	0,809		Reliabel
Kinerja Karyawan	0,845		Reliabel

Sumber: lampiran output PLS, 2019

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua konstruk (variabel) dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabel karena semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, dimana variabel motivasi memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,775 dan variabel

komitmen organisasional memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,809 serta variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,845.

c. Model Struktural (*Inner Model*)

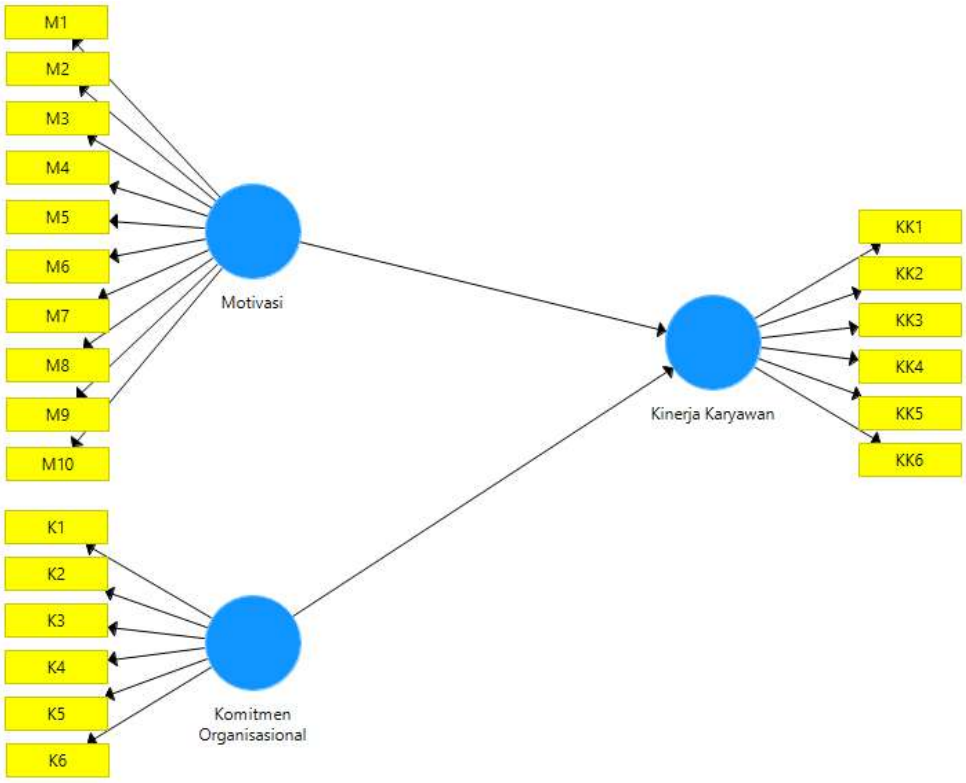
Model struktural (*inner model)* merupakan model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas (sebab-akibat) antar variabel laten. Model struktural dapat dilakukan melalui proses *bootstrapping,* parameter uji t-statistik diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas antar variabel. Model struktural (*inner model)* di evaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R^2untuk variabel dependen.

Pengujian model struktural (*inner model*) dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

1) Model Analisis Persamaan Struktur Awal

Model analisis persamaan struktural menjelaskan hubungan antara variabel dengan indikator (item pertanyaan). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi dan komitmen organisasional, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Gambar berikut menejelaskan model persamaan analisis struktural awal penelitian ini.

Gambar 4.1
Model Persamaan awal



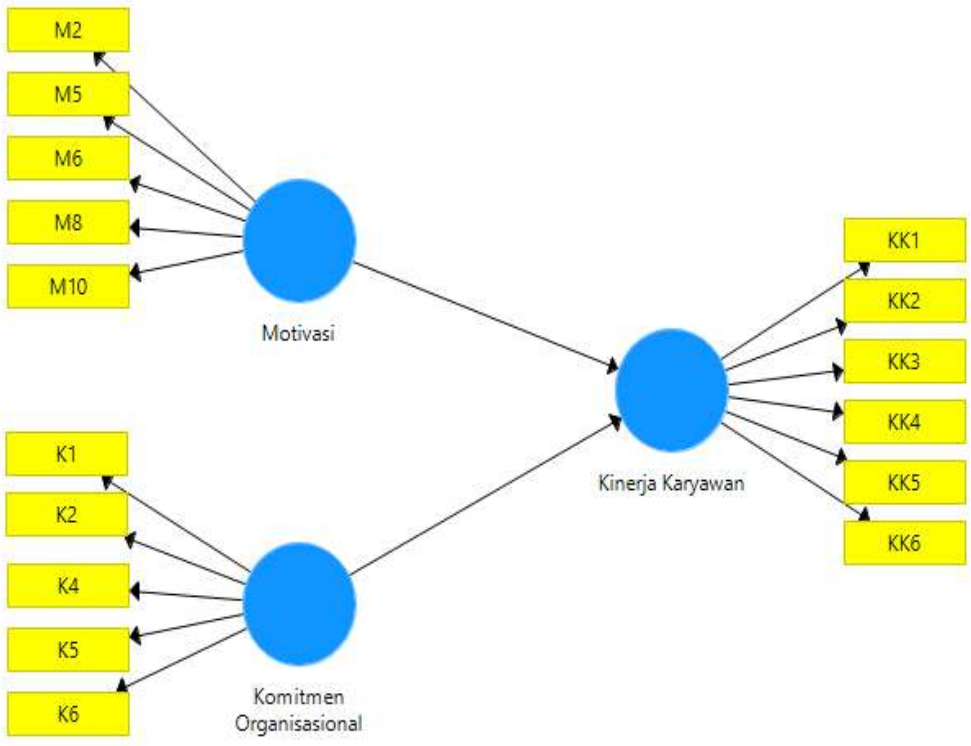
Sumber: lampiran output PLS, 2019

Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel motivasi (M) diukur dengan 10 indikator yaitu M1, M2, M3, M4, M5, M6, M7, M8, M9 dan M10. Variabel komitmen organisasional (K) diukur dengan 6 indikator yaitu K1, K2, K3, K4, K5 dan K6. Variabel kinerja karyawan (KK) diukur dengan 6 indikator yaitu KK1, KK2, KK3, KK4, KK5 dan KK6. Arah panah antara indikator dengan variabel laten adalah menuju indikator yang menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai dengan untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti atau hipotesis dilambangkan dengan arah panah antara variabel.

2) Model Analisis Persamaan Struktural Akhir

Model analisis persamaan struktural menjelaskan hubungan antara variabel dengan indikator (item pertanyaan). Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi dan komitmen organisasional, sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan. Gambar berikut menejelaskan model persamaan analisis struktural akhir penelitian ini.

Gambar 4.2
Model Persamaan Akhir



Sumber: lampiran output PLS, 2019

Gambar di atas menunjukkan bahwa pada model persamaan akhir variabel motivasi diukur dengan 5 indikator yaitu M2, M5, M6, M8 dan M10, sedangkan indikator motivasi yang lain (M1, M3, M4, M7 dan M9) dikeluarkan. Variabel komitmen organisasional diukur dengan 5 indikator yaitu K1, K2, K4, K5 dan K6, sedangkan indikator komitmen organisasional yang lain (K3) dikeluarkan. Variabel kinerja karyawan diukur dengan 6 indikator yaitu KK1, KK2, KK3, KK4, KK5 dan KK6. Ada beberapa indikator yang dikeluarkan atau tidak diikut sertakan pada uji selanjutnya. Sebagaimana telah penulis jelaskan sebelumnya bahwa ada beberapa indikator pada AVE dan *Outer loading* yang tidak memenuhi kriteria validitas sehingga indikator tersebut harus dikeluarkan pada uji selanjutnya dengan tujuan agar dapat meningkatkan skor pengukuran model sehingga model yang digunakan lebih valid dan reliabel.

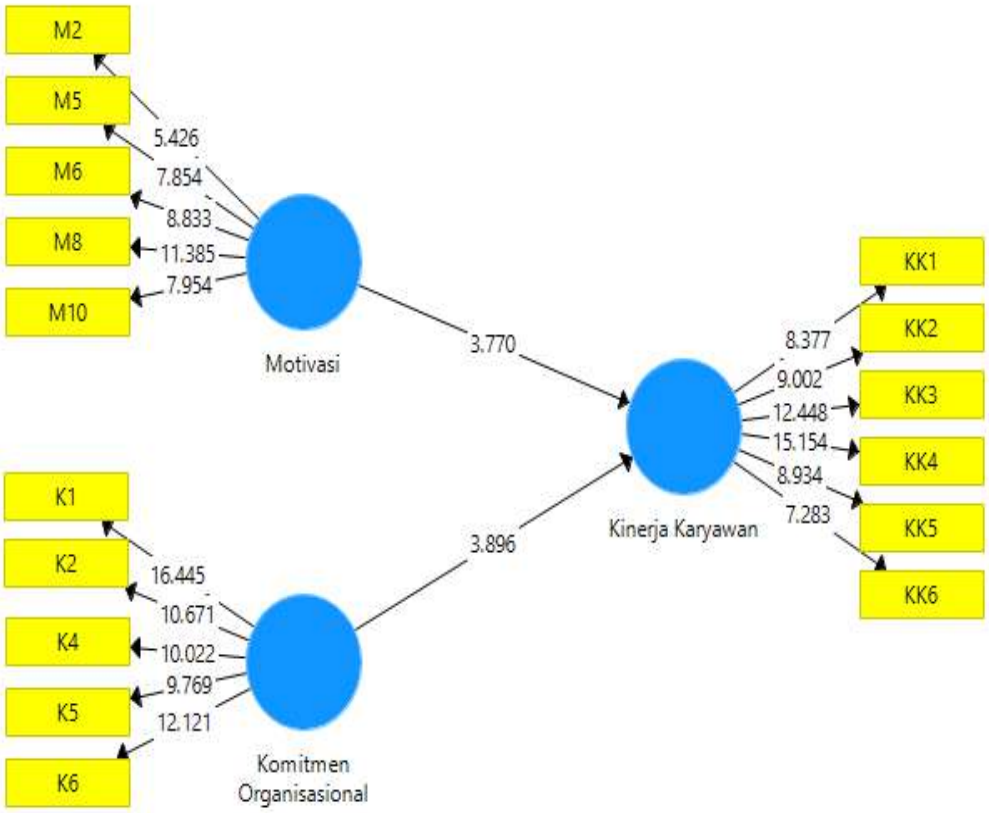
d. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang berguna untuk megetahui mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian, atau ukuran signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima. Ukuran signifikansi dapat diketahui dengan cara melihat perbandingan nilai t-tabeldengan t-statistik. Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel maka dapat diartikan hipotesis yang diajukan diterima, atau sebaliknya jika nilai t-statistiklebih rendah dari nilai t-tabelmaka hipotesis yang diajukan ditolak. Dalam penelitian ini tingkat keyakinan 95% (*alpha* 5%) maka nilai t-tabel yaitu 1,64 untuk hipotesis *one tailed*. Analisis *Partial Least Square* (PLS) yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan *software smartPLS* versi 3 yang dijalankan dengan komputer.

Pada pengujian hipotesis ini dilakukan dengan cara *bootstraping* pada *software* atau program *smartPLS.* Adapun hasil dari *bootstrapping* yang dilakukan akan ditampilkan dalam dua tampilan, yaitu pada model penelitian seperti pada gambar berikut:

Gambar 4.3
Model Penelitian



Sumber: lampiran output PLS, 2019

Selain dalam bentuk model gambar, hasil *boostraping* dapat juga dilihat dari memilih koefisien jalur (*mean, STDEV, T-Value* dan *P-Value*) dimana akan didapatkan nilai-nilai dari model pengukuran yang digunakan untuk menilai signifikansi model prediksi seperti berikut ini, dimana signifikansi parameter yang

diestimasi memberikan informasi yang berguna untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel penelitian

Tabel 4.12
Koefisien Jalur

	Sampel Asli	Sampel Rata-Rata	Standar Deviasi	t-statistik	P-Values
Motivasi terhadap kinerja karyawan	0,431	0,424	0,114	3,770	0,000
Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan	0,355	0,370	0,091	3,896	0,000

Sumber: lampiran output PLS, 2019

Tabel di atas dapat digunakan untuk mengukur apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima. Ukuran signifikansi dapat diketahui dengan cara melihat perbandingan nilai t-tabeldengan t-statistik. Jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel maka dapat diartikan hipotesis yang diajukan diterima, atau sebaliknya jika nilai t-statistiklebih rendah dari nilai t-tabelmaka hipotesis yang diajukan ditolak. Dalam penelitian ini tingkat keyakinan 95% (*alpha* 5%) maka nilai t-tabel untuk hipotesis satu ekor (*one tailed*) yaitu besar dari 1,64 (>1,64).

Dari tabel di atas dapat ditarik kesimpulan hipotesis pertama dan hipotesis kedua dapat diterima karena skor t-statistiknya besar dari 1,64 (>1,64), dan nilai *P-values* 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasional berpengaruh positifdan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai estimasi sampel asli dapat dilihat bahwa motivasi (M) mempengaruhi kinerja karyawan (KK) memiliki nilai sebesar 0,431sedangkan nilai sampel asli komitmen

organisasional (K) mempengaruhi kinerja karyawan (KK) sebesar 0,355. Jadi dapat dikatakan bahwa motivasi (M)lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan (KK) dibandingkan komitmen organisasional (K) mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dijadikan hipotesis dilakukan dengan menggunakan simulasi. Pada penelitian ini dilakukan dengan metode *bootstraping* terhadap sampel penelitian. Pengujian dengan metode *bootstraping* dilakukan dengan tujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Berikut dijelaskan hasil pengujian *bootstrapping* menggunakan PLS:

1) Pengujian hipotesis 1 (motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan)

   Motivasi merupakan hasrat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melaksanakan pekerjaan/tugas yang menjadi tanggungjawabnya secara efektif dan dan efisien sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

   Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) yang dilakukan menujukkan bahwa pengaruh variabel motivasi (M) terhadap kinerja karyawan (KK) dilihat dari nilai koefisien jalur sampel asli adalah sebesar 0,431dan nilai t-statistik yaitu sebesar 3,770. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,64). Nilai *P-values* 0,000 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Hasil uji hipotesis dapat diartikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hipotesis pertama (H_{a1}) yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan hipotesis pertama (H_{a1}) diterima dan hipotesis nol (H_{01}) ditolak.

   Dari hasil pengujian hipotesis pertama, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015), Amalia dan Fakhri (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Adanya dorongan atau semangat yang timbul dalam diri karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar dalam mengerjakan tugas dan menghadapi tantangan atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada dirinya dengan cara melaksanakan tugas tersebut dengan penuh rasa tanggungjawab, serta memiliki pandangan bahwa tantangan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada dirinya sebagai suatu bentuk pengakuan dari atasan atas kemampuan yang dimilikinya. Tantangan tersebut dapat dijadikan sebagai kesempatan bagi dirinya untuk menunjukkan prestasi dan meningkatkan kemampuannya dalam bekerja. Sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat dilakukan dengan tepat waktu serta hasil dari pekerjaan tersebut berkualitas.

Dapat dikatakan bahwa jika seseorang atau karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan tinggi, dan begitu juga sebaliknya jika seseorang atau karyawan tidak/kurang memiliki motivasi dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut juga rendah.

2) Pengujian hipotesis 2 (komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan)

Komitmen organisasional merupakan sikap loyalitas yang ditunjukkan oleh seseorang yang ingin menjadi bagian dan anggota dari suatu organisasi.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) yang dilakukan menujukkan bahwa pengaruh variabel komitmen organisasional (K) terhadap kinerja karyawan (KK) dilihat dari nilai koefisien jalur sampel asli adalah sebesar 0,355 dan nilai t-statistik yaitu sebesar 3,896. Nilai t-statistik tersebut lebih besar dari nilai t-tabel (1,64). Nilai *P-values* 0,000 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05. Hasil uji hipotesis dapat diartikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hipotesis kedua (H_{a2}) yaitu komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan hipotesis kedua (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{02}) ditolak.

Dari hasil pengujian hipotesis kedua, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Supiyanto (2015), Akbar, Musadieq dan Mukzan (2017) komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Adanyaperasaan bangga menjadi bagian dari lembaga keuangan perbankan yang dirasakan oleh karyawan yang bekerja pada lembaga keuangan perbankan di Kabupaten Tanah Datar, sehingga karyawan tersebut

menunjukkan sikap loyalitasnya dengan cara bekerja penuh tanggungjawab dan mau bekerja di atas batas normal untuk mensukseskan atau mencapai tujuan dari lembaga keuangan perbankan di tempat karyawan tersebut bekerja. Karena adanya rasa bangga menjadi bagian dari lembaga keuangan perbankan yang dirasakan oleh karyawan mengakibatkan karyawan tersebut ingin dan tetap berada di lembaga keuangan perbankan untuk mencapai tujuan dari lembaga keuangan perbankan di tempat karyawan bekerja.

Dapat dikatakan bahwa jika seseorang atau karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi dalam bekerja maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan tinggi, dan begitu juga sebaliknya jika seseorang atau karyawan tidak/kurang memiliki komitmen organisasional dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut juga rendah.

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar. Berdasarkan uraian dan pembahasan hasil penelitian yang penulis lakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar karenanilai t-statistik3,770 lebih besar dari nilai t-tabel 1,64 dannilai *P-values* 0,000 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar karenanilai t-statistik 3,896 lebih besar dari nilai t-tabel 1,64 dannilai *P-values* 0,000 yang lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka penulis mengemukakan saran terhadap:

1. Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar

Diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh lembaga keuangan di Kabupaten Tanah Datar dalam penanganan masalah karyawan terutama berhubungan dengan kinerja karyawan. Pihak manajemen pada masing-masing lembaga keuangan harus memperhatikan dan mempertimbangkan motivasi dan komitmen organisasional karyawan, agar karyawan merasa bangga bekerja dan menjadi bagian dari lembaga keuangan tersebut. Selain itu, sebaiknya lembaga keuangan lebih terbuka, atau dengan kata lain ketika peneliti selanjutnya melakukan penelitian sebaiknya jangan membatasi dalam

penyebaran kuesionernya agar kinerja karyawan dapat diketahui secara menyeluruh.

2. Peneliti selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya, sebaiknya menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga penelitian yang dilakukan lebih baik dan mengetahui faktor apa yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.* Ed.1. Yogyakarta: DANI.

Agustia, Dian. 2006. Pengaruh Profesionalisme Auditor terhadap Variabel-Variabel Individual Work Outcomes. Majalah Ekonomi, tahun XVI No. 1 April 2006.

Aranya, N, and K. Ferris (1984), "A Re-Examination of Accountants Organizational-Professional Conflict." *The Accounting Review* (January): 1-15.

Ardana,I.K., N.W. Mujiati dan I.W.M. Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Badan Pusat Statisitik. 2019. *Kabupaten Tanah Datar dalam Angka 2019*. Tanah Datar: BPS Kabupaten Tanah Datar.

Badeni. 2017. *Kepemipinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.

Bintoro, M.T dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Gava Media.

Darmawi, H. 2006. *Pasar Finansial dan Lembaga-Lembaga Finansial.* Jakarta: PT Bumi Akasara.

Ferris dan Aranya. 1983. *Komitmen Organisasi*. Cetakan ke-3. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square.* Edisi 2. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Hamdu, G. dan L. Agustina. 2011. Pengaruh Motivasi Belajar Siswa terhadap Prestasi Belajar IPA di Sekolah Dasar. *Jurnal Penelitian Pendidikan* 12(1): 90-96.

Handayani dan Bachri, A. A. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pengadilan Agama Martapura. *Jurnal Wawasan Manajemen* 2(3): 289-299.

Hardjana, Agus. 2002. *Pekerja Profesional*. Yogyakarta : Kanisius.

Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M.S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Heridiansyah, Jefri dan Wiranti, Sri. 2010. Akuntansi Keperilakuan: Konsep Dasar dan Dampaknya. *Jurnal STIE Semarang* 2 (2): 16-26

Hopwood, 1974. Accounting and Behaviour. Accounting Age Book. A Wheaton and Company.

Ikhsan, A. 2008. *Metodologi Penelitian Akuntansi Keprilakuan.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Kadarisman. M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Kalbers, Lawrence P. and Fogarty, Timothy J. 1995. *Professionalism Its Consequences: A Study of Internal Auditors. Auditing: A Journal of Practice*. Vol. 14. No. 1: 64-86.

Kasmir. 2010. *Pengatar Manajemen Keuangan.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Lubis, R. dan S.R.Y. Wastuti. 2011. Hubungan antara Komitmen Organisasi, Moril Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Analitika* III (2): 100-107.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosda karya: Bandung.

Martono. 2002. *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Yogyakarta: Ekonisia.

Nimran.U, Amirullah. 2015. *Manjaemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi Pendekatan Riset*. Malang: Sinar Akademika.

Noor, Juliansyah. 2015. *Penelitian Ilmu Manajemen Tnajauan Filsofis dan Praktis.* Jakarta: Prenadamedia Group

Pandia, F., E.S. Ompusunggu dan A. Abror. 2005. *Lembaga Keuangan.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Rifa'i, Khamdan. 2015. Pengaruh Promosi dan Kualitas Pelayanan terhadap Citra Perusahaan, Kepercayaan Merek, Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Studi Pada Nasabah BRI Syariah di Bayuwangi. *Fenomena* 14 (1): 183-206

Rimata, E. P. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Yogyakarta. *Skripsi*. Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta.

Robbins,S.P. dan M.Coulter. 2010. *Manajemen.* (Alih Bahasa B. Sabran dan D.B. Putera) Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Erlangga.

Robbins, P. Stephen. 2003. *Organization Behaviour: Concept, Controversies, Aplications*. Seventh Edition. Prentice Hall Inc.

Robbins, Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Bahasa Indonesia.

Saragih. R. M.T, Hamid. D, Kusumawati. A. 2015. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Citra Perusahaan dan Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Administrasi Bisnis* 24 (2): 1-4

Sherriton J and Stren, J.L. 1997. *Corporate Culture: Removing the Hidden Barriess to Team Succes*, New York: Amacon.

Shihab, M. Q. 2002. *Tafsir Al-Misbah Pesan,Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an.* Jakarta: Lentera Hati.

Siegel and R. Marconi. 1989. *Behavioral Accounting, South-Western Publishing*, Ohio.

Sinambela, L.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Suartana, Wayan. 2010. *Akuntansi Keprilakuan Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Andi.

Sugiyono. 2010. *Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

Sumar'in. 2012. *Konsep Kelembagaaan Bank Syariah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Supiyanto, Y. 2015. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja. *Jurnal Economia* 11(2): 118-131.

Supriyono. R.A. 2016. *Akuntansi Keprilakuan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Triandis, H.C. 1971. *Attitudes and Attitudes Change. Jhon Waley and Sons*, Inc, New York.

Wahab, Wirdayani. 2017. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Nasabah Industri Perbankan Syariah di Kota Pekanbaru. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* 2 (1): 51-66

Wibisono, Dermawan. 2011. *Manajemen Kinerja Korporasi dan Organisasi: Panduan Penyusunan Indikator*. Jakarta: Erlangga.

Wibowo. 2014. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth
Bapak/Ibu/Sdr/i Responden
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan Skripsi di Program Strata 1 (satu) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar, saya **Yuci Setriani** ingin mengadakan penelitian mengenai akuntansi keperilakuan di Lembaga Keuangan tempat Bapak/Ibu/Saudara/i bekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berkenan mengisi kuesioner ini dengan lengkap. Semua pendapat yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan dalam kuesioner ini **akan dijamin kerasahasiaannya.** Hal ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah.

Atas kerja sama dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktunya memberikan informasi yang diperlukan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya



YUCI SETRIANI

I. IDENTITAS RESPONDEN

No. Kuesioner :……..(diisi oleh peneliti)

Nama Lembaga Keuangan :……..

……..

Nama Responden :……..

Isilah berdasarkan identitas diri Bapak/Ibu/Saudara/i:

a. Jenis Kelamin:

- ◯ Pria
- ◯ Wanita

b. Jenjang Pendidikan:

- ◯ SLTA
- ◯ D1
- ◯ D2
- ◯ D3
- ◯ D4/S1
- ◯ S2
- ◯ S3

c. Jabatan:

- ◯ Kepala/Manajer
- ◯ Sekretaris
- ◯ Bendahara
- ◯ Kepala Bidang/Bagian
- ◯ Kepala Seksi
- ◯ Pelaksana/Karyawan biasa

II. KUESIONER

Petunjuk Pengisian

Bapak/Ibu/Saudara/i dimohon untuk memberikan tanggapan yang sesuai atas pertanyaan-pertanyaan berikut dengan memberikan tanda centang (√) pada jawaban yang dipilih. Jika menurut Bapak/Ibu/Saudara/i tidak ada jawaban yang tepat, maka jawaban dapat diberikan pada pilihan yang paling mendekati. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. RR : Ragu-Ragu
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	RR	S	SS
Motivasi						
1	Pekerjaan saya merupakan bagian dari pengabdian terhadap Lembaga Keuangan, maka memotivasi saya untuk bekerja dengan baik					
2	Gaji yang saya terima merupakan hasil kerja saya sebagai karyawan, maka memotivasi saya bekerja lebih keras dan antusias					
3	Bagi saya bekerja dengan antusias memberikan dorongan dalam diri saya agar cepat naik jabatan dan mendapat penilaian dari atasan					
4	Dibandingkan dengan karyawan lain yang setingkat dengan saya, saya dikenal oleh atasan					

5	Dengan lingkungan kerja yang menyenangkan di Lembaga Keuangan membuat saya nyaman dalam bekerja					
6	Pengahargaan yang saya peroleh atas prestasi kerja adalah hasil kerja keras saya dalam melakukan pekerjaan dengan baik					
7	Bagi saya menjaga hubungan baik dengan sesama karyawan merupakan bagian penting dalam pekerjaan					
8	Saya mendapat evaluasi kinerja yang memuaskan terhadap pekerjaan yang saya lakukan					
9	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan dengan hasil yang baik					
10	Betapapun sulitnya pekerjaan, saya tidak pernah menghindar dari tanggungjawab sepanjang untuk kepentingan Lembaga Keuangan					
Komitmen Organisasional						
11	Saya ikut memiliki organisasi di tempat saya bekerja					
12	Saya merasa terikat secara emosional dengan organisasi ditempat saya bekerja					
13	Saya sulit terikat dengan organisasi lain seperti di tempat saya bekerja					

14	Saya mau berusaha di atas batas normal untuk mensukseskan perusahaan di tempat saya bekerja					
15	Saat ini saya tetap bertahan karena komitmen terhadap organisasi					
16	Alasan utama saya tetap bekerja di Lembaga Keuangan ini adalah karena loyalitas saya terhadap Lembaga Keuangan					
Kinerja Karyawan						
17	Pekerjaan yang saya lakukan memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik sebagai karyawan					
18	Saya menerima evaluasi terhadap kinerja saya					
19	Saya bisa memberikan saran dalam membuat program kerja yang lebih efektif					
20	Gaji yang saya terima memotivasi saya untuk berbuat yang terbaik terhadap organisasi tempat saya bekerja					
21	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan sebelum batas waktu yang diberikan					
22	Saya bisa mempersingkat waktu dalam pengumpulan dan pelaporan kerja saya					

LAMPIRAN 2
TABULASI DATA

No.	RESPONDEN	PERTANYAAN																						Jumlah
		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	K1	K2	K3	K4	K5	K6	KK1	KK2	KK3	KK4	KK5	KK6	
1	1	3	2	3	4	3	4	3	2	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	55
2	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	91
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	81
4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	4	3	2	2	1	3	2	4	4	4	2	4	4	72
5	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	80
6	7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	80
7	8	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	78
8	9	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	84
9	11	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	4	76
10	12	5	5	1	2	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	91
11	15	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	91
12	16	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	5	4	4	5	4	4	4	4	94
13	36	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	2	2	2	4	3	4	4	5	4	4	5	4	84
14	37	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	98
15	38	3	4	3	3	3	4	5	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	70
16	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
17	40	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	102
18	49	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	92
19	50	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	2	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	4	82
20	51	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89
21	54	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	2	1	4	2	2	4	4	5	5	3	2	83
22	55	4	4	5	4	5	3	5	3	4	5	3	5	1	4	4	5	5	3	4	3	3	4	86
23	56	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	92
24	62	4	4	3	3	3	3	5	4	4	5	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	80
25	63	4	5	3	3	3	4	5	3	4	5	1	3	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	76
26	64	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	88
27	73	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	98
28	74	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	4	92
29	75	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	99
30	76	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	79
31	78	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	79
32	79	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94

33	80	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	2	5	5	2	2	3	5	4	5	90
34	81	4	4	2	1	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	2	4	78
35	82	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	79
36	84	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	99
37	85	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	88
38	86	4	4	1	1	4	1	5	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	1	1	47
39	87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86
40	89	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	2	4	4	4	5	5	4	5	4	4	92
41	90	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87
42	91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86
43	92	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	79
44	93	5	5	5	3	4	4	5	4	5	3	3	1	1	4	3	5	5	4	5	5	4	4	87
45	94	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	79
46	101	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	93
47	102	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	91
48	103	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	100
49	104	5	5	4	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	95
50	105	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
51	106	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	101
52	109	4	5	4	3	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	97
53	110	5	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	91
54	111	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	84
55	112	5	5	5	1	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	98
56	113	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
57	115	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	100
58	116	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	105
59	117	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	87
60	118	4	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	91
61	121	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
62	122	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	105
63	123	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	4	4	95
64	124	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	94
65	125	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	78
66	126	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	87
67	132	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
68	133	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
69	135	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88

70	136	4	3	2	4	2	4	5	4	4	3	1	4	1	3	4	4	4	4	4	1	4	4	73
71	137	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
72	146	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	93
73	147	4	4	2	2	4	3	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	87
74	148	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	98
75	150	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	93
76	152	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	98
77	153	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	99
78	154	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	97
79	156	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	97
80	157	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	102
81	158	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	101
82	159	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	97
83	166	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	93
84	168	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	94
85	171	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	4	4	4	4	98
86	172	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	5	5	5	5	5	5	99
87	173	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	100
88	175	4	4	4	3	3	3	5	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	75
89	178	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	90
90	179	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
91	180	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	91
92	182	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	89
93	183	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	87
Jumlah		400	418	364	336	394	399	432	378	385	395	342	346	305	374	366	369	392	380	370	376	366	364	

LAMPIRAN 3

HASIL OUTPUT PLS

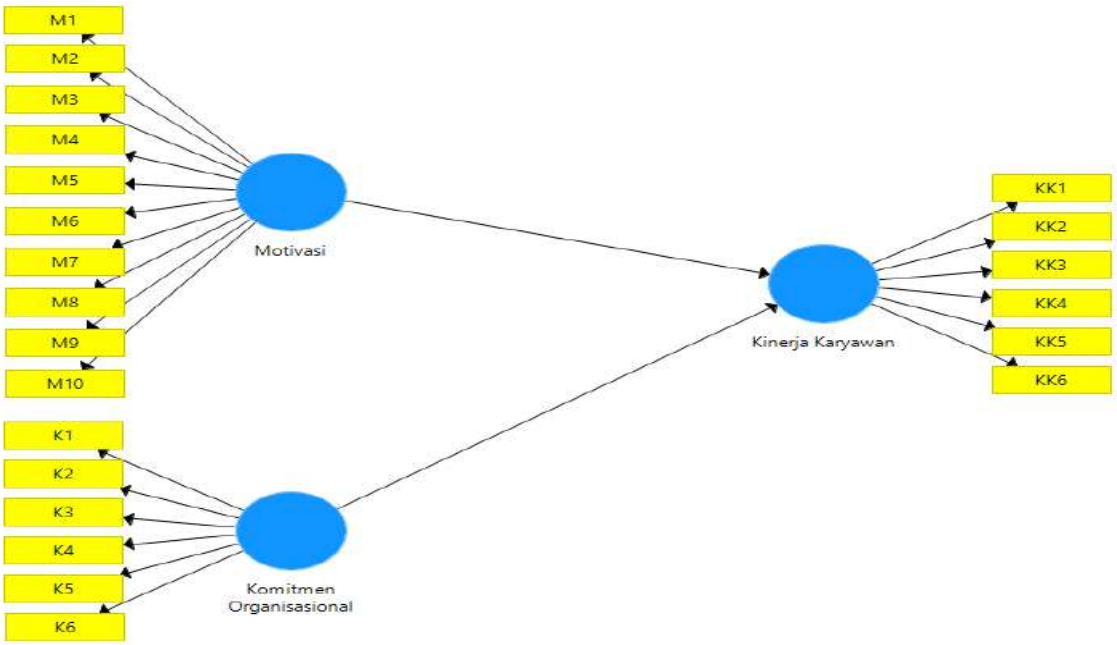
Pembatas:	Koma	Menyandi:	UTF-8
Karakter Nilai Kutipan:	Tidak ada	Ukuran sampel:	93
Format Nomor:	AS (misalnya 1,000.23)	Indikator:	3
Penanda Nilai Hilang:	Tidak ada	Nilai yang Hilang:	0

Menganalisa Kembali | Membuka Eksternal

Indikator: | Korelasi Indikator | File Raw | Salin ke Clipboard

	Tidak.	Hilang	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi	Kelebihan Kurt...	Skewness
M	1	0	41.946	42.000	26.000	49.000	3.936	4.155	-1.365
K	2	0	22.602	23.000	9.000	30.000	4.187	0.733	-0.795
KK	3	0	24.172	24.000	12.000	30.000	3.284	2.058	-1.091

MODEL AWAL



Outer Loading

Matriks

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	Motivasi
K1		0.780	
K2		0.768	
K3		0.554	
K4		0.726	
K5		0.734	
K6		0.727	
KK1	0.700		
KK2	0.723		
KK3	0.775		
KK4	0.755		
KK5	0.781		
KK6	0.755		
M1			0.643
M10			0.775
M2			0.662
M3			0.410
M4			0.219
M5			0.667
M6			0.662
M7			0.346
M8			0.709
M9			0.632

Variabel Laten

Variabel Laten | Korelasi Variabel Laten | Kovarians Variabel Laten

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	Motivasi
Kinerja Karyawan	1.000	0.640	0.708
Komitmen Org...	0.640	1.000	0.629
Motivasi	0.708	0.629	1.000

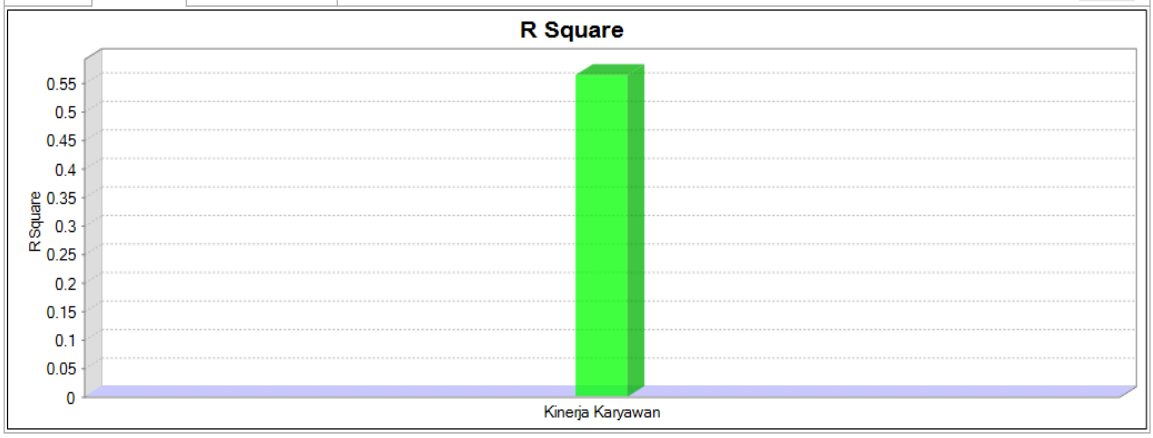
R Square

Matriks | R Square | Adjusted R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Karyawan	0.564	0.555

R Square

Matriks | R Square | Adjusted R Square | Salin ke Clipboard: Bagan



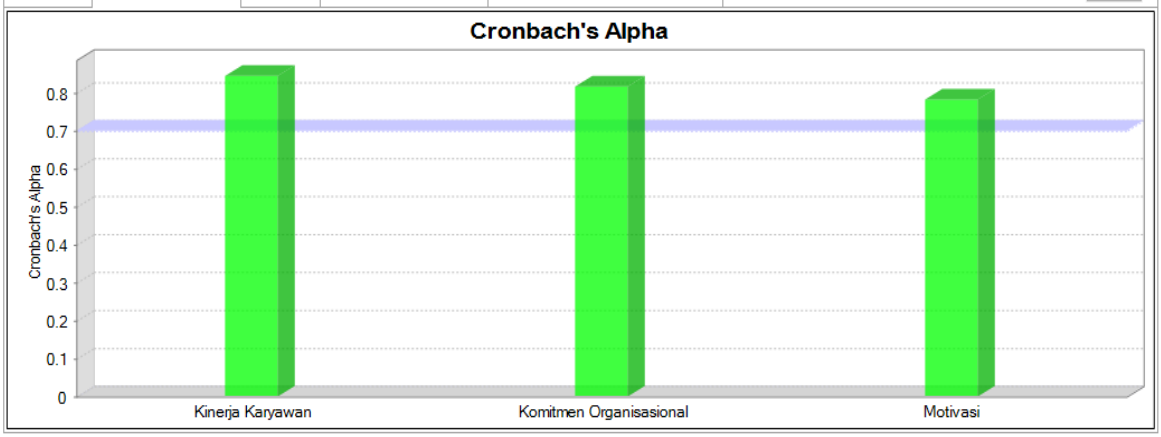
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) | Salin

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan	0.845	0.854	0.884	0.561
Komitmen Organisasional	0.816	0.846	0.864	0.516
Motivasi	0.782	0.824	0.836	0.357

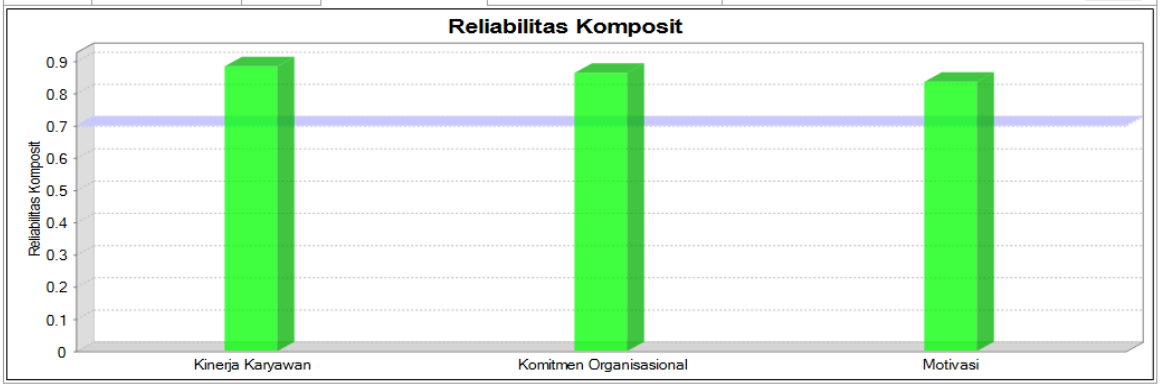
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) | Salin ke Clipboard: Bagan



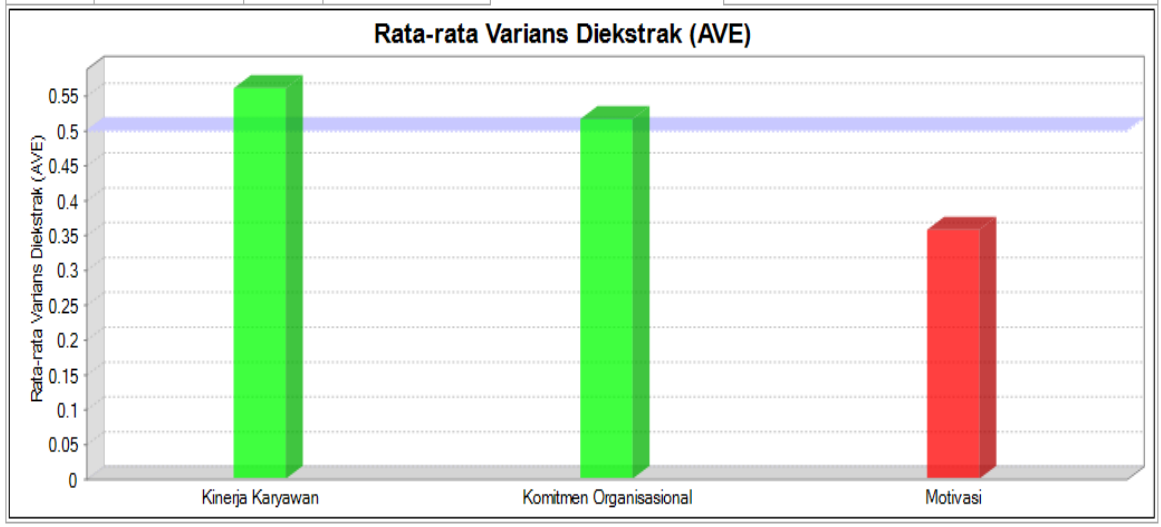
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) | Salin ke Clipboard: Bagan

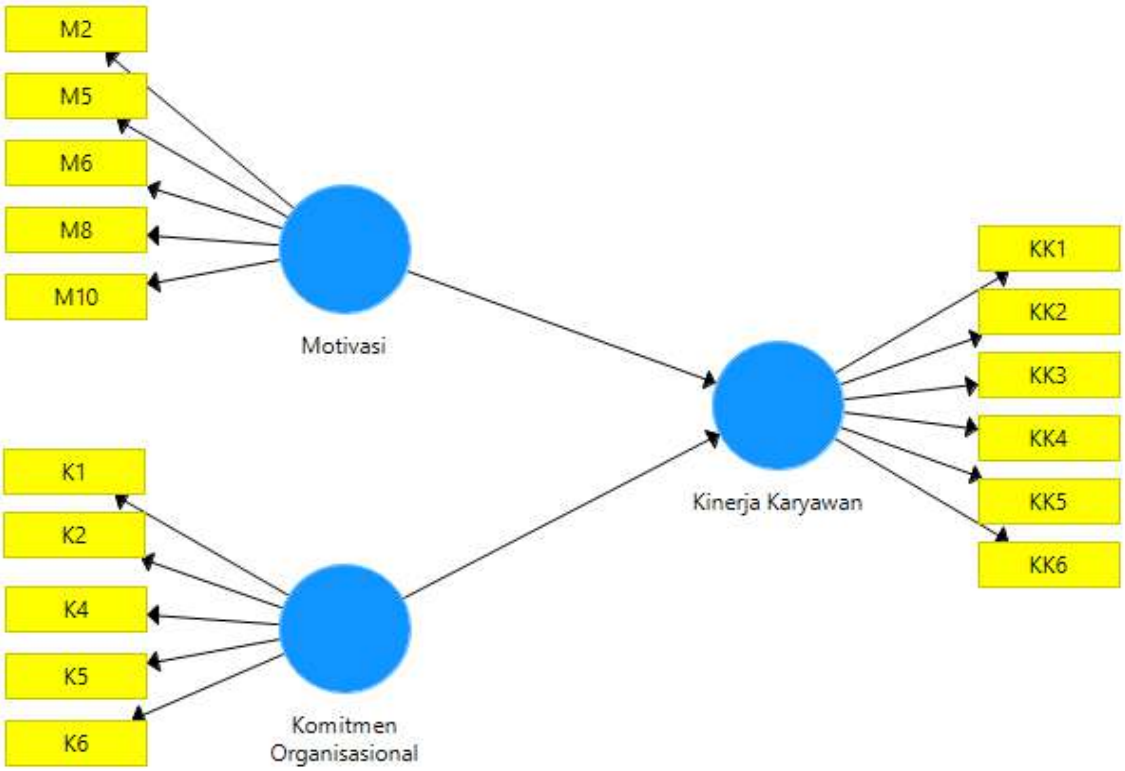


Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) | Salin ke Clipboard: Bagan



MODEL AKHIR



Variabel Laten

Variabel Laten | Korelasi Variabel Laten | Kovarians Variabel Laten

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	Motivasi
Kinerja Karyawan	1.000	0.653	0.676
Komitmen Organisasional	0.653	1.000	0.690
Motivasi	0.676	0.690	1.000

Outer Loading

Matriks

	Kinerja Karyawan	Komitmen Organisasional	Motivasi
K1		0.775	
K2		0.758	
K4		0.723	
K5		0.741	
K6		0.750	
KK1	0.709		
KK2	0.728		
KK3	0.781		
KK4	0.757		
KK5	0.772		
KK6	0.745		
M10			0.759
M2			0.621
M5			0.721
M6			0.727
M8			0.785

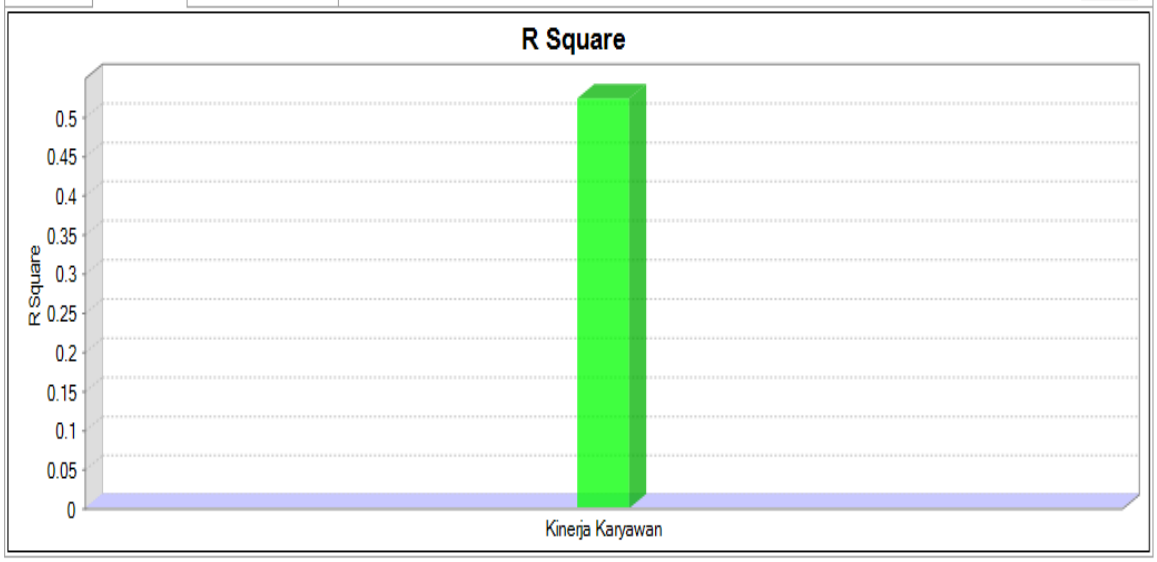
R Square

Matriks | R Square | Adjusted R Square

	R Square	Adjusted R Sq...
Kinerja Karyawan	0.524	0.513

R Square

Matriks | R Square | Adjusted R Square | Salin ke Clipboard: Bagan



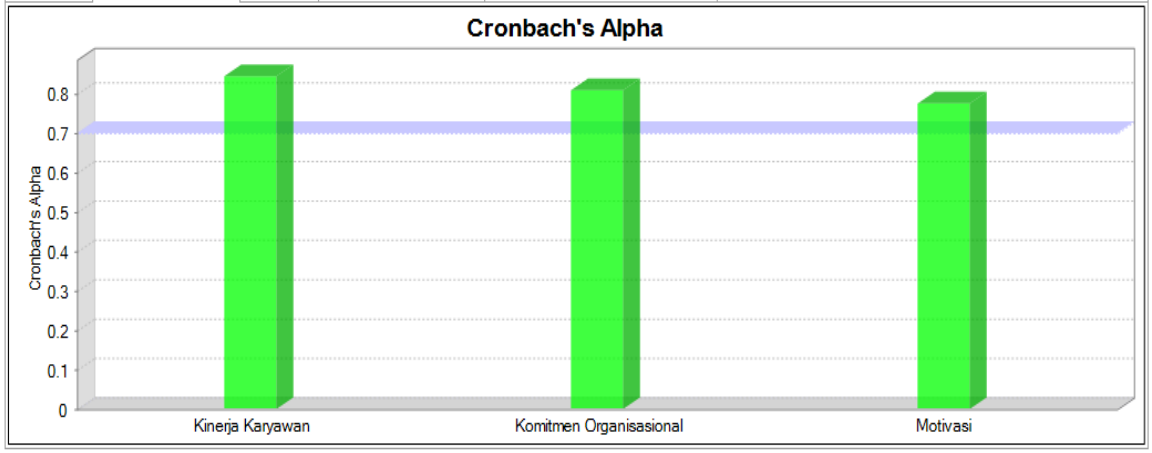
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kinerja Karyawan	0.845	0.853	0.884	0.561
Komitmen Organisasional	0.809	0.827	0.865	0.562
Motivasi	0.775	0.789	0.846	0.525

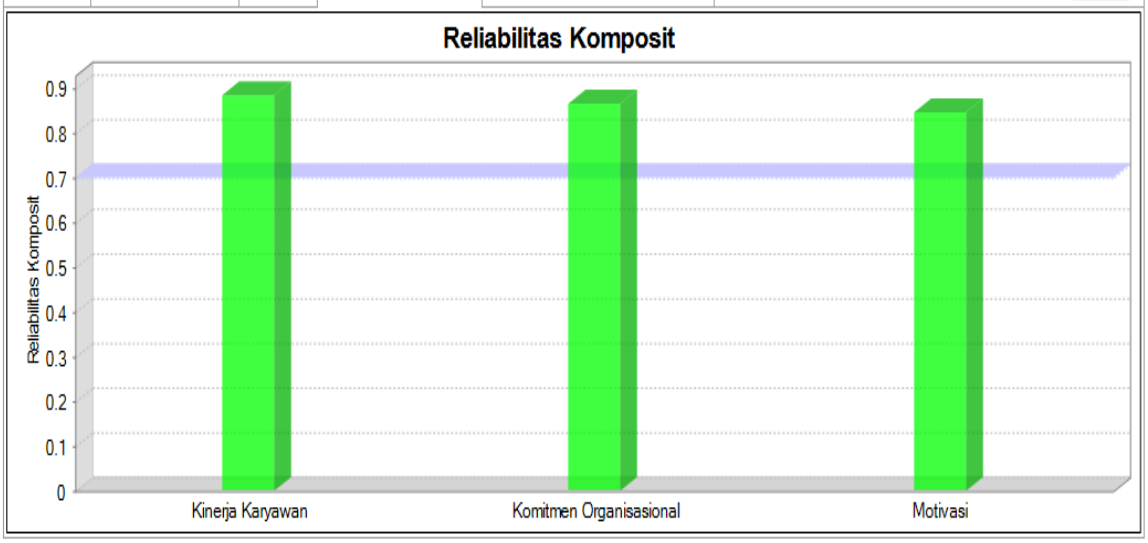
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) | Salin ke Clipboard: Bagan



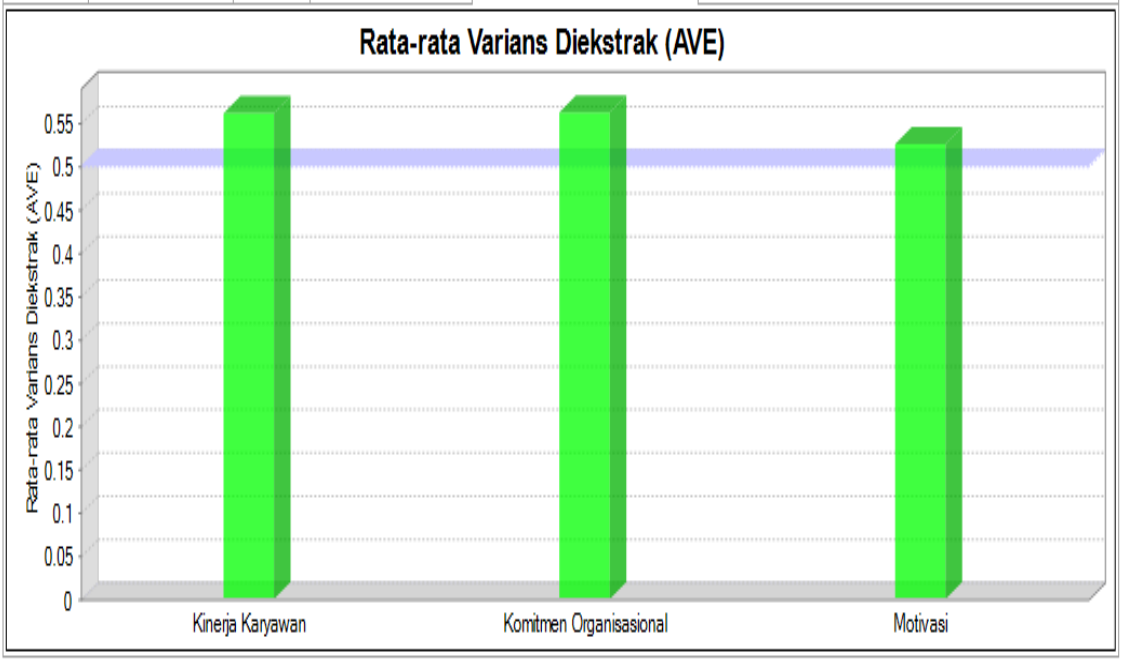
Validitas dan Reliabilitas Konstruk

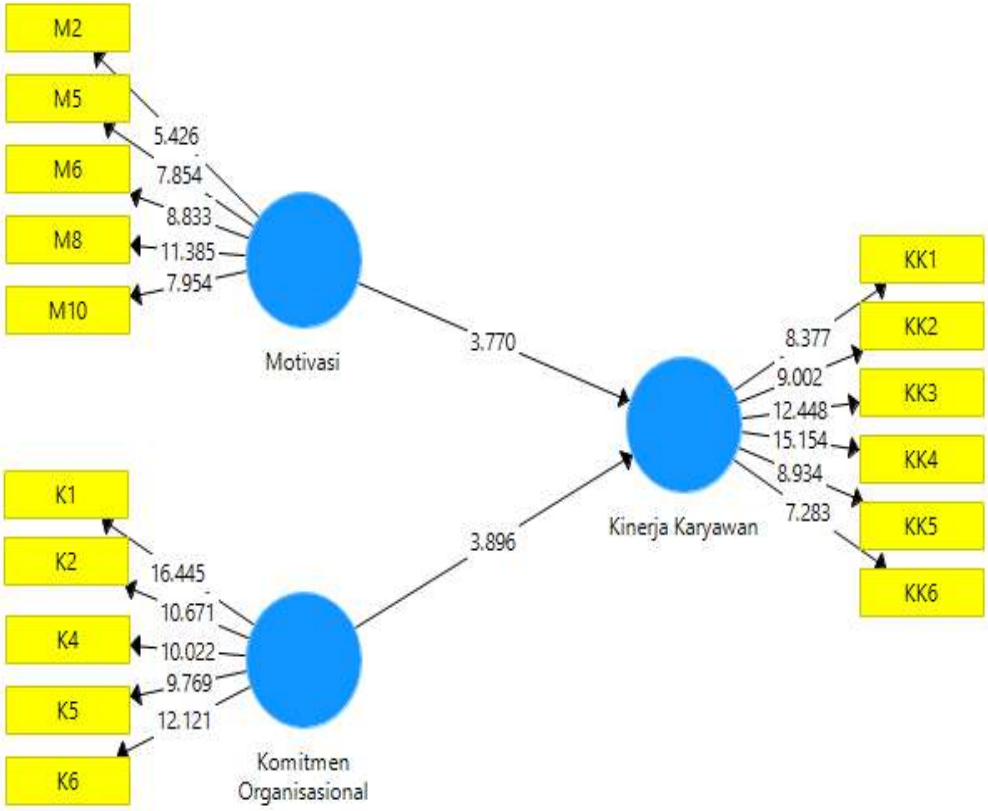
Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) | Salin ke Clipboard: Bagan



Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Matriks | Cronbach's Alpha | rho_A | Reliabilitas Komposit | Rata-rata Varians Diekstrak (AVE) | Salin ke Clipboard: Bagan





Koefisien Jalur

Mean, STDEV, T-Values, P-Values | Keyakinan Interval | Keyakinan Interval Bias-Dikoreksi | Sampel | Salin ke Clipboard: Format Excel | Format R

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (| O/STDEV |)	P Values
Komitmen Organisasional -> Kinerja Karyawan	0.355	0.370	0.091	3.896	0.000
Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.431	0.424	0.114	3.770	0.000

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Sudirman No. 137 Lima Kaum Batusangkar Telp. (0752) 71150, 574221, 71890Fax. (0752) 71879
Website : www.iainbatusangkar.ac.id e-mail : info@iainbatusangkar.ac.id

SURAT TUGAS

Nomor : B-240.a/In.27/F.IV.1/PP.00.9/03/2019

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan ini menugaskan Saudara :

Nama Dosen / NIP	Pangkat / Gol	Jabatan	Keterangan
Dr. H. Rizal, M.Ag 197310072002121001	Pembina, IV/a	Lektor Kepala	Pembimbing 1
Sri Adella Fitri, SE., M.Si 198307132006042002	Penata Muda Tk. I, III/b	Asisten Ahli	Pembimbing 2

sebagai Tim Pembimbing Skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas nama :

Nama	:	Yuci Setriani
NIM	:	15301210123
Jurusan	:	Ekonomi Syariah/Akuntansi Syariah
Judul Proposal	:	*Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar*

Demikian surat ini diberikan kepada yang bersangkutan, untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 27 Maret 2019
a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan

Elfina Yenni, SE., Ak., M. Si., CA.

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BATUSANGKAR
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN MASYARAKAT
Jl. Sudirman No.137 Kuburajo Lima Kaum Batusangkar 27213, Telp. (0752) 71150, Ext 135, Fax. (0752) 71879
Website :www.iainbatusangkar.ac.id e-mail: lppm@iainbatusangkar.ac.id

Nomor : B- 215 /In.27/L.I/TL.00/ 032019
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 Rangkap
Perihal : ***Mohon Izin Penelitian***

19 Maret 2019

Yth. Pimpinan Lembaga Keuangan .....
di
Tempat

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.
Dengan hormat,

Bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama/NIM	:	**YUCI SETRIANI / 15301210123**
Tempat/Tanggal Lahir	:	Pematang Panjang, 15 Juni 1997
Kartu Identitas	:	NIK: 1303045506970001
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	Akuntansi Syariah
Alamat	:	Jorong Koman Kociak Nagari Pematang Panjang Kecamatan Sijunjung Kabupaten Sijunjung

akan melakukan pengumpulan data untuk proses penulisan laporan hasil penelitiannya sebagai berikut:

Judul Penelitian	:	***Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar***
Lokasi	:	Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar
Waktu	:	20 Maret 2019 s.d 20 Mei 2019
Dosen Pembimbing 1	:	Dr. H. Rizal, M.Ag.
2	:	Sri Adella Fitri, SE., M.Si., CA.

untuk itu, diharapkan kiranya Bapak/Ibu berkenan memberi izin dalam rangka pelaksanaan penelitian mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan, atas bantuannya diucapkan terimakasih.

Ketua,

Yusrizal Efendi, S.Ag., M.Ag.

Tembusan:
1. Rektor IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan)
2. Dekan Fakultas Jurusan Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Batusangkar (Sebagai Laporan)

Bank Nagari

Nomor : SR/315/SDM/UM/04-2019
Lampiran : ----
Perihal : **Izin Penelitian**

Padang, 11 April 2019

Kepada Yth.
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
IAIN Batusangkar
di –
TEMPAT

Sehubungan dengan surat Institut Agama Islam Negeri Batusangkar nomor B-215/In.27/L.I/TL.00/032019 tanggal 19 Maret 2019 perihal Mohon Izin Penelitian atas nama berikut :

Nama	: YUCI SETRIANI
NIM	: 15301210123
Jurusan	: Akuntansi Syariah
Judul	: Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar

Dengan ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya dapat kami setujui sepanjang data yang diminta tidak menyangkut rahasia Bank dan Jabatan.
Untuk maksud di atas diharapkan yang bersangkutan dapat menghubungi:
- **PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Syariah Batusangkar**
- **PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Batusangka**
- **PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat Cabang Lintau**

Demikianlah kami beritahukan agar dapat dimaklumi dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Divisi Sumber Daya Manusia,

INDRA RIVAI
Pemimpin

Tembusan:
- Cabang Syariah Batusangkar
- Cabang Batusangkar
- Cabang Lintau

PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat
Jl. Pemuda No. 21 Padang 25117
Sumatera Barat
INDONESIA
Tel. (0751) 31577 (4 Saluran),
31578, 31581, 31582, 34115
Fax. (0751) 37749, 31491
Kotak Pos 111
website : www.banknagari.co.id

PT. BPR LUHAK NAN TUO

No. : 75/PT/BPR-LNT/V-19
Lamp. : ---

Batusangkar, 08 Mei 2019

Kepada Yth, ;
Rektor IAIN Batusangkar
Di
Batusangkar

Perihal : Izin Penelitian

Dengan hormat,
Menunjuk surat Saudara nomor : B-215/In.27/L.I/TL.00/032019 tanggal 19 Maret 2019 perihal Mohon Izin Penelitian, dengan ini kami memberikan izin untuk pelaksanaan penelitian mahasiswa sbb :

Nama	: Yuci Setriani/15301210123
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Akuntansi Syariah
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar.

Demikian kami sampaikan, terimakasih.

Hormat kami,
PT. BPR Luhak Nan Tuo

LAZUARDY, AMD, CRBD
Direktur Utama

Arsip.-

PT. BPR LUHAK NAN TUO
Kantor Pusat : Jl. S. Parman No. 8 (Komp. Pertiwi Indah)
Telp. (0752) 73286, Fax (0752) 71818 Batusangkar 27218
Email:pt.bprluhaknantuo@gmail.com

PT. BPR BATIPUH
Pasar Pitalah - Bunga Tanjung
Telp./Fax. (0752) 7491025
Kec. Batipuh Kab. Tanah Datar
Sumatera Barat - 27265

Kantor Cabang :
Pasar Ombilin Telp. (0752) 7492143
Kecamatan Rambatan
Kabupaten Tanah Datar

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 027 /BPR-BTP/SK-UM/05-2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Zalfondra, ST
Jabatan	:	Direktur Utama

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama	:	Yuci Setriani
NIM	:	1501210123
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	:	Ekonomi Syariah/Akuntansi Syariah
Perguruan Tinggi	:	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Batipuh selama 9 (sembilan) hari terhitung mulai tanggal 8 April s/d 16 April 2019, untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

" PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR "

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batipuh, 20 Mai 2019
PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Batipuh

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DIREKTUR BATIPUH

ZALFONDRA, ST
Direktur Utama

BANK PERKREDITAN RAKYAT
LPN PANDAISIKEK

JL. TVRI JORONG BARUAH PANDAISIKEK KEC. X KOTO KAB. TANAH DATAR SUMBAR
TELP : 0752.498307

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : XXIX/BPRLPN/PS. 034

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febrianty
Jabatan : Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Yuci Setriani
NIM : 15301210123
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Institut Syariah/Akuntansi Syariah
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di BPR LPN Pandaisikek selama 09 hari terhitung mulai 08 April s/d 15 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **" PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASISIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR ".**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pandaisikek, 20 Mei 2019
Direksi BPR LPN Pandaisikek

FEBRIANTY

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT
ANDALAS BARUH BUKIT

Kantor Pusat : Jl. Suprapto No. 40 B Kampung Teleng , Telp (0752) 72222 Fax(0752) 574209 Batusangkar
Kantor Cabang : Jl. Raya Batusangkar – Lintau Km. 5 Telp (0752) 7577503 Sungayang
Kantor Kas 1 : Jl. Masdjid Baiturrahim Jor. Andalas Kec. Sungayang Kab Tanah Datar
Kantor Kas 2 : Jl. Raya Batusangkar – Lintau Km. 21 Ladang Laweh Lintau Buo Utara
Kantor Kas 3 : Jl. Raya Batusangkar – Bukittinggki Km. 22 Puncak Alai, Tanjuang Baru

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 045/BPR-ABB/V-2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sabaruddin, SE
Jabatan : Direktur Utama PT. BPR Andalas Baruh Bukit

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa/i berikut :

Nama : Yuci Setriani
NIM : 15301210123
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah/ Akuntansi Syariah
Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. BPR Andalas Baruh Bukit selama 7 hari terhitung mulai tanggal 04 April s/d 11 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR".**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 13 Mei 2019
Direksi,

Sabaruddin, SE
Direktur Utama

BPR SYARIAH
HAJI MISKIN

PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH
HAJI MISKIN
Jl. Raya Bukittinggi - Padang Panjang Km. 10
Pandai Sikek Kec. X Koto
Tanah Datar, Sumatera Barat 27151
Telp. (0752) 498222 Fax. (0752) 498333
E-mail : bprshajimiskin@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

No. 397/BPRS-HM/V/-2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Direksi PT. BPRS Haji Miskin dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Yuci Setriani
Nim	: 15301210123
Jurusan	: Ekonomi Syariah / Akuntansi Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) IAIN Batusangkar

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data untuk keperluan penulisan Tugas Akhir atau Skripsi dengan judul "PENGARUH MOTIVASI Dan KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR"

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya.

Pandai Sikek, 20 Mei 2019
PT. BPRS HAJI MISKIN

BPR SYARIAH HAJI MISKIN
PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH "HAJI MISKIN"
PANDAI SIKEK X KOTO TANAH DATAR-SUMBAR

HENDRI KAMAL
Direktur Utama

BANK PERKREDITAN RAKYAT

PT. BPR GUDAM

Jalan . Sultan Alam Bagagarsyah No 155 Pagaruyung Kec. Tj Emas Telp/Fax 0752 71667

E-mail Pt.bprgudam@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 42/BPR/GUDAM/05 2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MASRIL S.PT

Jabatan : Direktur Utama

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut

Nama : YUCI SETRIANI

NIM : 15301210123

Fakultas : Ekonomi Dan Bianis Islam

Jurusan : Ekonomi SYARIAH/akuntansi Syariah

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan menelitian di PT BPR Gudam selama 9 hari terhitung mulai tanggal 4 april s/d 13 april 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul " PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR ".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT

GUDAM

MASRIL S.PT

DIREKTUR UTAMA

BANK PERKREDITAN RAKYAT

PT. BPR BALERONG BUNTA

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 063/BPR-BB/UM/0519

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : YUZAKKI AZWAR, SE

Jabatan : DIREKTUR UTAMA

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Yuci Setriani

NIM : 15301210123

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah/Akuntansi Syariah

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. BPR BALERONG BUNTA selama 14 hari terhitung mulai tanggal 9 April 2019 s/d 22 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunanan skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR".**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 14 Mei 2019

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DIREKSI BALERONG BUNTA

Yuzakki Azwar, SE
Direktur Utama

NAGARI RAO-RAO KEC. SUNGAI TARAB
KAB. TANAH DATAR - SUMATERA BARAT
TELP/FAX : 0752 6218002

PT. BPR PAGARUYUNG

Jl. Kinantan No. 22 Batusangkar Telp : (0752) 574695 Fax : (0752) 574200

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 69/PT.BPRPGR/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: RIKY ELDI FEBRIAN
Jabatan	: Direktur

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama	: YUCI SETRIANI
NIM	: 15301210123
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi Syariah / Akuntansi Syariah
Perguruan Tinggi	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. BPR Pagaruyung selama 15 hari terhitung mulai tanggal 10 April 2019 s/d 25 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 2 Mei 2019
PT. BPR Pagaruyung

RIKY ELDI FEBRIAN
Direktur

PT.BANK PERKREDITAN RAKYAT

BATANG SELO

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 36/BPR-BS/UM/0519

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : DASRIL, SE

Jabatan : DIREKTUR PT. BPR BATANG SELO

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut:

Nama : Yuci Setriani

NIM : 15301210123

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Ekonomi Syariah/Akuntansi Syariah

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. BPR Batang Selo selama 1 hari terhitung mulai tanggal 10 Aril 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunanan skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR".**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Padang Ganting, 17 Mei 2019

DASRIL, SE
Direktur

Kantor Pusat : Padang Ganting Telp : (0752) 574951 Kec. Padang Ganting, Kabupaten Tanah Datar-Provinsi Sumatera Barat 27282
Kantor Kas : Jl. Raya Pasar Minggu-Saruaso Kec. Tanjung Emas 27281
: Pasar Jum'at Lintau-Kec. Lintau Buo 27292

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT
BPR-LPN PADANG MAGEK
Jln. Raya Batusangkar Ombilin-Simpanggobah Padang Magek Ke. Rambatan
Telp. /Fax : (0752) 7575158

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor : 057/BPR-LPN/PM-2019

Yang bertada tangan dibawah ini :

Nama	: H. Suhaili Anwar, SE
Jabatan	: Direktur Utama PT. BPR-LPN Padang Magek

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama	: Yuci Setriani
NIM	: 15301210123
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi Syariah/ Akuntansi Syariah
Perguruan Tinggi	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. BPR-LPN Padang Magek selama 3 (tiga) hari terhitung mulai tanggal 9 April 2019 s/d 11 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR"**.

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Padang Magek, 3 Mei 2019

H. SUHAILI ANWAR, SE
Direktur Utama

Satu Sekali Membangun Negeri

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT
MASYARAKAT LINTAU BUO (MALIBU)

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN
Nomor :077/DIR/BM/V/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Rita Nofrianti, SE
Jabatan	: Direksi PT. BPR Malibu

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama	: Yuci Setriani
NIM	: 15301210123
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi Syariah / Akuntansi Syariah
Perguruan Tinggi	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di PT. BPR Malibu selama 6 (enam) hari terhitung mulai tanggal 10 April 2019 s/d 15 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR".**

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Lintau Buo, 17 Mei 2019
PT. BPR Malibu

PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT MALIBU MASYARAKAT LINTAU BUO

Rita Nofrianti, SE
Direktur

PT. BPR PARIANGAN
BANK PERKREDITAN RAKYAT

Nomor : 08/PRG-BSK/UM/052019

Batusangkar, 08 Mei 2019

Kepada Yth
Bapak / Ibuk Rektor
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Di
Batusangkar

Perihal : *Surat Keterangan telah selesai melakukan Penelitian*

Sehubungan dengan Surat masuk Tanggal 19 Maret 2019, Mengenai Izin Penelitian oleh Mahasiswa :

Nama	: YUCI SETRIANI
NIM	: 1530120123
Mahasiswa	: IAIN Batusangkar
Judul Penelitian	: Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan di Kabupaten Tanah Datar

Telah selesai melakukan Penelitian pada PT BPR Pariangan Cabang Batusangkar, mulai Tanggal 04 April s/d 10 April 2019

Demikianlah Surat ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya dan Terima Kasih.

Hormat kami
PT BPR PARIANGAN
CABANG BATUSANGKAR

HARISWANDI,A.Md
Pimpinan

KANTOR PUSAT : Jl. Raya Simabur Kec. Pariangan Kab. Tanah Datar Telp. (0752) 544969, Telp./Fax. (0752) 544095
KANTOR CABANG : Jl. Raya Sungai Tarab Kec. Sungai Tarab, Kab. Tanah Datar Telp. (0752) 579312, Fax. (0752) 579312,
KANTOR CABANG : Komplek Pertokoan Pertiwi No. 5-6A, Batusangkar Telp. (0752) 71789, Fax. (0752) 71789
KANTOR KAS : Jl. Raya Batusangkar - Padang Panjang, Batang Arau Kec. Batipuh, Telp. (0752) 7490194

13 Mei 2019
No. 21/601a-3/319

PT. Bank Syariah Mandiri
Branch Office Batusangkar
Jl. Soekarno-Hatta No.13
Pasar Batusangkar
Tanah Datar - 26500
Telp. (0752) 72500 - 574700
Faks. (0752) 72501
www.syariahmandiri.co.id

Kepada
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BATUSANGKAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Kampus II Jl. Gurun Aur Kubang Putih
Kab. Agam, Sumatera Barat

U. p.: Yth. Bapak Yusrizal Efendi, S.Ag., M.Ag

Perihal: **PENELITIAN YUCI SETRIANA**

Reff : Surat Kementrian Agama Republik Indonesia Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat No. B-215/In.27/L.I/TL.00/032019 Tanggal 19 Maret 2019 Perihal: Mohon Izin Penelitian

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Semoga Bapak beserta Staff senantiasa berada dalam keadaan sehat wal'afiat dan mendapat taufiq serta hidayah dari Allah SWT, amin.

Sehubungan dengan penelitian yang dilaksanakan, kami menyampaikan bahwa ;
Nama : Yuci Setriani
NIM : 15301210123

Telah selesai malakukan penelitian riset lapangan di PT Bank Syariah Mandiri Cabang Batusangkar untuk kepentingan penulisan Tugas Akhir.

Demikian kami sampaikan agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

PT BANK SYARIAH MANDIRI
CABANG BATUSANGKAR

Nia Frihana
Branch Manager

Nandi Anwar
Branch Operation & Service Manager

BNI

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 107/PT.BNIBTS/2019

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: ANDIKA HABLI
Jabatan	: Pemimpin BNI KCP Batusangkar

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama	: YUCI SETRIANI
NIM	: 15301210123
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan	: Ekonomi Syariah / Akuntansi Syariah
Perguruan Tinggi	: Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Batusangkar

Telah selesai melakukan penelitian di KCP BNI Batusangkar selama 15 hari terhitung mulai tanggal 27 Maret 2019 s/d 17 April 2019 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN DI KABUPATEN TANAH DATAR".

Demikianlah surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Batusangkar, 13 Mei 2019

KCP BNI Batusangkar

ANDIKA HABLI

Pimpinan