

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI ISLAM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. BANK SYARIAH
BUKOPIN KANTOR CABANG YOGYAKARTA)**

*The Influence Of Transformational Leadership Style And Islamic
Motivation On Employee Performance (Studies In PT. Bank
Syariah Bukopin. Yogyakarta Branch Office)*

Skripsi

Diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dari
Program Studi Ekonomi Islam



Oleh:
IVAN ANDRIAN AUSTAR
12423041

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
JURUSAN STUDI ISLAM
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2018

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ivan Andriani Astar
NIM : 12423041
Program Studi : Ekonomi Islam
Fakultas : Ilmu Agama Islam
Judul Penelitian :Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta).

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan skripsi ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan dan tata tertib yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada unsur keterpaksaan dari pihak mana pun.

Yogyakarta, 29 Oktober 2018

Penyusun


Ivan Andriani Astar

NOTA DINAS

Hal : SKRIPSI

Kepada : Yth. **Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam**
Universitas Islam Indonesia
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Berdasarkan penunjukan Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dengan surat nomor : 647/Dek/60/DAS/FIAI/2018 tanggal 23 Februari 2018 atas tugas kami sebagai pembimbing Skripsi Saudara :

Nama : Ivan Andrian Astar

Nomor Pokok/ NIM : 12423041

Mahasiswa Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia

Jurusan/ Program Studi : Ekonomi Islam

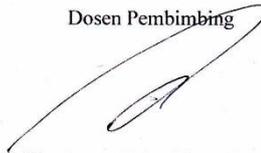
Tahun Akademik : 2018/2019

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karvawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta).

Setelah kami teliti dan kami adakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami menetapkan bahwa skripsi saudara tersebut diatas memenuhi syarat untuk diajukan ke sidang munaqosah Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia. Demikian, semoga dalam kurun waktu dekat bisa diikutsertakan dalam munaqosah dan bersama ini kami kirimkan 4 (Empat) eksemplar skripsi dimaksud.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Dosen Pembimbing



Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM
YOGYAKARTA**

REKOMENDASI PEMBIMBING

Yang bertanda tangan dibawah ini, dosen pembimbing skripsi

Nama Mahasiswa : Ivan Andrian Austar

Nomor Mahasiswa : 12423041

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi
Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah
Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta).

Menyatakan bahwa, berdasarkan proses dan hasil bimbingan selama ini, serta dilakukan beberapa perbaikan, maka yang bersangkutan dapat mendaftarkan diri untuk mengikuti munaqosah skripsi pada Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 29 Oktober 2018

Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM

Gd. K.H.A. Wahid Hasyim Kampus Terpadu UII, Jl. Kaliurang KM. 14,5 Yogyakarta
Telp. (0274) 898462, Fax. 898463, E-Mail: fiaii@uii.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi ini telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Panitia Ujian Program Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Program Studi Ekonomi Islam yang dilaksanakan pada:

Hari : Rabu
Tanggal : 5 Desember 2018
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta)
Disusun oleh : IVAN ANDRIAN AUSTAR
Nomor Mahasiswa : 12423041

Sehingga dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Ekonomi Islam pada Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

TIM PENGUJI:

Ketua : Rakhmawati, S.Stat, MA
Penguji I : Tulasmi, SE, MEI
Penguji II : Junaidi Safitri, SEI, MEI
Pembimbing : Dr. Anton Priyo Nugroho, SE, MM

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)



Yogyakarta, 7 Desember 2018

Dekan

Dr. H. Famyiz Mukharrom, MA

- Syari'ah/Ahwal Al-Syakhshiyah, Akreditasi A berdasarkan SK No. 112/SK/BAN-PT/Akred/S/III/2015
- Pendidikan Agama Islam, Akreditasi A berdasarkan SK No. 502/SK/BAN-PT/Akred/S/VI/2015
- Ekonomi Islam, Akreditasi B berdasarkan SK No. 372/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2014

PERSEMBAHAN

Karyaku ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku, adik-adikku, saudaraku dan sahabat-sahabatku yang telah banyak mendukung, memotivasi dan mendo'akanku dari awal masa studi hingga akhir karya sederhana ini. Terimakasih atas segala dukungan dan kasih sayang serta do'a yang telah diberikan. Semua terjadi atas ridhoMu

MOTTO

وَلَا تُسْرِفُوا إِنَّهُ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِينَ ۝ ٣١

“Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berlebih-lebihan.”

(QS. Al ‘A’raaf: 31)

“Ilmu itu tidak akan didapat kecuali dengan enam perkara yaitu Kecerdasan, Semangat (terhadap ilmu), Kesabaran, Harta, Pembimbing, dan Waktu yang panjang”

(Imam Asy Syafi’i)

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَأَمْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

“Dialah Yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezeki-Nya. Dan hanya kepada-Nyalah kamu (kembali setelah) dibangkitkan”. (QS. AL Mulk 15)

“Jangan Takut Jatuh, Karena yang tidak pernah memanjatlah yang tidak pernah jatuh, Jangan takut gagal, karena yang tak pernah gagal hanya orang-orang yang tidak pernah melangkah. Jangan takut salah, karena dengan kesalahan yang pertama kita dapat menambah pengetahuan untuk mencari jalan yang benar pada langkah yang kedua”

(Buya Hamka)

ABSTRAK

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta).

Oleh:

Ivan Andrian Austar

12423041

Pembangunan ekonomi di suatu negara sangat bergantung pada perkembangan dan kontribusi nyata dari sektor perbankan. Segala upaya yang telah dilakukan oleh bank untuk membantu pertumbuhan ekonomi sudah dipersiapkan dengan baik sebelumnya melalui manajemen organisasi sumberdaya manusia di dalamnya. Adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi islam terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin kantor cabang D.I.Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui koesioner dengan jumlah responden sebanyak 60. Populasi dalam penelitian ini yaitu para karyawan Bank Syariah Bukopin D.I.Yogyakarta. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penelitian lapangan (kuisisioner). Hasil dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi Islam terhadap kinerja. Hasil dari penelitian ini adalah secara bersama-sama (simultan) gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Yogyakarta dengan hasil signifikan sebesar $0,000 < 0,5$. Secara parsial kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Yogyakarta dengan hasil signifikan $0,016 < 0,05$. Dan motivasi islam juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Bukopin Yogyakarta dengan hasil signifikan sebesar $0,001 < 0,05$.

Kata kunci: Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Islam, Kinerja

ABSTRACTS

The Influence Of Transformational Leadership Style And Islamic Motivation On Employee Performance (Studies In PT. Bank Syariah Bukopin. Yogyakarta Branch Office)

Oleh :

Ivan Andrian Austar

12423041

Economic development in a country heavily dependent on developments and real contribution of the banking sector. All the efforts that have been undertaken by the bank to help economic growth are well prepared beforehand through the Organization's human resources management in it. Existence of potential human resources good leaders or employees in supervisory duties and pattern which is decisive to achieve the company goals. The purpose of this research is to study about the influence of transformational leadership style and motivation employee performance against Islamic Sharia Bank Bukopin Branch Office of Yogyakarta special region. This research uses a quantitative approach method. Data analysis technique used was multiple linear regression. The data used are the primary data obtained through koesioner with the number of respondents by as much as 60. The population in this study i.e. the employees of Syariah Bank Bukopin Di Yogyakarta. The technique of data collection conducted by field research (questionnaire). The results of this research, namely the existence of significant influence between transformational leadership and Islamic motivation on performance. The results of this research are simultaneously (simultaneous) transformational leadership style and significant influential Islamic motivation on performance of employees at Bank Syariah Bukopin Yogyakarta with significant results of $0.000 < 0.5$. Transformational leadership partially significant effect on performance of employees of Bank Syariah Bukopin Yogyakarta with significant results $0,016 < 0.05$. And motivation also significantly influential on performance of employees of Bank Syariah Bukopin Yogyakarta with significant results of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Transformational Leadership, Motivation, Employee Performance

Desember 13, 2018

TRANSLATOR STATEMENT

The information appearing herein has been translated
by a Center for International Language and Cultural Studies of
Islamic University of Indonesia
CILACS UII JI. DEMANGAN BARU NO 24
YOGYAKARTA, INDONESIA.
Phone/Fax: 0274 540 255

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi adalah pengalihan tulisan dari satu bahasa ke dalam tulisan bahasa lain. Dalam skripsi ini transliterasi yang dimaksud adalah pengalihan tulisan bahasa ‘Arab ke bahasa latin.

Penulisan transliterasi ‘Arab-Latin di sini menggunakan transliterasi dari keputusan bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI no. 158 tahun 1987 dan no. 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Dibawah ini daftar huruf arab dan transliterasinya dengan huruf latin

Huruf arab	Nama	Huruf latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Đad	đ	de (dengan titik di bawah)

ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	Ge
فا	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia yang terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

1) Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
◌َ	Fathah	A	A
◌ِ	Kasrah	I	I
◌ُ	Dhammah	U	U

2) Vokal Rangkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
... يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
... وُ	fathah dan wau	Au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ	- kataba
فَعَلَ	- fa'ala
ذُكِرَ	- zükira
يَذْهَبُ	- yažhabu
سُئِلَ	- su'ila
كَيْفَ	- kaifa
هَوَّلَ	- haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan huruf	Nama	Huruf dan tanda	Nama
... ا...ى	fathah dan alif atau ya	A	a dan garis di atas
...ى	kasrah dan ya	I	i dan garis di atas
... وُ	Hammah dan wau	U	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

4. Ta'marbutah

Transliterasi untuk ta'marbutah ada dua:

1. Ta'marbutah hidup

Ta'marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dammah, transliterasinya adalah "t".

2. Ta'marbutah mati

Ta'marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

3. Kalau pada kata terakhir dengan ta'marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta'marbutah itu ditransliterasikan dengan ha(h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - rauḍah al-aṭfāl

-- rauḍatul aṭfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-Madīnah al-Munawwarah

-al-Madīnatul-Munawwarah

طَلْحَةُ - talḥah

5. Syaddah

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tasydid, dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

رَبَّنَا	- rabbanā
نَزَّلَ	- nazzala
الْبِرِّ	- al-birr
الْحَجِّ	- al-ḥajj

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah dan kata sandang yang diikuti huruf qamariyah.

1. Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan sesuai aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

Baik diikuti huruf syamsiyah maupun huruf qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

الرَّجُلِ - ar-rajulu

السَّيِّدُ	- as-sayyidu
الشَّمْسُ	- as-syamsu
القَلَمُ	- al-qalamu
البَدِيعُ	- al-badi'u
الْجَلَالُ	- al-jalalu

7. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu terletak diawal kata, isi dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

تَأْخُذُونَ	- ta'khuḏūna
النَّوْءُ	- an-nau'
سَيِّئٌ	- syai'un
إِنَّ	- inna
أُمِرْتُ	- umirtu
أَكَلَ	- akala

8. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim maupun harf ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka transliterasi ini, penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

Contoh:

وَإِنَّ اللَّهَ لَهُوَ خَيْرُ الرَّازِقِينَ Wa innallāha lahuwa khair ar-rāziqīn

Wa innallāha lahuwa khairrāziqīn

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ Wa auf al-kaila wa-almizān

Wa auf al-kaila wal mizān

إِبْرَاهِيمَ الْخَلِيلِ Ibrāhīm al-Khalīl

Ibrāhīmūl-Khalīl

بِسْمِ اللَّهِ مَجْرَاهَا وَمُرْسَاهَا Bismillāhi majrehā wa mursahā

وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا Walillāhi ‘alan-nāsi hijju al-baiti manistaṭā’a ilaihi sabīla

Walillāhi ‘alan-nāsi hijjul-baiti manistaṭā’a ilaihi sabīlā

9. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, di antaranya: Huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana nama diri itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

وَمَا مُحَمَّدٌ إِلَّا رَسُولٌ Wa mā Muhammadun illā rasl

إِنَّ أَوَّلَ بَيْتٍ وُضِعَ لِلنَّاسِ لَلَّذِي بِبَكَّةَ مُبَارَكًا
Inna awwala baitin wuḍi'a linnāsi lallaḏī
bibakkata mubārakan

شَهْرُ رَمَضَانَ الَّذِي أُنزِلَ فِيهِ الْقُرْآنُ
Syahru Ramaḍān al-laḏī unzila fih al-
Qur'ānu

Syahru Ramaḍān al-laḏī unzila fihil
Qur'ānu

وَلَقَدْ رَآهُ بِالْأُفُقِ الْمُبِينِ
Wa laqad ra'āhu bil-ufuq al-mubīn

Wa laqad ra'āhu bil-ufuqil-mubīn

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ
Alhamdu lillāhi rabbil al-'ālamīn

Alhamdu lillāhi rabbilil 'ālamīn

Penggunaan huruf awal kapital hanya untuk Allah bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau tulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak digunakan.

Contoh:

نَصْرٌ مِّنَ اللَّهِ وَفَتْحٌ قَرِيبٌ
Naṣrun minallāhi wa fathun qarīb

لِلَّهِ الْأَمْرُ جَمِيعًا
Lillāhi al-amru jamī'an

Lillāhil-amru jamī'an

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ
Wallāha bikulli syai'in 'alīm

KATA PENGATAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يُضِلِّ اللَّهُ فَلَا هَادِيَ لَهُ. وَأَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ.

Alhamdulillah rabbi'l'alamin, puji syukur penyusun panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan segala Rahmat dan Karunia-Nya. Shalawat salam penyusun haturkan kepada Nabi kita Muhammad SAW sang inspirator dan motivator sukses sejati dalam hidup ini dan kehidupan akhirat nanti, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi, sebagai syarat akhir untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Islam FIAI UII. Dan semoga karya yang jauh dari kata sempurna ini bermanfaat dan berkah bagi penulis khususnya serta menjadi masalah atau sumber pengetahuan bagi umat pada umumnya.

Cukup banyak kesulitan dan hambatan yang penyusun rasakan saat menyusun skripsi ini, namun berkat doa, usaha dan bantuan dari dosen pembimbing, rekan-rekan dan pihak-pihak yang telah terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, akhirnya penyusun mampu menyelesaikan skripsi tepat pada waktunya. Selain itu penyusun juga menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, dorongan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini, antara lain :

1. Bapak Fathul Wahid, ST., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia
2. Bapak Dr. H. M. Tamyiz Mukharrom, MA. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Soya Sobaya, S.E.I., M.M. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. Anton Priyo Nugroho, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang sabar dan semangat memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini sehingga tercapai hasil yang baik, terima kasih atas waktu dan segala yang diberikan.

Kedua orang tua (Alm. Drs.Chem Austar dan Dra. Mardiana M.Pd) tercinta, tersayang dan teristimewa yang senantiasa memberikan kasih sayang, do'a

6. Adikku (Divo Febrian Austar dan Habibie Trian Austar) dan semua sanak saudara, terima kasih atas do'a dan dukungan serta perhatian kalian semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga keluarga kita senantiasa dalam lindungan Allah SWT.
7. Seluruh Dosen Studi Ekonomi Islam yang telah mentransfer berbagai ilmu pengetahuan, serta civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Agama Islam dengan keramahan dan ketulusannya telah membantu penulis selama perkuliahan dan proses penyelesaian skripsi ini.
8. Teman-Teman Ekonomi Islam UII angkatan 2012, 2013 dan 2014
9. Sahabat-sahabat tersayang yang telah bersama-sama berjuang dari semester awal hingga akhir. *Thank you for all the good times* dan segala suka duka yang kita alami bersama. *I am nothing without you.*
10. Semua pihak-pihak lain yang belum sempat penulis sebutkan satu persatu. Semoga amal baik pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi mendapatkan imbalan yang jauh lebih baik dari Allah SWT.

Akhirnya penyusun mengucapkan, *jazakumullah khairan katsiran* dan semoga semua amal baik tersebut mendapatkan balasan dan ridho dari Allah SWT dan semoga juga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan masyarakat khususnya ekonomi Islam. Semua yang benar itu adalah dari Allah SWT dan kekurangan itu dari diri pribadi penulis. *Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 21 September 2018

Penyusun,



Ivan Andrian Austar

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
REKOMENDASIPEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN NOTA DINAS	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
KATA PENGANTAR	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR TABEL	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Telaah Pustaka	9
B. Landasan Teori	18
1. Bank	18
2. Kinerja Karyawan	22
3. Kepemimpinan	27
4. Motivasi Islam	35
C. Kerangka Penelitian	43
D. Hipotesis	44

BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Desain Penelitian	45
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	45
C. Objek Penelitian	45
D. Populasi dan Sampel.....	45
E. Sumber Data.....	46
1. Data Primer	46
2. Data Sekunder.....	40
F. Teknik Pengumpulan Data	47
G. Definisi Operasional Variabel	47
H. Instrumen Penelitian	48
I. Skala Pengukuran	48
J. Uji Instrumen	49
1. Uji Validitas.....	49
2. Uji Realiabilitas	50
K. Analisis Data	50
1. Uji Asumsi Klasik.....	50
2. Analisis Regresi Linier Berganda	52
3. Statistik Deskriptif	53
4. Pengujian Secara Parsial.....	54
5. Pengujian Secara Simultan	54
 BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	 55
A. Gambaran Umum Bank Syariah Bukopin	55
1. Profil Umum Bank Syariah Bukopin	55
2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan Bank Syariah Bukopin	56
3. Produk-produk Bank Syariah Bukopin	55
B. Analisis Data	60
1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	62
2. Karakteristik Responden	62

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	70
4. Uji Asumsi Klasik.....	77
5. Analisis Regresi Linier.....	80
C. Pembahasan.....	83
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
2. Pengaruh Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan.....	83
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
A. Kesimpulan.....	86
B. Saran.....	87
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 <i>Tabel Perbandingan Literarure Review</i>	14
Tabel 3.1 <i>Kisi-kisi Variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Islam, Kinerja Karyawan</i>	49
Tabel 3.2 <i>Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Islam (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)</i>	51
Tabel 3.3 <i>Hasil Uji Reliabilitas</i>	52
Tabel 3.4 <i>Pedoman Konversi Skor</i>	56
Tabel 4.1 <i>Jenis Kelamin Responden</i>	63
Tabel 4.2 <i>Usia Responden</i>	64
Tabel 4.3 <i>Tingkat Pendidikan Responden</i>	65
Tabel 4.4 <i>Jabatan Responden</i>	66
Tabel 4.5 <i>Alasan Bergabung Responden</i>	67
Tabel 4.6 <i>Tahun Bergabung Responden</i>	68
Tabel 4.7 <i>Penilaian Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	69
Tabel 4.8 <i>Penilaian Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	71
Tabel 4.9 <i>Penilaian Responden terhadap Motivasi Islam</i>	70
Tabel 4.10 <i>Penilaian Responden terhadap Motivasi Islam</i>	71
Tabel 4.11 <i>Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan</i>	71
Tabel 4.12 <i>Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan</i>	72
Tabel 4.13 <i>Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Smirnov Test</i>	73

Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas.....	73
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser	74
Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Metode OLS	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ekonomi di suatu negara sangat bergantung pada perkembangan dan kontribusi nyata dari sektor perbankan. Kita bisa melihat bagaimana pentingnya peran perbankan ekonomi dalam sektor pembangunan negara. Ketika sektor perbankan terpuruk, perekonomian nasional negara juga akan ikut terpuruk, demikian juga sebaliknya. Seperti yang telah kita ketahui sebelumnya, peran perbankan dalam pembangunan ekonomi salah satunya adalah mengalirkan dana bagi kegiatan ekonomi masyarakat. Salah satu contoh yang bisa kita lihat dalam kehidupan sehari-hari yakni adanya bentuk perkreditan bagi masyarakat perseorangan atau badan usaha. Segala upaya yang telah dilakukan oleh bank untuk membantu pertumbuhan ekonomi seperti contoh di atas tentunya sudah dipersiapkan dengan baik sebelumnya melalui manajemen organisasi sumberdaya manusia di dalamnya. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam kehidupan yang semakin maju untuk memudahkan seseorang atau lembaga dalam menyimpan dan meminjam dana maka banyak organisasi yang memanfaatkan bank sebagai sarana yang tepat dalam melakukan berbagai transaksi yang sangat berpengaruh dalam dunia usaha. Bank adalah lembaga yang berperan penting sebagai perantara keuangan (*Financial Intermediary*) antara pihak yang memiliki dana dan pihak yang memerlukan dana dalam Standar Akuntansi Keuangan. Perbankan tersebut memiliki tujuan yang tergantung pada peralatan yang baik, sarana yang lengkap tetapi juga lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan

perbankan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perbankan akan tercapai.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain, Suranta (2002). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Guritno 2005). Perusahaan harusnya memberikan hadiah kepada para karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja sebagai alat untuk memotivasi karyawan tersebut. Harusnya seorang pemimpin juga mendengarkan ide-ide ataupun pendapat dari bawahannya sebelum mengambil suatu keputusan. Gaya kepemimpinan yang bagus dan tepat, secara tidak langsung akan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berprestasi atau tidaknya karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di dalam perusahaan tersebut.

Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan orang tersebut (Samsudin 2006 dalam Setiawan 2008). Robbins (2006), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Mengingat betapa pentingnya peranan seorang pemimpin di dalam perusahaan untuk memberikan contoh atau motivasi kepada bawahannya agar bawahannya memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Gibson (2003), mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan mengarahkan perilaku. Handoko (1995), menyatakan banyak istilah yang digunakan untuk menyebut motivasi, antara lain kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*). Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kinerja karyawan dalam suatu perbankan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja. Faktor pertama yaitu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan cara seorang atasan mengarahkan karyawannya agar mematuhi aturan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan organisasi. (Sondang P, 2007).

Menurut Taufiq dan Hidayat (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktifitas, dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan akan merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi. (Taufiq, 2012). Kepemimpinan dalam pandangan-pandangan di atas terlihat cukup penting, termasuk pula untuk lembaga bisnis Islam seperti bank Syariah. Kepemimpinan di bank Syariah mengacu model kepemimpinan Islam. Namun demikian, karena bank Syariah di Indonesia tergolong baru dibanding dengan bank konvensional, maka secara umum masih mempunyai kendala dalam proses kepemimpinannya. Salah-satunya adalah kendala kepemimpinan di bidang manajemen sumber daya manusia, seperti terlihat dalam pernyataan berikut ini.

Kendala di bidang sumber daya manusia dalam mengembangkan perbankan Syariah disebabkan karena sistem ini masih belum lama dikembangkan. Pengembangan sumber daya manusia di bidang perbankan Syariah sangat diperlukan karena keberhasilan pengembangan bank Syariah pada level mikro sangat ditentukan oleh kualitas manajemen dan tingkat pengetahuan serta keterampilan pengelola bank. Sumber daya manusia dalam perbankan syariah harus memiliki pengetahuan yang luas di bidang perbankan, memahami implementasi prinsip-prinsip Syariah dalam praktik perbankan, serta mempunyai komitmen yang kuat untuk menerapkannya secara konsisten. Dalam pengembangan bank syariah dengan cara mengkonversi bank konvensional menjadi bank Syariah atau membuka kantor cabang Syariah oleh bank umum konvensional, permasalahan ini menjadi lebih penting karena diperlukan suatu perubahan pola pikir dari sistem usaha bank yang beroperasi secara konvensional ke bank yang beroperasi dengan prinsip Syariah. (Antonio, 2001). Hal yang penting bagi pemimpin perusahaan adalah memotivasi para karyawannya agar mereka dapat menjadi karyawan yang produktif dan efektif dalam pekerjaan. Upaya memotivasi karyawan dapat menyebabkan karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga tanggung jawabnya untuk meningkatkan produksi semakin besar.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilkumanusia agar bekerjagiat untuk mencapaihasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan

kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja sehingga diharapkan kinerja akan meningkat. Apabila kinerja tinggi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan kelangsungannya akan tetap terjaga. Yukl (2013: 250) bahwa aspek-aspek situasi dalam suatu kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja daripada kelompok, antara lain: (1) Kinerja suatu kelompok tergantung kepada motivasi dan kemampuan anggota, kinerja kelompok akan menjadi lebih tinggi bilamana para anggota dimotivasi dan sangat terampil. (2) Kinerja kelompok juga tergantung kepada sejauh mana para anggotanya dalam organisasi menggunakan keterampilan mereka. (3) Kerjasama penting bagi kinerja. (4) Kinerja juga tergantung pada perolehan sumber daya yang diperlukan serta kerjasama orang-orang diluar kelompok tersebut. (5) Kinerja sebuah sub unit organisasi juga tergantung kepada koordinasi eksternal dengan sub unit lainnya dari organisasi yang sama (Apriyanto, 2015).

Alasan penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Syariah Bukopin terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Islam terhadap kinerja karyawan dalam perspektif Ekonomi Islam dikarenakan Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam berpengaruh pada Peningkatan kinerja karyawan yang akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Seperti yang kita ketahui faktor kepemimpinan mempunyai dampak yang besar bagi kinerja karyawan. sebab didalam suatu perusahaan entah itu besar atau pun kecil pasti

memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin yang baik dapat menjadi panutan bagi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaannya dan sekaligus dapat memberikan motivasi dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang dan beberapa alasan yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta)"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penyusun sampaikan, maka untuk mengarahkan penelitian ini penyusun merumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi Islami terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono ?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Islam secara bersama terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
2. Mengidentifikasi pengaruh variabel motivasi islam terhadap kinerja karyawan.

3. Mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi Islam secara bersama terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Akademis

- a. Bagi Penyusun, dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- b. Bagi Mahasiswa, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

2) Manfaat Praktis

- a. Mempertajam informasi bagi mereka tentang gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ideal bagi karyawan yang mungkin dapat diambil manfaatnya.
- b. Memberikan informasi mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Islami terhadap kinerja karyawan khususnya bagi karyawan.
- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab. Sebagai gambaran konkrit dari seluruh penelitian ini, maka penyusun akan mendeskripsikan sistematika penulisan skripsi ini supaya mempermudah pembahasan dalam penyusunan skripsi ini. Diawali dari Bab I yaitu Pendahuluan. Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta menjelaskan secara ringkas tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Kemudian dilanjutkan dengan Bab II yaitu Telaah pustaka dan

Landasan Teori. Bab ini memaparkan tentang penelitian-penelitian terdahulu dan mendeskripsikan pengertian bank, fungsi bank serta jenis bank kemudian kinerja karyawan berisi tentang pengertian kinerja dan indikator kinerja kemudian gaya kepemimpinan transformasional, faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kepemimpinan transformasional, indikator-indikator gaya kepemimpinan transformasional, pengertian kepemimpinan Islam kemudian dan motivasi Islam berisi pengertian motivasi, teori motivasi Islam fungsi motivasi serta faktor-faktor berpengaruh terhadap motivasi islam.

Selanjutnya Bab III yakni Metode Penelitian. Bab ini menjelaskan tentang metode yang akan digunakan oleh penyusun dalam menggali berbagai informasi dari lapangan dan selanjutnya akan dianalisa menjadi hasil penelitian. Disini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data. Setelah metode penelitian maka akan dilakukan penelitian lapangan. Kemudian dilanjutkan dengan Bab IV yaitu Hasil dan Analisis Pembahasan. Pada bab ini nantinya akan menjawab rumusan masalah yang telah ditentukan sebelumnya. Meliputi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi Islam terhadap kinerja karyawan dan Bab V berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang bisa memberikan gambaran terhadap semua pihak dan juga bagi peneliti.

BAB II

LANDASAN TEORI

F. Telaah Pustaka

Telaah pustaka ini diperoleh dari penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu baik berupa skripsi, tesis, riset, jurnal, dan buku. Memang sudah banyak yang telah membahas mengenai judul skripsi ini dari berbagai aspek, diantaranya yaitu:

Berdasarkan jurnal yang ditulis oleh Pramandhika (2011) “Motivasi Kerja Dalam Islam.” Dijelaskan bahwa setiap orang bisa kerasan dan semangat dalam bekerja sesuai dengan profesi masing-masing tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, tidak terkecuali profesi sebagai guru TPQ. Salah satu faktor yang menyebabkan adalah karena adanya motivasi Dengan demikian analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan Atkinson (dalam Winardi, 2002) bahwa analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang (Pramandhika, 2011).

Kedua, jurnal yang ditulis oleh Susilo Toto Raharjo (2006), “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)*.” Bahwa gaya kepemimpinan pada depag Kendal dan Semarang adalah gaya pengasuh. Hal ini dikarenakan pada instansi departemen agama masih bersifat plural, masih menonjolkan satu golongan yang mana ajaran keagamaannya masih sangat kental. Pemimpin dianggap sebagai guru, pembimbing, yang akan selalu membimbing dan mengarahkan bawahan, dan memberikan bantuan sekalipun bukan masalah pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu teori atau konsep praktis yang sangat penting, karena merupakan dampak atau hasil dari

keefektifan performance dari kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi adalah kepuasan sosial, bagaimana karyawan puas dengan lingkungan sosial dalam organisasi dan juga status sosialnya. Kepuasan yang kedua adalah kepuasan ekstrinsik, seperti gaji, bonus, promosi, dan kondisi kerja. Sedangkan kepuasan ketiga adalah kepuasan intrinsik yang berhubungan dengan kemampuan, keberhasilan, tanggung jawab serta rasa aman dalam bekerja (Raharjo, 2006).

Ketiga, penelitian yang ditulis oleh Andriyanto (2016) "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*" Perilaku atau sikap seorang pemimpin terhadap karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena jika seorang pemimpin bersikap tidak respek terhadap karyawan maka karyawan akan merasa ketidaknyamanan sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal. Sebaliknya jika seorang pemimpin menunjukkan sikap respek terhadap karyawan, maka karyawan akan merasa nyaman dan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin maksimal (Andriyanto, 2016).

Keempat, jurnal yang ditulis oleh Rahmila Sari, Mahlia Muis, Dan Nurdjannah Hamid (2012), "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar.*" Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien pengaruh dari setiap variabel penelitian. Variabel penelitian dengan nilai koefisien pengaruh yang paling besar adalah kepemimpinan. Jadi, variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Bagi penelitian lanjutan, diharapkan meneliti variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan

seperti kompensasi, budaya kerja, pelatihan, kepribadian, perencanaan karier dan pemberdayaan karyawan. Dalam rangka peningkatan kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri, maka disarankan kepada Bank Syariah Mandiri Cabang untuk meningkatkan perilaku kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terutama peningkatan perilaku kepemimpinan tanpa mengabaikan variabel motivasi dan stres kerja. Peningkatan perilaku kepemimpinan dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan, meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dan mengurangi stres kerja karyawan dapat dilakukan dengan mengurangi kegiatan diluar tugas dan tanggung jawab karyawan. (Rahmila Sari, 2012).

Kelima, jurnal yang ditulis Apriyanto (2015), "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*" Pada jurnal ini Amar dalam Mamik (2010) menyatakan bahwa pemimpin perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya dalam mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan karyawan juga lebih berkualitas. Setiap perusahaan selalu mengharapkan tercapainya tujuan organisasi, dimana untuk mencapainya dibutuhkan peranan penting bagi pegawai. Pegawai yang mampu dan cakap menjalankan pekerjaannya dengan hasil yang sesuai dengan harapan perusahaan sangat menguntungkan. Agar pegawai lebih bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, maka sudah selayaknya apabila perusahaan memperhatikan sikap pimpinannya. Luthans (2011: 353) mengungkapkan bahwa "*leadership behavior will be motivational to the extent that (1) it makes satisfaction of subordinate needs contingent on effective performance, and (2) it complements the environment of subordinate by providing the coaching guidance, support, and rewards which are necessary for effective performance*". Dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan agar lebih giat bekerja sehingga

diharapkan kinerja akan meningkat. Apabila kinerja tinggi, maka perusahaan akan cepat berkembang dan kelangsungannya akan tetap terjaga. Yukl (2013: 250) bahwa aspek-aspek situasi dalam suatu kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja daripada kelompok, antara lain: (1) Kinerja suatu kelompok tergantung kepada motivasi dan kemampuan anggota, kinerja kelompok akan menjadi lebih tinggi bilamana para anggota dimotivasi dan sangat terampil. (2) Kinerja kelompok juga tergantung kepada sejauh mana para anggotanya dalam organisasi menggunakan keterampilan mereka. (3) Kerjasama penting bagi kinerja. (4) Kinerja juga tergantung pada perolehan sumber daya yang diperlukan serta kerjasama orang-orang diluar kelompok tersebut. (5) Kinerja sebuah sub unit organisasi juga tergantung kepada koordinasi eksternal dengan sub unit lainnya dari organisasi yang sama (Apriyanto, 2015).

Keenam, jurnal yang ditulis Aditya (2014) “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara)*” Menjelaskan bahwa saat ini begitu banyak perusahaan yang bersaing untuk mendominasi sumber daya manusia. Para perusahaan tersebut memanfaatkan karyawan secara berlebihan tanpa memperhatikan kebutuhan karyawan. Hal ini karena perusahaan belum menerapkan aturan Islam secara total. Oleh karena itu penting sekali bagi perusahaan untuk menerapkan kepemimpinan yang Islami dan organisasi yang bernafaskan Islam, sehingga bisa memberikan motivasi spiritual Islam kepada karyawan. Sebagaimana dalam mengerjakan tuntutan syariat Islam dalam segala aspek kehidupan, maka terciptanya suatu kepemimpinan yang disebutkan tersebut memungkinkan seorang Muslim dalam menyangkut kehidupan diri sendiri maupun suatu kaum sehingga mampu menjaga hubungannya secara vertikal (kepada Allah SWT) dan horizontal (umatnya)(Aziz, 2014).

Ketujuh, Penelitian yang ditulis Dwi Setyorini (2016) “*Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi, Kompensasi Dan*

Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Bank Konvensional dan Bank Syariah di Surakarta).”

Disimpulkan bahwasanya :

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan perbankan konvensional dan syariah di kota surakarta.
2. Lingkungan organisasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan perbankan konvensional dan syariah di kota surakarta.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan perbankan konvensional dan syariah di kota surakarta.
4. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan perbankan konvensional dan syariah di kota surakarta.
5. Kepuasan kerja memoderasi hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada perbankan konvensional dan syariah di kota surakarta.
6. Kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan lingkungan organisasi dengan kinerja karyawan pada perbankan konvensional dan syariah di kota surakarta.
7. Kepuasan kerja memoderasi hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada perbankan konvensional dan syariah di kota surakarta (Setyorini, 2016).

Selanjutnya, jurnal yang ditulis oleh Ujang Wawan Sam Adinata (2015) “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung.” Berdasarkan pada hasil disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TMZIS Bandung. Adapun pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah kepemimpinan transformasional. Semua variabel penelitian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung dimana besarnya

pengaruh simultan sebesar 78% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dengan demikian pihak perusahaan dalam hal ini KJKS BMT TAMZIS Bandung perlu meningkatkan peranan budaya organisasi yang kuat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Dan perlu untuk memberikan perhatian lebih untuk mengoptimalkan kepemimpinan transformasional dan motivasi sehingga dapat menunjang kinerja perusahaan KJKS BMT TAMZIS Bandung (Adinata, 2015).

Tabel 2.1

Tabel Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang

No	Peneliti	Tahun	Judul	Perbedaan
1	Ananto Pramandhika	2011	<i>“Motivasi Kerja dalam Islam”</i>	Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Ananto Pramandhika dengan penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian ini tidak menggunakan variabel kepemimpinan transformasional kemudian penelitian Ananto Pramandhika berlokasi TPQ sedangkan penelitian yang akan dilakukan di Bank Syariah
2	Susilo Toto Raharjo	2006	<i>“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen</i>	Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Susilo Toto Raharjo dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel dengan

			<i>Organisasi dan Kinerja Karyawan”</i>	tidak adanya variabel motivasi islam pada penelitian yang akan dilakukan dan pada lokasi penelitian.
3	Andriyanto	2016	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</i>	Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Andriyanto dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel pengaruh gaya kepemimpinan yang secara umum dan juga motivasi kerja bukan motivasi islam.
4	Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid.	2012	<i>“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar”</i>	Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurdjannah Hamid dengan penelitian yang dilakukan adalah pada penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan tranformasioanal dan tidak terdapat variabel stress kerja.
5	Wawan Apriyanto	2015	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional</i>	Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Wawan Apriyanto

			<i>dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”</i>	dengan penelitian ini yaitu terdapat pada variabel motivasi islam dan lokasi penelitian.
6	Reza Aditya	2014	<i>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</i>	Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Reza Aditya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah terletak pada variabel disiplin kerja dan gaya kepemimpinan islami yang tidak terdapat pada penelitian ini dan berbeda.
7	Dwi Setyorini	2016	<i>“Kinerja Karyawan Ditinjau dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating”</i>	Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Dwi Setyorini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel kepuasan kerja, lingkungan organisasi yang tidak digunakan pada penelitian yang akan dilakukan.

8	Wawan Sam Adinata	2010	<i>“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”</i>	Perbedaan yang ada pada penelitian yang dilakukan oleh Yurike Ariani dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dari variabel budaya organisasi yang tidak terdapat pada penelitian ini dan lokasi penelitian.
---	----------------------	------	---	--

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa peneliti terdahulu lebih memfokuskan kepemimpinan dalam suatu perusahaan perlu memperhatikan gaya kepemimpinan yang digunakannya untuk mendorong dan mengarahkan bawahannya agar mereka dapat meningkatkan kinerja mereka lebih baik lagi, sehingga mutu produk yang dihasilkan karyawan juga lebih berkualitas. Dimana penyusun akan memilih judul tentang *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono)*. Penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian ini penyusun ingin mengkaji lebih dalam mengenai *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono)”* merupakan penelitian yang belum pernah dilakukan.

G. Landasan Teori

1. Bank

a. Pengertian Bank

Berbagai definisi mengenai bank telah dikemukakan oleh berbagai kalangan dan ahli. Berikut ini beberapa pengertian bank antara lain :

1. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan, “Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Bank Umum adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional dan atau berdasarkan prinsip Syariah yang dalam kehiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Bank Perkreditan Rakyat adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip Syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran.”
2. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.23 Tahun 1999 adalah sebagai berikut: “Bank adalah Bank Umum dan Bank Perkreditan Rakyat sebagaimana dimaksud dalam undang-undang tentang perbankan yang berlaku.”
3. Bank secara sederhana menurut Kasmir (2002:11) adalah : “Lembaga keuangan yang kegiatan utamanya adalah dengan menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali dana tersebut ke masyarakat serta memberikan jasa bank lainnya.”
4. Dalam id.wikipedia.org bank adalah “sebuah lembaga intermediasi keuangan, umumnya didirikan dengan kewenangan untuk menerima simpanan uang, meminjamkan uang, dan menerbitkan promes atau yang dikenal sebagai banknote.”

5. Abdullah (2005) mendefinisikan bank sebagai berikut: “Bank merupakan bagian dari lembaga keuangan yang memiliki fungsi intermediasi yaitu menghimpun dana dari masyarakat yang kelebihan dana dan menyalurkan dana yang dihimpunnya kepada masyarakat kekurangan dana.

Dari beberapa definisi di atas, dapat dikatakan bahwa bank merupakan lembaga yang menghimpun dana dari masyarakat berupa simpanan dan menyalurkannya kembali dalam bentuk pinjaman berupa kredit dan bekerja atas dasar kepercayaan yang diperoleh dari masyarakat.

b. Fungsi Bank

Menurut Susilo, Triandoro dan Santoso (2006:9) secara umum fungsi utama bank adalah menghimpun dana dari masyarakat dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat untuk berbagi tujuan atau sebagai Financial Intermediary.

Secara spesifik fungsi utama bank adalah:

1. *Agent of Trust*
2. *Agent of Development*
3. *Agent of Service*

Dari kutipan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Agent of Trust

Dasar utama kegiatan perbankan adalah kepercayaan (trust), baik dalam hal menghimpunan dana maupun penyaluran dana. Masyarakat akan mau menitipkan dananya di bank apabila dilandasi adanya unsur kepercayaan. Masyarakat percaya bahwa uangnya tidak akan disalahgunakan oleh bank, uangnya akan digunakan dengan baik, bank tidak akan bangkrut, dan pada saat yang telah dijanjikan simpanan tersebut dapat ditarik kembali dari bank. Pihak bank sendiri akan mau menempatkan atau menyalurkan dananya pada debitur atau masyarakat apabila

dilandasi adanya unsur kepercayaan. Pihak bank percaya bahwa debitur tidak akan menyalahgunakan pinjamannya, debitur akan mengelola dana pinjamannya dengan baik, debitur akan mempunyai kemampuan untuk membayar pada saat jatuh tempo dan debitur mempunyai niat baik untuk mengembalikan pinjaman beserta kewajiban lainnya pada saat jatuh tempo.

b. *Agent of Development*

Kegiatan perekonomian masyarakat di sektor moneter dan di sektor riil tidak dapat dipisahkan. Kedua sektor tersebut selalu berinteraksi dan saling mempengaruhi. Sektor riil tidak akan dapat berkinerja dengan baik apabila sektor moneter tidak bekerja dengan baik. Kegiatan bank berupa penghimpunan dan penyaluran dana sangat diperlukan bagi lancarnya kegiatan perekonomian di sektor riil. Kegiatan bank tersebut memungkinkan masyarakat melakukan kegiatan investasi, distribusi, serta konsumsi dan jasa, mengingat bahwa kegiatan-kegiatan tersebut tidak dapat dilepaskan dari adanya penggunaan uang, kelancaran kegiatan-kegiatan tersebut tidak lain adalah kegiatan pembangunan perekonomian masyarakat.

c. *Agent of Service*

Di samping melakukan kegiatan penghimpunan dan penyaluran dana, bank juga memberikan penawaran jasa perbankan yang lain kepada masyarakat. Jasa yang ditawarkan bank ini erat kaitannya dengan kegiatan perekonomian masyarakat secara umum. Jasa ini antara lain dapat berupa jasa pengiriman uang, penitipan barang berharga, pemberian jaminan bank, dan penyelesaian tagihan (Lestari, 2012).

c. Jenis Bank

1. Bank yang berdasarkan prinsip konvensional.

Dalam mencari keuntungan dan menetapkan harga kepada para nasabahnya, bank yang berdasarkan prinsip konvensional menggunakan dua metode. Pertama, spread based dengan menetapkan bunga sebagai harga jual produk simpanan deposito dan harga beli untuk produk pinjamannya (kredit) juga ditentukan berdasarkan tingkat suku bunga tertentu. Kedua, fee based untuk jasa- jasa bank lainnya pihak perbankan konvensional menggunakan atau menerapkan berbagai biaya dalam nominal atau persentase tertentu seperti biaya administrasi, biaya provisi, sewa, iuran, dan biaya-biaya lainnya yang dikenal dengan istilah fee based.

2. Bank yang berdasarkan prinsip syariah.

Penentuan harga atau mencari keuntungan bagi bank yang berdasarkan prinsip syariah adalah dengan cara: pembiayaan berdasarkan prinsip bagi hasil (mudharabah), pembiayaan berdasarkan prinsip penyertaan modal (musharakah), prinsip jual beli barang dengan memperoleh keuntungan (murabahah), pembiayaan barang modal berdasarkan sewa murni tanpa pilihan (ijarah) atau dengan adanya pilihan pemindahan kepemilikan atas barang yang disewa dari pihak bank oleh pihak lain (ijarah wa iqtina). Bank berdasarkan prinsip syariah mengharamkan penggunaan harga produknya dengan bunga tertentu (Hidayat, 2014).

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Semangat kerja yang dibalut oleh kekuatan iman melahirkan kerja keras serta tanggung jawab yang mendalam

terhadap tugas-tugas yang dikerjakannya. Bekerja itu adalah amanah Allah SWT. Sehingga ada semacam sikap mental yang tegas muslim bahwa (Raharjo, 2006)

1. Karena bekerja itu adalah amanah, maka dia akan bekerja dengan kerinduan dan tujuan agar pekerjaannya tersebut menghasilkan tingkat hasil yang seoptimal mungkin.
2. Ada semacam kebahagiaan melaksanakan pekerjaan, karena dengan melaksanakan pekerjaan tersebut berarti dia telah melaksanakan amanah Allah.
3. Tumbuh kreativitas untuk mengembangkan, memperkaya dan memperluas, karena dirinya merasa bahwa dengan mengembangkan pekerjaannya akan tumbuh berbagai kegiatan dan tantangan yang berarti menunjukkan bertambahnya amanah Allah kepada dirinya.
4. Ada semacam malu hati apabila pekerjaannya tidak dia laksanakan dengan baik, karena hal ini berarti sebuah pengkhianatan terhadap amanah Allah SWT.

Berikut ini beberapa definisi kinerja:

- a. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.
- b. Kinerja diartikan sebagai seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktifitas khusus selama periode khusus. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.
- c. Menurut pendapat dari Bernardin dan Russell bahwa kinerja merupakan catatan *Outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Islami adalah serangkaian hasil yang diperoleh dari kemampuan, usaha dan kesempatan para pekerja selama periode waktu tertentu, dan di dalam mencapai tujuannya tersebut selalu berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Dengan adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas Sumber Daya Manusia yang ada dalam organisasi. Melalui penilaian tersebut, maka dapat diketahui bagaimana kondisi riil karyawan dilihat dari kinerja (Sulistiyani T. , 2003).

Semangat kerja yang dibalut oleh kekuatan iman akan melahirkan kerja keras serta rasa tanggung jawab yang mendalam terhadap tugas-tugas yang dikerjakannya. Seorang muslim yang mempunyai kekuatan iman akan merasa malu apabila prestasinya hanya pas-pasan saja, karena bagi dirinya, hasil kerja adalah cermin kualitas dirinya. Itulah sebabnya, dia tidak pernah menyerah begitu saja pada situasi dan kondisi, karena Menyerah begitu saja tanpa usaha adalah bukti dari lemahnya iman (Toto, 1995).

Adapun Hubungan perusahaan dengan pekerja menurut pandangan Islam adalah sebagai berikut:

- a) Keputusan perekrutan, promosi dan lain-lain bagi pekerja Islam mendorong umatnya untuk memperlakukan setiap muslim secara adil. Sebagai contoh dalam perekrutan, promosi atau keputusan-keputusan lain dimana seorang manajer harus menilai kinerja seseorang terhadap orang lain, kejujuran dan keadilan adalah sebuah keharusan.
- b) Upah yang adil, sejumlah majikan mungkin akan mengambil keuntungan dari para pekerjanya dan membayar kepada mereka karena tuntutan kebutuhan mereka untuk mendapat penghasilan,

Islam menentang praktek eksploitasi semacam ini. Jika tingkat upah terlalu rendah, para pekerja mungkin tidak termotivasi untuk berusaha secara maksimal, sama halnya jika tingkat upah terlalu tinggi maka sang majikan mungkin tidak mendapatkan keuntungan dan tidak dapat menjalankan perusahaannya. Dalam organisasi Islam, upah harus direncanakan dengan cara yang adil baik bagi pekerja maupun majikan.

- c) Penghargaan terhadap keyakinan pekerja Prinsip umum Tauhid atau keesaan berlaku untuk semua aspek hubungan antara perusahaan dan pekerjanya. Pengusaha muslim tidak boleh memperlakukan pekerjanya seolah-olah Islam tidak berlaku selama bekerja. Sebagai contoh, pekerja muslim harus diberi waktu untuk melaksanakan shalat dan tidak boleh dipaksa untuk melakukan tindakan yang bertentangan dengan aturan moral Islam, harus diberi waktu istirahat bila mereka sakit dan tidak dapat bekerja, serta tidak boleh dilecehkan secara seksual, dan lain-lain.
- d) Hak pribadi jika seorang pekerja memiliki masalah fisik yang membuatnya tidak dapat mengerjakan tugas-tugas tertentu atau jika seorang pekerja telah berbuat kesalahan di masa lalu, maka sang majikan tidak boleh menyiarkan berita tersebut, hal ini akan melanggar hak pribadi sang pekerja.
- e) Kebajikan Prinsip kebajikan (Ihsan) seharusnya merasuk dalam hubungan antara bisnis dan pekerja. Pada suatu saat sebuah usaha mungkin berjalan kurang memuaskan dan para pekerjanya mungkin akan menanggung pengurangan upah sementara untuk waktu kerja yang sama. Aspek lain prinsip kebajikan adalah tidak melakukan tekanan yang tidak semestinya terhadap para pekerja untuk bekerja secara terus-menerus (Muhammad, 2002).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu karyawan adalah sebagai berikut (Ismail Yusanto, 2002)

1. Penguatuaan atau wartawan mengenai perusahaan dan organisasi.

2. Relasi dalam organisasi dan perusahaan.
3. Reputasi dan catatan prestasi
4. Kemampuan dan keahlian (pemikiran dan berhubungan dengan orang lain).

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi mengenai seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikannya dengan karyawan. Dessler (2011) berpendapat penilaian kinerja adalah evaluasi mengenai kinerja seorang karyawan, baik kinerja yang lalu atau saat ini, sebagai standar kinerja karyawan tersebut. Dan menurut Mangkunegara (2013) penilaian kinerja adalah proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan organisasi terhadap karyawan, penilaian kinerja dilakukan agar organisasi dan karyawan itu sendiri mengetahui standar kinerja yang mereka miliki. Apabila standar tersebut telah diketahui, maka organisasi dapat menyiapkan rencana-rencana tertentu untuk mempertahankan ataupun untuk meningkatkan standar kinerja yang dimiliki oleh karyawan mereka (Setyorini, 2016).

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014:145). Sementara itu menurut Lohman (2003) dalam Abdullah (2014:145) indikator kinerja adalah suatu variabel yang digunakan untuk mengekspresikan secara kuantitatif efektivitas dan efisiensi proses atau operasi dengan berpedoman pada target-target dan tujuan organisasi. Dalam pandangan lain, Moeheriono (2012:108) mendefinisikan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Indikator kinerja adalah nilai atau karakteristik tertentu yang digunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
2. Indikator kinerja adalah alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Agus Dharma (2004:24) bahwa hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan pegawai.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Surya Dharma (2012:83), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

1. Konsisten.
2. Tepat.
3. Menantang.
4. Dapat diukur.
5. Dapat dicapai.
6. Disepakati.
7. Dihubungkan dengan waktu.
8. Berorientasikan kerja kelompok.

Pengukuran terhadap kinerja didapat dari atasan langsung, penanggung jawab, dan kerja menurut Becker & Klimoski (1989:348) dalam *Journal of Personnel Psychology* Vol. 42, indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas Pekerjaan.

- b. Kuantitas Pekerjaan.
- c. Sikap.
- d. Kerjasama.
- e. Komunikasi.
- f. Kinerja Keseluruhan.

3. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Ott (1996) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses hubungan antar pribadi yang di dalamnya seseorang mempengaruhi sikap, kepercayaan dan perilaku orang lain. Adapun Locke et al. (1991) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses membujuk orang lain untuk mengambil langkah menuju suatu sasaran bersama. Sejalan dengan kedua pendapat di atas, Soehardi Sigit dalam bukunya *Teori Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Mengutip pendapat George R. Terry yang mengatakan bahwa, “*leadership is the others to work together willingly on related task to attain that which the leader desire*” (Kepemimpinan adalah hubungan di mana didalamnya antara orang dan pemimpin saling mempengaruhi agar mau bekerjasama berbagi tugas untuk mencapai keinginan sang pemimpin).

Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik suatu konklusi yang sama, bahwa masalah kepemimpinan adalah masalah kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik itu dengan cara mempengaruhi atau membujuk. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program yang ada, tetapi lebih dari itu ia harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya atau masyarakatnya untuk turut andil berperan secara aktif, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif pula (Fakih, 2001).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Transformasional.

Menurut Reitz (1981), ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan transformasional yaitu meliputi:

1. Kepribadian, pengalaman masa lalu dan harapan pimpinan hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya mempengaruhi pilihan akan gaya.
2. Pengharapan dan perilaku atasan, pemimpin secara jelas memakai gaya yang berorientasi pada tugas.
3. Karakteristik, harapan perilaku bawahan akan mempengaruhi terhadap gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakn organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan perilaku rekan.

c. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya atau cara yang dimiliki oleh seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap tindakan apa yang akan mereka lakukan untuk mengatur dan menjalankan suatu perusahaan. Menurut Robbins (2007), pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikut, Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

Modiani (2012), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan untuk memberikan inspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinil dan untuk imbalan internal. Sedangkan menurut Yukl (2009), kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi.

d. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Robbins (2010):

1) Kharisma

Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya.

2) Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

3) Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpinan kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

4) Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Yukl (2009) yaitu:

- a) Pengaruh ideal/kharismatik: perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut terhadap pemimpin.
- b) Pertimbangan individual meliputi pemberian dorongan, dukungan dan pelatihan terhadap pengikut.
- c) Motivasi inspirasional yang meliputi penyampaian visi yang menarik, untuk memfokuskan bawahan, dan model perilaku yang tepat.
- d) Stimulasi intelektual perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

e. Pengertian Kepemimpinan Islam

Munculnya pemimpin dalam Islam dapat dilacak dari keberadaan manusia di muka bumi yang dimulai dari Allah menciptakan Adam dan Hawa, sebagaimana terdapat dalam surat *An-Nisa* ayat 1. Kemudian dari dua jenis itu lahir suatu komunitas yang disebut dengan istilah *syu'ub* dan

qobail (QS. Al-Hujarat: 13) dan akhirnya terjadi proses saling mengenal (*ta'aruf*) yang dari proses ini muncul segolongan orang yang mengajak kepada kebaikan, menyuruh berbuat baik dan mencegah perbuatan mungkar (QS. Ali Imran: 104) dan akhirnya terjadi proses penyeleksian tentang siapa yang punya *ability* untuk ditempatkan sebagai hamba Allah yang paling mulia atau dalam terminologi Al Qur'an disebut *khoiru ummat* (QS. Ali Imran: 110).

Kepemimpinan Islam meliputi banyak hal, karena seorang pemimpin dalam perspektif Islam memiliki fungsi ganda yaitu sbagai seorang *khalifatullah* (wakil Allah) di muka bumi yang harus merealisasikan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Dan sekaligus sebagai *abdullah* (hamba Allah) yang patuh serta senantiasa teranggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalan Allah. Jika kita lihat teori-teori tentang fungsi dan peran seorang pemimpin yang dilontarkan oleh pemikir-pemikir dari dunia barat, maka kita hanya menemukan bahwa aspek kepemimpinan itu sebagai sebuah konsep relasi, proses otoritas maupun kegiatan mempengaruhi secara horisontal.

Dalam teori-teori manajemen, fungsi pemimpin diletakkan pada posisi yang tidak terlalu berbeda dengan peran pemimpin dalam teori kepemimpinan yaitu sebagai perencana dan pengambil keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*controlling*) dan lain-lain.

Adapun pengertian Kepemimpinan Islam dapat dilihat dari pendapat Hadari Nawawi dalam bukunya *Kepemimpinan Menurut Islam* (hlm.16-39) berikut yang membagi pengertian atau definisi kepemimpinan menjadi dua bagian yaitu (Nawawi, 1993):

1. Pengertian Spiritual

Dalam Islam kepemimpinan berasal dari perkataan khalifah yang berarti wakil. Pemakain kata khalifah setelah Rasulullah saw.

wafat, menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan “amir” (yang jamaknya Umara) atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam Bahasa Indonesia disebut pemimpin formal. Namun jika merujuk kepada firman Allah swt. dalam Al Qur’an surat *Al-Baqarah* ayat 30 berikut:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا
مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي
أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya:

“[Ingatlah] ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku akan menciptakan khalifah di bumi. “mereka bertanya [keheranan], “Mengapa Engkau akan menciptakan makhluk di dalamnya yang akan selalu menimbulkan kerusakan dan pertumpahan darah, sementara kami senantiasa bertasbih memuji dan menyucikan Engkau?” Allah berfirman. “Aku Mahatahu segala hal yang tidak kamu ketahui.”

Maka kedudukan non formal dari seorang khalifah juga tidak bisa disangkal lagi. Perkataan khalifah di dalam ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah Nabi, tetapi adalah penciptaan Nabi Adam yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat *ma'ruf* dan mencegah dari perbuatan *munkar*.

Dalam pengertian spiritual ini, kita dapat menyimpulkan bahwa kepemimpinan Islam secara mutlak adalah bersumber dari Allah swt. yang telah menjadikan manusia sebagai khalifah di muka bumi ini. Sehingga

dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi antara yang memimpin (Umara) dengan yang diimpin, tetapi baik antara pemimpin maupun rakyat yang dipimpin harus sama-sama mempertanggungjawabkan amanah yang diembannya sebagai seorang khalifah Allah di muka bumi ini, secara *komprehensif*.

2. Pengertian Empiris

Kepemimpinan adalah kegiatan manusia dalam kehidupan bermasyarakat. Dalam sejarah kehidupan manusia tentunya sangat banyak pengalaman kepemimpinan yang dapat dipelajari. Pengalaman itu perlu dianalisis untuk mendapatkan pelajaran yang berharga dalam mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhai Allah swt. Hal ini sesuai dengan konsep yang ada di dalam Al Qur'an, yang didalamnya banyak dimuat kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran bagi umat yang akan datang. Untuk memahami kepemimpinan secara empiris ini, maka perlu dipahami terlebih dahulu tinjauan dari segi *terminologi-nya*. Secara etimologis (ilmu asal kata) menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, berasal dari kata pimpin dengan mendapat awalan *me* yang berarti menuntun, menunjukkan jalan, membimbing. Perkataan lain yang disamakan artinya adalah mengetuai, mengepalai, mamandu dan melatih. Dalam bentuk kegiatan, maka si pelaku disebut Pemimpin. Dengan kata lain pemimpin adalah orang yang memimpin, mengetuai atau mengepalai. Dari sini berkembang lagi istilah kepemimpinan (dengan tambahan awalan *ke*) yang menunjukkan pada semua aspek kepemimpinan.

Dalam Al Qur'an banyak dijumpai istilah-istilah yang berhubungan dengan pemimpin. Seperti istilah *khalifah* yang terdapat dalam surat *Al-Baqarah* ayat 30, istilah *ulil amri* yang terdapat dalam surat *An-Nisa* ayat 59, istilah *wali* yang disebutkan dalam surat *Al-Maidah* ayat 55. Dalam hadis Nabi, istilah pemimpin dijumpai dalam kalimat *ra'in* atau

amir seperti yang disebutkan dalam hadis riwayat Bukhari. Istilah-istilah tersebut memberi pengertian bahwa kepemimpinan adalah kegiatan menuntun, memandu dan menunjukkan jalan yang diridai Allah.

Pengertian dari segi terminologi ini belum mampu memberikan kejelasan secara tuntas mengenai makna kepemimpinan ini. Selanjutnya, secara terminologis ini dapat di identifikasikan beberapa gejala, yaitu:

- a. Dalam kepemimpinan selalu berhadapan dua belah pihak. Pihak yang pertama disebut pemimpin dan pihak yang lainnya adalah orang yang dipimpin. Jumlah pemimpin selalu lebih sedikit dari orang yang dipimpin.
- b. Kepemimpinan merupakan gejala sosial, yang berlangsung sebagai interaksi antar manusia di dalam kelompoknya. Baik berupa kelompok besar yang melibatkan jumlah orang yang banyak, maupun kelompok yang kecil dengan jumlah orang yang terlibat di dalamnya sedikit.
- c. Kepemimpinan sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalai dan melatih, agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakannya sendiri.

Dari tinjauan itu, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Islam itu adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridai Allah swt. Jadi dalam hal ini sangat jelas orientasi dan tujuan yang hendak dicapai oleh kepemimpinan Islam yaitu keridaan Allah (*mardhatillah*) (Fakih, 2001).

4. Motivasi Islam

a. Pengertian Motivasi

Saat ini banyak definisi motivasi yang kita temukan, para praktisi dan akademisi atau sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti “bergerak”. Robbins

(2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006). Menurut Handoko (2001) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2001).

b. Teori Motivasi Islami

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu (Anwar, 2010). Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja (Rahmat, 2010). Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam (Pramandhika, 2011).

Motivasi merupakan unsur penting dalam suatu aktivitas kerja, karena motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan perilaku. Motivasi adalah kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan yang mengarah dan menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Dalam bukunya yang berjudul *Bekerja dengan Hati* Nurani, Akh. Muwafik Saleh mengatakan selama ini, banyak orang bekerja untuk mengajar materi belaka demi kepentingan duniawi, mereka tak sedikitpun memerdulikan kepentingan akhirat kelak. Oleh karena itu sudah saatnya para pekerja bekerja dengan motivasi yang dapat memberikan kepribadian yang baik dan dibenarkan oleh Islam yang harus memenuhi ciri-ciri sebagai berikut(Saleh, 2009):

1) Niat Baik dan Benar (Mengharap Ridha Allah SWT) Sebelum seseorang bekerja, harus mengetahui apa niat dan motivasi dalam bekerja, niat inilah yang akan menentukan arah pekerjaan. Jika niat bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, maka hanya itulah yang akan didapat. Tetapi jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, mendapat harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapatkan sebagaimana yang diniatkan. Rasulullah SAW bersabda:

Dari Sa'ad bin Abu Waqqash ra, Rasulullah SAW bersabda kepadanya: "Sesungguhnya apa saja yang kamu nafkahkan (bekerja) yang kamu niatkan untuk mencari keridhaan Allah niscaya kamu akan diberi pahala sebagai apa yang kamu sediakan untuk makan istrimu." (HR. Bukhari-Muslim).

2) Takwa Dalam Bekerja Takwa di sini terdapat dua pengertian. Pertama, taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya. Kedua, sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan

diikrarkannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan. Orang yang bertakwa atau bertanggung jawab akan selalu menampilkan sikap-sikap positif, untuk itu orang yang bertakwa dalam bekerja akan menampilkan sikap-sikap sebagai berikut:

- a. Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab terhadap kerja dan tugas yang diamanahkan.
- b. Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk dirinya dan orang lain dalam bekerja. Misalnya, tidak malas-malasan, merugikan rekan kerja, dsb.
- c. Taat pada aturan.
- d. Hanya menginginkan hasil pekerjaan yang baik dan halal.

Allah SWT menjamin balasan kepada orang-orang yang bertaqwa dalam kehidupan ini, termasuk dalam bekerja. Firman Allah SWT (QS:At-Talaq) :

فَإِذَا بَلَغَ أَجْلُهُنَّ فَامْسِكُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ أَوْ فَارِقُوهُنَّ بِمَعْرُوفٍ وَأَشْهِدُوا ذَوِي عَدْلٍ مِنْكُمْ وَأَقِيمُوا الشَّهَادَةَ لِلَّهِ ذَلِكَ يُوعِظُ بِهِ مَنْ كَانَ يُؤْمِنُ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ
الْآخِرِ وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا

Artinya: “Apabila mereka telah mendekati akhir iddahnya, Maka rujukilah mereka dengan baik atau lepaskanlah mereka dengan baik dan persaksikanlah dengan dua orang saksi yang adil di antara kamu dan hendaklah kamu tegakkan kesaksian itu karena Allah. Demikianlah diberi pengajaran dengan itu orang yang beriman kepada Allah dan hari akhirat. barangsiapa bertakwa kepada Allah niscaya dia akan mengadakan baginya jalan keluar.”

e. Ikhlas Dalam Bekerja Ikhlas adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu kegiatan atau aktivitas termasuk kerja jika dilakukan dengan keikhlasan maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Adapun ciri-ciri orang yang bekerja dengan Ikhlas yaitu:

1. Bekerja semata-mata mengharap ridha Allah SWT.
2. Bersih dari segala maksud pamrih dan ria.
3. Penuh semangat dalam mengerjakan seluruh tugas pekerjaan.
4. Tidak merasa rendah karena makian atau cercaan sehingga tidak mengurangi semangat dalam bekerja.

Allah SWT berfirman dalam (QS. Ali Imran: 29)

قُلْ إِنْ تُخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تَبْدُوهُ يَعْلَمُهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَاوَاتِ
وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya: “Katakanlah, jika kamu menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu menampakkannya, Allah pasti mengetahuinya.”

Mencari rezeki yang halal dalam agama Islam hukumnya wajib. Ini menandakan bagaimana penting mencari rezeki yang halal. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban ibadah fardlu lainnya. Islam sangat layak untuk dipilih sebagai jalan hidup (*way of life*). Islam tidak hanya berbicara tentang moralitas akhlak, tetapi juga memberikan peletakan dasar tentang konsep-konsep membangun kehidupan dan peradaban tinggi. Islam menganjurkan umatnya agar memilih aktivitas dan karir yang benar-benar selaras dengan kecenderungan dan bakatnya. Dengan demikian, Islam meletakkan dasar yang kuat akan kebebasan berusaha.

Hanya saja, untuk menghindari gejala-gejala kejahatan, Islam meletakkan batasan-batasan. Tujuan itu dinyatakan dalam Al-Qur'an dengan ungkapan bahwa bekerja adalah ibadah.

Menurut Hasibuan (2004) dalam Reza (2010), berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Gibson (2003), merupakan kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2002), motivasi positif dapat meningkatkan semangat dan produktivitas dalam jangka panjang. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Hasibuan (2008):

1) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik

serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

d. Indikator Motivasi Dalam Islam

Motivasi berperan penting dalam diri manusia, karena tidak akan ada yang memenuhi semua kebutuhan kita, dan tidak akan mendapat apa yang kita inginkan kecuali dengan berusaha untuk meraihnya sendiri. Orang yang memiliki motivasi yang kuat pada dirinya selalu menanamkan niat yang sungguh-sungguh, dan selalu bekerja keras, kerja yang baik menurut Islam dapat diartikan dengan makna yang umum dan makna yang khusus. motivasi kerja dalam Islam menurut Muwafik Saleh yaitu : (Pramadhika, 2011)

1. Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT).

Niat inilah yang menentukan arah pekerjaan, jika niat bekerja hanya ingin mendapatkan gaji maka hanya itulah yang akan

didapat. Jika niat bekerja sekaligus untuk menambah simpanan akhirat, menambah harta halal, serta menafkahi keluarga, tentu akan mendapat sebagaimana yang di niatkan.

2. Takwa dalam bekerja

Taat melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya. Orang yang bertakwa dalam bekerja adalah orang yang mampu bertanggung jawab terhadap segala tugas yang diamanahkan.

3. Iklas dalam bekerja

Ikhlash adalah syarat kunci diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT, suatu kegiatan atau aktifitas termasuk kerja jika dilakukan dengan ikhlas maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT.

e. Fungsi Motivasi

Dalam proses bekerja, motivasi sangat diperlukan, sebab seseorang yang tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, tidak akan mungkin melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Motivasi diperlukan dalam menentukan intensitas usaha bekerja bagi para pegawai.

Menurut Djamarah (2002) ada tiga fungsi motivasi:

- a. Motivasi sebagai pendorong perbuatan. Motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk mempengaruhi sikap apa yang seharusnya karyawan ambil dalam rangka bekerja.
- b. Motivasi sebagai penggerak perbuatan. Dorongan psikologis melahirkan sikap terhadap karyawan itu merupakan suatu kekuatan yang tak terbandung, yang kemudian terjelma dalam bentuk gerakan psikofisik.
- c. Motivasi sebagai pengarah perbuatan. karyawan yang mempunyai motivasi dapat menyeleksi mana perbuatan yang harus dilakukan dan mana perbuatan yang diabaikan.

f. Faktor-Faktor Berpengaruh Terhadap Motivasi Islami

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

- a. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor instrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif, dan juga kebutuhan hidup.
- b. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bias juga berasal dari pendapat orang lain.

H. Kerangka Penelitian

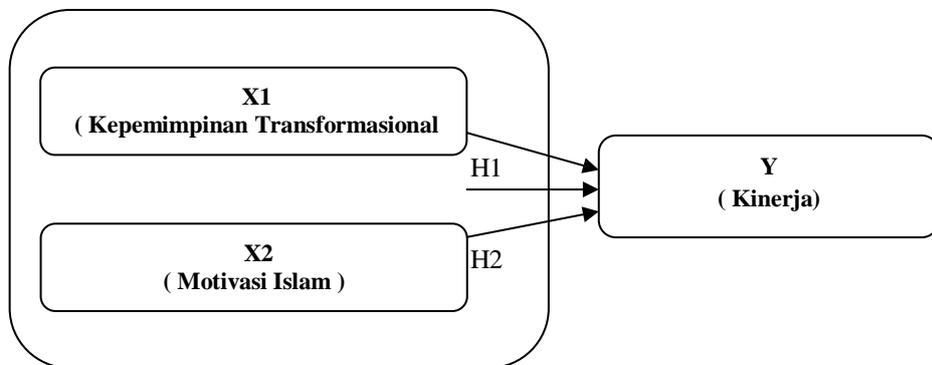
Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang bagus dan tepat, secara tidak langsung akan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berprestasi atau tidaknya karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di dalam perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan dalam suatu perbankan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel penting yang diidentifikasi, dua variabel independen yaitu: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Islam variabel dependen yaitu : Kinerja Karyawan.

Dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk melakukan analisis

ini diperlukan adanya alat ukur yang merupakan indikator dari variabel-variabel tersebut di atas. Secara skematis, berikut penulis sajikan kerangka penelitian sebagaimana dapat dilihat dalam gambar berikut :

Gambar 1.1.
Diagram Hubungan Antar Variabel



Keterangan :

X1 = Kepemimpinan Transformasional

X2 = Motivasi Islam

Y = Kinerja

I. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu sebagai berikut:

H1 : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

H2 : Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi islam terhadap kinerja karyawan.

H3 : Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi islam terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini terdapat beberapa metode yang digunakan :

A. Desain penelitian

Desain penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti akan dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya (Silalahi, 2009, p. 180)

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif. (metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2000, p. 13).

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Adapun waktu dilakukan pada tanggal 27 Agustus s/d 10 September 2018 lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono.

C. Objek Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan oleh penyusun adalah penelitian lapangan (*field research*), yaitu penelitian yang mengambil data dari lapangan. Dalam hal ini, objek penelitian adalah para karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono.

D. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta Jl. Kusumanegara.

Sampel adalah sebagian individu yang diselidiki dari keseluruhan individu yang diselidiki dari keseluruhan individu penelitian.

Sampel adalah sebagian individu yang diseleksi dari keseluruhan individu penelitian. Sampel yang baik adalah sampel yang memiliki populasi *representative*, artinya menggambarkan keadaan populasi atau mencerminkan populasi secara maksimal (Narbuko & Achmadi, 2005)

Teknik pengambilan sampel merupakan cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data yang sebenarnya, dengan memperhatikan sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang *representative* dan benar-benar mewakili populasi.

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, menurut sugiyono dalam *sampling* peluang dipilih apabila sebuah sampel yang anggotanya diambil dari populasi berdasarkan peluang yang diketahui.

E. Sumber Data

Dalam penelitian ini ada dua sumber data yang akan digunakan yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian. Data primer disebut juga data asli atau data baru. Contoh: Data kuisioner, data survey, data observasi, dan sebagainya.

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-

laporan penelitian terdahulu. Contoh: yang sudah tersedia di tempat-tempat tertentu, seperti perpustakaan, BPS, kantor-kantor, dan sebagainya (Nurhayati, 2008)

F. Teknik Pengumpulan Data

Peneliti mengumpulkan data-data dalam skripsi ini dengan berbagai cara, diantaranya yaitu :

1. Studi Lapangan (field research)

Dalam hal ini penulis terjun langsung kelokasi dengan menggunakan teknik sebagaiberikut:

- a. Kuisisioner atau angket, yang mana merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang yang diberiangket tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan (Idrus, Metodologi Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif, 2009, p. 100)
- b. Dokumentasi, merupakan data yang diperoleh dari sumber-sumber tertentu seperti bahan bacaan, buku, jurnal, dan lain sebagainya

2. Studi kepustakaan (*Library Research*)

Mempelajari beberapa literatur tertulis baik yang bersumber pada buku, jurnal, majalah, artikel, makalah, Koran dan internet maupun dari sumber tertulis lainnya yang mengandung informasi berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini merupakan salah satu hal penting yang dilakukan oleh penelian

G. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variable yang digunakan meliputi variabel bebas variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi bagi variabel lain) (Hasan, 2004).

Variabel dalam penelitian ini meliputi:

- a. Variabel Bebas (Independent)
 - 1. Kepemimpinan Transformasional (X1)
 - 2. Motivasi Islam (X2)

- b. Variabel Terikat (Dependent)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

H. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2012), Instrument Penelitian yaitu suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena alam ini disebut sebagai variabel penelitian

Tabel 3.1
Kisi-Kisi Instrumen
Variabel Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Islam,
Kinerja Karyawan

No	Variabel	Indikator	Item
1.	Kepemimpinan Transformasional (X1) Robbins (2010)	<i>Kharismatik</i>	1.2
		<i>Motivasi Inspiratif</i>	3
		<i>Perhatian Individu</i>	4
		<i>Stimulasi Intelektual</i>	5.6
2.	Motivasi Islam (X2) Saleh (2009)	<i>Niat Baik Dan Benar</i>	7.8
		<i>Takwa Dalam Bekerja</i>	9.10
		<i>Ikhlas Dalam Bekerja</i>	11.12
3.	Kinerja Karyawan (Y) Agus Dharma (2004)	<i>Kuantitas</i>	13
		<i>Ketepatan Waktu</i>	14
		<i>Kualitas</i>	15

I. Skala Pengukuran

Pengukuran merupakan proses mapping sebuah aspek ke dalam aspek yang lain berdasar aturan tertentu. Proses mapping ini selalu disertai proses koding/memberi tanda dari jawaban responden. Salah satu tipe jawaban responden tersebut merupakan jawaban tertutup/pilihan. Pertanyaan-pertanyaan dengan jawaban tertutup ini, jenis jawabannya dapat kita golongkan kedalam skala. *Continuous*

validitas dilakukan untuk menguji apakah tiap-tiap pertanyaan yang ada pada kuesioner sesuai dan dapat menganalisis faktor yang ingin diselidiki. Pengujian validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Korelasi Produk Momen yang dikemukakan oleh Pearson, dalam menguji validitas penulis menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS (Ghozali, 2009) Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang di dalam Tabel 3.2. sebagai berikut:

Tabel 3.2
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan
Transformasional (X₁), Motivasi Islam (X₂),
dan Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	rx_y	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,783	0,254	Valid
X1.2	0,756	0,254	Valid
X1.3	0,660	0,254	Valid
X1.4	0,791	0,254	Valid
X1.5	0,770	0,254	Valid
X1.6	0,652	0,254	Valid
X2.1	0,753	0,254	Valid
X2.2	0,654	0,254	Valid
X2.3	0,773	0,254	Valid
X2.4	0,847	0,254	Valid
X2.5	0,829	0,254	Valid
X2.6	0,743	0,254	Valid
Y1.1	0,464	0,254	Valid
Y1.2	0,675	0,254	Valid
Y1.3	0,513	0,254	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 4.

Dari Tabel 3.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai rx_y (*Corrected Item-Total Correlation*) > r-tabel = 0,254 (Ghozali, 2016; Sugiyono, 2017), sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Islam, dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat memberikan hasil yang *reliable* apabila dilakukan dalam waktu berbeda pada objek yang sama. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi jawaban para responden dalam menjawab kuesioner dalam penelitian, sehingga kesungguhan dari para responden dapat dipercaya. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Islam, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,901	$\geq 0,60$	Reliabel
Motivasi Islam	0,917	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,716	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 4.

Dari Tabel 3.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Islam, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

K. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan pendekatan kuantitatif, metode analisis ditunjukkan untuk menggambarkan bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta Jl. MT. Haryono.

1. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, menggunakan analisis data dilakukan dengan bantuan regresi linier berganda, tetapi sebelum melakukan analisis linier berganda digunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, dependent variabel dan independent variabel keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2009). Langkah untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitas dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Berdasarkan hasil uji linearitas, jika diperoleh nilai probabilitas $< Level\ of\ Significant = 0,05$, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model linier adalah benar

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas. Model dari regresi yang baik adalah tidak terdapat kolerasi antara variabel independen. Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam menguji apakah terdapat heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Glejser*, apabila uji *Glejser* menunjukkan variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen dapat disimpulkan terjadi indikasi heteroskedastisitas. Apabila probabilitas signifikansinya menunjukkan nilai di atas 0,05 atau 5%, maka dalam model regresi tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas. Uji *Glejser* merupakan salahsatu cara yang dapat digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi yang digunakan terjadi heteroskedastisitas atau tidak, uji *Glejser* merupakan pengujian yang mengusulkan untuk meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen (Ghozali, 2001).

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Regresi Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik lalu menganalisis dengan metode regresi linier berganda dengan alasan variabel bebas terdiri dari beberapa variabel. Berdasarkan hubungan dua variabel yang dinyatakan dengan persamaan linier dapat digunakan untuk membuat prediksi tentang besarnya nilai Y (variabel dependen) berdasarkan nilai X tertentu (variabel independen). Prediksi tersebut akan menjadi lebih baik jika kita tidak hanya memperhatikan satu variabel yang mempengaruhi (variabel independen) sehingga menggunakan analisis regresi linier berganda (Djarwanto, 1990).

Adapun regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2+ e$$

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

b1 : Kepemimpinan Transformasional

b2 : Motivasi Islam

e : pengganggu (*error*)

b. Uji Koefisien Determinan (R square / R²)

Koefisien determinasi adalah suatu nilai yang menggambarkan seberapa besar perubahan atau variabel dari variabel terikat bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi dari variabel bebas. Dengan mengetahui nilai koefisien determinasi, peneliti dapat menjelaskan kebaikan dari model regresi dalam memprediksi variabel terikat. Semakin besar nilai R square maka semakin baik model tersebut.

Nilai R square dikatakan baik jika diatas 0,5 karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1. Jika nilai R mendekati 1, maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat besar. Sebaliknya jika nilai R menjauhi angka 1 maka pengaruh variabel X terhadap variabel Y sangat kecil (Kadir, 2010).

3. Statistik Deskriptif

Menurut sugiyono, (2013) analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menjelaskan tentang gambaran yang diteliti melalui data sampel tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Analisis statistik deskriptif meliputi rata-rata (*mean*), standar deviasi, nilai maksimum, nilai minimum.

Untuk mengintepretasikan hasil penelitian maka data skor yang diperoleh dikonversikan kedalam kategori *Continous Rating*

Scale (CRS) dengan menggunakan pedoman konversi skor sebagai berikut:

Tabel 3.4
Pedoman Konversi Skor

Skor	Rumus Konversi	Kategori
1	$X > Mi + 1 (SDi)$	Tinggi
2	$Mi - 1 SDi \leq X \leq Mi + 1 (SDi)$	Sedang
3	$X < Mi - 1 (SDi)$	Rendah

Keterangan:

X = Jumlah Skor

SDi = Standar Deviasi Ideal
= $1/6$ (skor maksimal ideal - skor minimal ideal)

Mi = Mean Ideal
= $1/2$ (Skor maksimal ideal + skor minimal ideal)

4. Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengukuran tes dimaksudkan untuk memenuhi apakah secara individu (parsial) ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi di uji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan bilanilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0.05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hepotesis nol (H0) ditolak dan hepotesis alternatif (Ha) diterima, sebaliknya dikatakan tidak signifikan apabila nilai probabilitas signifikasi lebih besar dari 0.05 (tingkat kepercayaan yang dipilih) maka hepotesis nol (H0)diterima dan hepotesis alternatif (Ha) ditolak.

5. Uji Simultan dengan *F-Test*

Uji *F-Test* bertujuan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil *F-Test* ini pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA. Hasil *F-Test* menunjukkan variabel independen secara

bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p-value (pada kolom Sig.) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan, atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$, adalah jumlah variabel dependen dan independen. (Kadir, 2010).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Bank Syariah Bukopin

1. Profil Umum Bank Syariah Bukopin

PT BANK SYARIAH BUKOPIN (selanjutnya disebut Perseroan) sebagai bank yang beroperasi dengan prinsip syariah yang bermula masuknya konsorsium PT Bank Bukopin, Tbk diakuisisinya PT Bank Persyarikatan Indonesia (sebuah bank konvensional) oleh PT Bank Bukopin, Tbk., proses akuisisi tersebut berlangsung secara bertahap sejak 2005 hingga 2008, dimana PT Bank Persyarikatan Indonesia yang sebelumnya bernama PT Bank Swansarindo Internasional didirikan di Samarinda, Kalimantan Timur berdasarkan Akta Nomor 102 tanggal 29 Juli 1990 merupakan bank umum yang memperoleh Surat Keputusan Menteri Keuangan nomor 1.659/KMK.013/1990 tanggal 31 Desember 1990 tentang Pemberian Izin Peleburan Usaha 2 (dua) Bank Pasar dan Peningkatan Status Menjadi Bank Umum dengan nama PT Bank Swansarindo Internasional yang memperoleh kegiatan operasi berdasarkan surat Bank Indonesia (BI) nomor 24/1/UPBD/PBD2/Smr tanggal 1 Mei 1991 tentang Pemberian Izin Usaha Bank Umum dan Pindahan Kantor Bank.

Pada tahun 2001 sampai akhir 2002 proses akuisisi oleh Organisasi Muhammadiyah dan sekaligus perubahan nama PT Bank Swansarindo Internasional menjadi PT Bank Persyarikatan Indonesia yang memperoleh persetujuan dari (BI) nomor 5/4/KEP. DGS/2003 tanggal 24 Januari 2003 yang dituangkan ke dalam akta nomor 109 Tanggal 31 Januari 2003. Dalam perkembangannya kemudian PT Bank Persyarikatan Indonesia melalui tambahan modal dan asistensi oleh PT Bank Bukopin, Tbk., maka pada tahun 2008 setelah memperoleh izin kegiatan usaha bank umum yang beroperasi berdasarkan prinsip syariah melalui Surat Keputusan Gubernur Bank Indonesia nomor 10/69/KEP.GBI/DpG/2008 tanggal 27 Oktober 2008

tentang Pemberian Izin Perubahan Kegiatan Usaha Bank Konvensional Menjadi Bank Syariah, dan Perubahan Nama PT Bank Persyarikatan Indonesia Menjadi PT Bank Syariah Bukopin dimana secara resmi mulai efektif beroperasi tanggal 9 Desember 2008, kegiatan operasional Perseroan secara resmi dibuka oleh Bapak M. Jusuf Kalla, Wakil Presiden Republik Indonesia periode 2004 -2009. Sampai dengan akhir Desember 2014 Perseroan memiliki jaringan kantor yaitu 1 (satu) Kantor Pusat dan Operasional, 11 (sebelas) Kantor Cabang, 7 (tujuh) Kantor Cabang Pembantu, 4 (empat) Kantor Kas, 1 (satu) unit mobil kas keliling, dan 76 (tujuh puluh enam) Kantor Layanan Syariah, serta 27 (dua puluh tujuh) mesin ATM BSB dengan jaringan Prima dan ATM Bank Bukopin.

Nama bank : Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta

Alamat lengkap : Jl. MT. Haryono No. 7, Suryodiningratan, Mantrijen, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kode pos : 55141

Telepon : (0274) 387713

2. Visi, Misi dan Nilai-nilai Perusahaan Bank Syariah Bukopin

a. Visi

“Menjadi Bank Syariah Pilihan dengan Pelayanan Terbaik”

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan terbaik pada nasabah.
- 2) Membentuk sumber daya insani yang profesional dan amanah.
- 3) Memfokuskan pengembangan usaha pada sektor UMKM (Usaha Mikro Kecil & Menengah), dan
- 4) Meningkatkan nilai tambah pada stakeholder.

c. Nilai-nilai perusahaan

- 1) Amanah
- 2) Integritas
- 3) Peduli
- 4) Kerjasama
- 5) Kualitas

3. Produk-produk Bank Syariah Bukopin

Produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Syariah Bukopin antara lain sebagai berikut :

a. Produk Pendanaan Bank Syariah Bukopin :

1) Tabungan iB SiAga

Simpanan untuk perorangan dalam bentuk mata uang Rupiah yang penarikannya dapat dilakukan secara seaktu-waktu dengan cara tertentu yang telah dipersyaratkan.

2) Tabungan Simpel iB

Merupakan tabungan untuk pelajar dengan persyaratan mudah dan fitur yang menarik dalam rangka edukasi perbankan untuk mendorong budaya menabung sejak dini.

3) Tabungan iB Multiguna

Jenis tabungan berjangka dengan potensi bagi hasil yang kompetitif guna memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang, sekaligus memberikan manfaat proteksi asuransi jiwa gratis.

4) Tabungan iB Pendidikan

Jenis tabungan berjangka dengan potensi bagi hasil yang kompetitif guna memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang, sekaligus memberikan manfaat proteksi asuransi jiwa gratis.

5) Tabungan iB SiAga Bisnis

Simpanan yang diperuntukkan bagi perorangan dan badan usaha, yang penarikannya dapat dilakukan sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah disepakati dan tidak dapat ditarik dengan cek, bilyet giro atau media lainnya yang dipersamakan dengan itu.

6) TabunganKu iB

Tabungan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

7) Deposito iB

Jenis simpanan dalam mata uang rupiah yang penarikannya hanya dapat dilakukan pada waktu tertentu menurut perjanjian antara deposan dengan pihak bank.

8) Giro iB

Simpanan yang dapat digunakan sebagai alat pembayaran dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat dengan menggunakan Cek atau sarana perintah pembayaran lainnya atau melalui pemindahbukuan lainnya.

Selain produk pendanaan, ada juga produk pembiayaan di Bank Syariah Bukopin:

b. Produk Pembiayaan Bank Syariah Bukopin

1) Mudharabah

Adalah kerjasama antar pemilik modal dan pengelola untuk suatu usaha tertentu dengan kesepakatan bagi hasil.

2) Mudharabah Muqoyyahdah

Adalah pembiayaan Mudharabah untuk kegiatan usaha yang cakupannya dibatasi oleh spesifikasi jenis usaha, waktu dan daerah sesuai permintaan pemilik dana.

3) iB Pinjaman Qardh

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

4) iB Istishna

Adalah pembiayaan suatu barang dalam bentuk pemesanan pembuatan barang tertentu dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang disepakati antara Nasabah dan penjual atau pembuat barang.

5) iB Istishna Paralel

Adalah akad jual beli dimana bank (penjual) memesan barang kepada pihak lain (produsen) untuk menyediakan barang sesuai

dengan kriteria dan persyaratan tertentu yang telah disepakati nasabah (pembeli) dengan pembayaran sesuai dengan kesepakatan.

6) iB Kepemilikan Mobil

Merupakan fasilitas pembiayaan kepemilikan mobil yang menggunakan akad murabahah, yaitu jual beli barang sebesar harga perolehan ditambah dengan margin yang disepakati oleh penjual dan pembeli.

7) iB Kepemilikan Rumah

Adalah pembiayaan yang diberikan bank untuk pembelian atau renovasi rumah tinggal, pembelian rumah susun/apartemen, rumah toko dan/atau rumah kantor.

8) Pembiayaan iB K3A

Pembiayaan yang diberikan oleh Bank Syariah Bukopin kepada Koperasi Karyawan (kopkar), Koperasi Pegawai, Koperasi Pegawai Negeri (KPN) atau koperasi sejenis lainnya yang diteruskan kepada anggotanya untuk memenuhi berbagai kebutuhan.

9) Pembiayaan iB KKPA – Relending Syariah

Pembiayaan dengan prinsip syariah dalam bentuk investasi dan modal kerja kepada koperasi primer untuk diteruskan kepada anggotanya, dengan sumber dana berasal dari kredit Likuiditas Bank Indonesia (KLBI) yang dikelola oleh PT. Permodalan Nasional Madani (PNM)

10) iB Jaminan Tunai

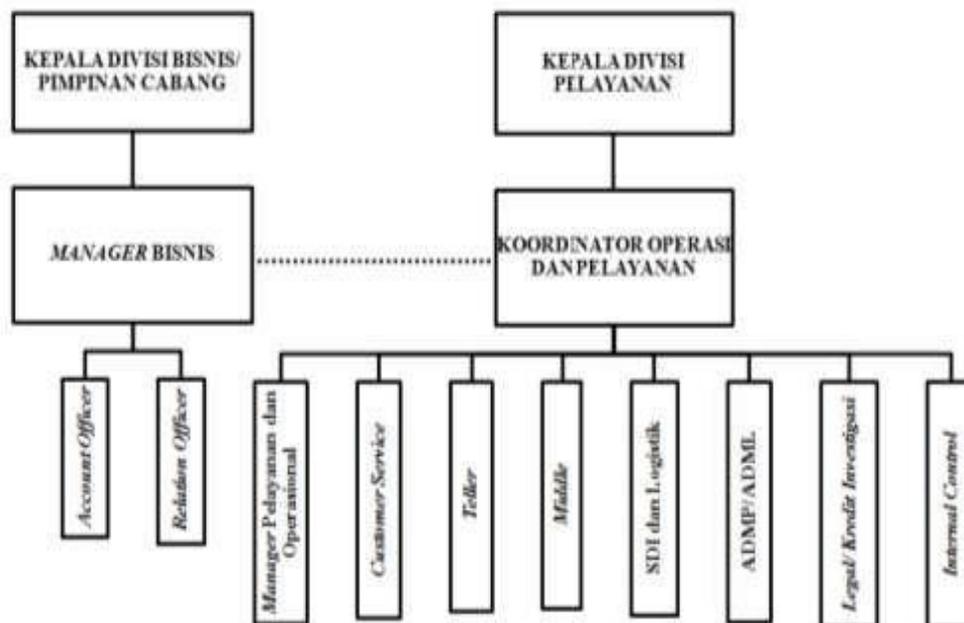
Adalah pemberian pembiayaan dengan jaminan *cash collateral* yang ada di Bank Syariah Bukopin dan diblokir sampai dengan pembiayaan lunas.

4. Profil Sumber Daya Manusia Bank Syariah Bukopin Yogyakarta

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, maka dari itu penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki cara mengelola SDMnya. Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.

Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat. M.T.E. Hariandja (2002) Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Struktur organisasi diperlukan oleh perusahaan untuk dapat membedakan hak dan kewenangan serta tanggung jawab, sehingga efisiensi dan efektifitas kerja dapat terwujud melalui kerja sama dan koordinasi yang baik agar dapat mencapai tujuan sebuah perusahaan. Berikut ini adalah Struktur Organisasi Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta :



Gambar 4.1

Struktur Organisasi Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta

Sumber: Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta, 2018.

Tugas dan wewenang dari struktur organisasi Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta, adalah:

a) Kepala Divisi Bisnis atau Pimpinan Cabang

Pimpinan cabang sekaligus seorang divisi bisnis di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta yang dipimpin oleh Bapak Firdaus Herta Pradana, yang bertugas :

- 1) Menetapkan rencana kerja Bank Syariah Bukopin, sasaran usaha, anggaran dan tujuan perusahaan yang akan dicapai.
- 2) Mengarahkan, mengendalikan dan mengawasi secara langsung unit kerja menurut bidang masing-masing.
- 3) Memasarkan produk dan jasa kepada nasabah, menggali kebutuhan calon nasabah dan dapat menguasai situasi pasar di daerah kerja.
- 4) Memimpin rapat komite dalam pengadaan produk ataupun *launching* produk baru.

b) *Manager Operasional dan Pelayanan (MPO Bisnis dan Pelayanan)*

Bapak Firdaus Indra menjabat sebagai manager operasional dan pelayanan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta. Tugas dari seorang manager operasional dan pelayanan adalah:

- 1) Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan seluruh aktivitas lembaga yang meliputi penghimpunan dana dari pihak ketiga serta penyaluran dana yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas utama dalam upaya target yang harus dicapai di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta.
- 2) Mengarahkan dan memastikan pelaksanaan layanan nasabah dari *front line* hingga *back office* sesuai dengan standar.

c) *Account Officer (AO)*

Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta memiliki 4 (empat) staff karyawan *account officer* yang beranggotakan Bapak Fijri, Bapak Zaid, Ibu Dina dan Bapak Ardana. Dengan target pembiayaan sebesar Rp. 40.000.000.000,- (Empat Puluh Milyar Rupiah) dalam waktu 1 (satu) tahun. Account officer (AO) pada Bank Syariah Bukopin memiliki 2 (dua) peranan yaitu melakukan funding dan lending dalam memberikan pembiayaan. Tugas seorang AO yaitu mencari dan memproses calon nasabah pemohon pembiayaan, nasabah yang biasanya mengajukan pembiayaan adalah perusahaan-perusahaan. Selanjutnya membina nasabah agar memenuhi kewajiban terutama dalam pembayaran atas pinjaman sesuai dengan akad yang disepakati diawal. *Account officer* juga diharuskan dapat menyelesaikan kasus yang mungkin terjadi yaitu dengan merencanakan mitigasi resiko yang akan terjadi pada pembiayaan yang diberikan.

d) *Relation Officer (RO)*

Relation Officer (RO) pada Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta adalah karyawan yang bertugas sebagai *marketing funding* untuk memasarkan produk kepada calon nasabah dengan cara merencanakan, mengatur strategi, mengarahkan, dan memasarkan produk dalam upaya mencari nasabah. *Relation Officer* beranggotakan: Bapak

Chandra, Ibu Isna, Bapak Aang, Bapak Bayu, dan RO lainnya. Setiap *relation officer* memiliki target yang berbeda-beda yaitu Rp.250.000.000,- (Dua Ratus Lima Puluh Juta Rupiah) hingga Rp. 20.000.000.000,- (Dua Puluh Milyar Rupiah) setiap tahunnya.

e) Sumber Daya Insani (SDI) dan Logistik

Jabatan pada SDI dan logistik pada Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta ditempati oleh Bapak Ovi, yang bertugas sebagai berikut :

- 1) Melakukan analisa terhadap kebutuhan kerja karyawan.
- 2) Menetapkan persyaratan terhadap tenaga kerja yang dibutuhkan.
- 3) Melakukan seleksi dan menyerahkan surat penerimaan atau kontak kerja kepada karyawan baru.
- 4) Memberikan arahan-arahan yang berkaitan dengan masalah SDM kepada karyawan baru.
- 5) Pembuatan administrasi kontrak kerja.
- 6) Menyiapkan SK pengangkatan atau perpanjangan kontrak kerja untuk ditandatangani oleh direksi/*manager*.
- 7) Input data izin karyawan dan input data cuti karyawan.
- 8) Menyiapkan rekapitulasi absen karyawan.

f) Customer Service (CS)

Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta memiliki satu unit customer service yang bertugas sebagai berikut :

- 1) Menyambut dan menerima tamu ataupun nasabah yang datang ke Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta.
- 2) Mengenalkan dan menjual produk-produk bank kepada nasabah (*cross selling*).
- 3) Mempersiapkan berkas-berkas atau dokumen yang diperlukan.
- 4) Sebagai pusat informasi untuk nasabah.
- 5) Dapat mengelola dan menyelesaikan komplain nasabah.

Selain tugas di atas customer service di Bank Syariah Bukopin juga memiliki wewenang, yaitu:

- 1) Menyaksikan nasabah dalam pengisian dan penandatanganan formulir, aplikasi dan perjanjian-perjanjian.
- 2) Melakukan penolakan buku bilyet giro dan cek apabila tidak memenuhi persyaratan.
- 3) Melakukan verifikasi terhadap tanda tangan nasabah dan kesesuaian foto pada identitas.
- 4) Melakukan penutupan rekening baik atas permintaan nasabah maupun karena sebab lainnya berdasarkan prosedur intern bank.

g) *Teller*

Pada Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta memiliki 2 (dua) *teller*, yang ditempati oleh Ibu Uma dan Ibu Sintha. Tugas seorang *teller* adalah:

- 1) Menyusun bukti-bukti keluar dan masuk, serta memberikan nomor bukti.
- 2) Membuat rekapitulasi transaksi masuk dan keluar, serta meminta validasi dari pihak yang berwenang.
- 3) Meneliti setiap uang masuk akan keaslian uang agar terhindar dari uang palsu.

Agar dapat menjalankan tugas dengan baik, seorang *teller* juga memiliki fungsi dan wewenang. Secara umum fungsi seorang *teller* adalah memproses transaksi baik secara tunai maupun non tunai, kemudian wewenang seorang *teller* antara lain adalah:

- 1) Menerima setoran baik tunai maupun non tunai untuk ditransaksikan dengan menerapkan standar layanan prima sesuai dengan ketentuan.
- 2) Melakukan pembayaran terhadap transaksi penarikan nasabah sesuai dengan Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta.
- 3) Melakukan verifikasi terhadap transaksi nasabah, baik berupa penelusuran dokumen maupun berupa informasi.
- 4) Menolak transaksi yang tidak sesuai dengan ketentuan yang ada di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta.

h) *Middle*

Middle pada Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta memiliki tugas yaitu menjalankan strategi yang ditetapkan oleh *management* baik dalam *front line* maupun *back office*. Posisi *middle* ditempati oleh Bapak Rahmat dan Bapak Anwar yang memiliki dua perananan selain *middle* yaitu sebagai *internal control*.

i) **Administrasi Laporan (ADML) dan Administrasi Pembiayaan (ADMP)**

Administrasi laporan atau sering disebut dengan ADML di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta yang bertugas membuat laporan yang akan dikirim ke Kantor Pusat Bank Syariah Bukopin. Kursi ADML ditempati oleh Bapak Bia. Kemudian Administrasi pembiayaan atau biasa disebut dengan ADMP yang terkait dengan proses pembiayaan pada Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta, yang bertugas dalam melakukan proses pencairan pembiayaan (*dropping*) kemudian setelah proses pencairan selesai, tugas berikutnya adalah membuat laporan pembiayaan sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta.

j) **Legal/Legalitas**

Legal di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta ditempati oleh Bapak Dedi. Yang bertugas menganalisa dokumen legalitas perusahaan yang akan mengajukan permohonan pembiayaan kemudian disesuaikan dengan ketentuan yang berlaku (analisis yuridis) dan membuat surat-surat perjanjian dengan pihak lain sebagai salah satu syarat dalam pengajuan pembiayaan yang sah. Surat-surat perjanjian tersebut seperti sertifikat-sertifikat penting, akad kerjasama dengan asuransi, bank garansi, TDP, SIUP, SPPFP, dll.

k) **Investigasi Pembiayaan**

Pada tahun 2017 di Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta mulai dibentuk satuan kerja baru yang disebut dengan investigasi pembiayaan, yang ditempati oleh Bapak Rizky Darmawan bertugas melakukan analisa terhadap calon nasabah pembiayaan dan melakukan

proses cek ulang apakah pembiayaan tersebut layak atau tidak dilihat dari jaminan/agunan yang diajukan dan dilihat dari sisi OJK *Checking*, memberikan opini kepada AO seputar pembiayaan yang akan diajukan oleh calon nasabah, melakukan survei lapangan untuk memastikan kebenaran data calon nasabah pembiayaan.

1) Internal Control

Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta memiliki *internal controlling* ditempati oleh Bapak Anwar yang bertugas mengawasi pelaksanaan prosedur operasional perbankan dan membuat laporan pelaksanaan prosedur operasional perbankan.

B. Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

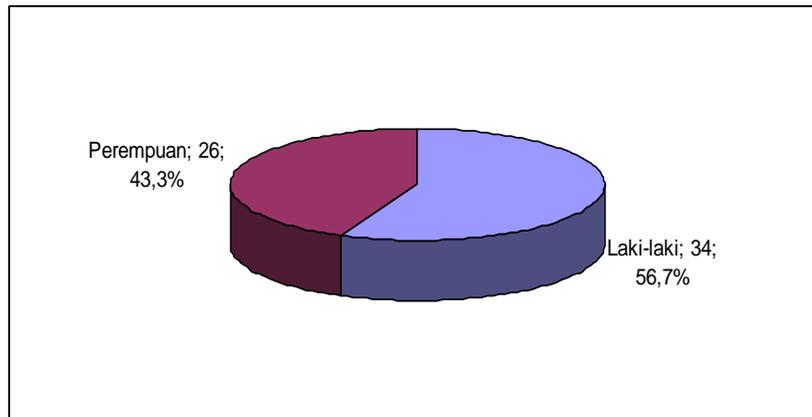
a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	34	56,7%
2	Perempuan	26	43,3%
Total		60	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 5.



Grafik 4.1
Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan Tabel 4.1 dan Grafik 4.1 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 34 (56,7%) responden dan perempuan sebanyak 26 (43,3%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta berjenis kelamin laki-laki yang lebih banyak dibutuhkan dalam operasional perusahaan perbankan ini.

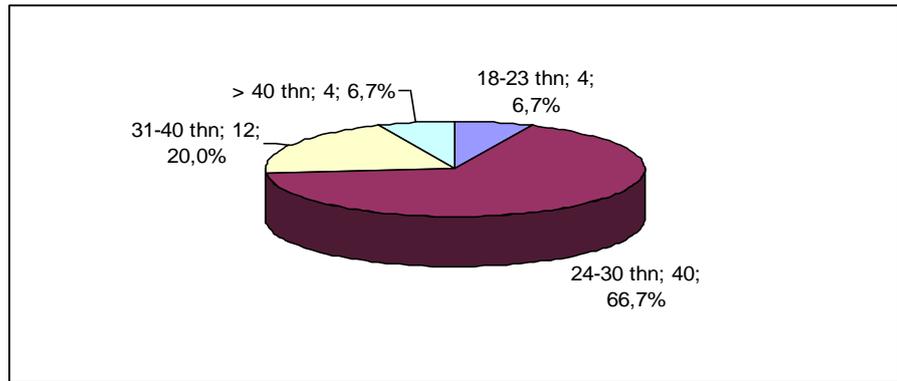
b. Usia

Berdasarkan usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	18-23 tahun	4	6,7%
2	24-30 tahun	40	66,7%
3	31-40 tahun	12	20,0%
4	> 40 tahun	4	6,7%
Total		60	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 5.



Grafik 4.2
Usia Responden

Berdasarkan Tabel 4.2 dan Grafik 4.2 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah kebanyakan berusia 24-30 tahun sebanyak 40 (66,7%) responden dan sebagian kecil berusia lebih dari 18-23 dan > 40 tahun masing-masing sebanyak 4 (6,7%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi umur sebagian besar karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta adalah usia remaja akhir sampai dewasa awal.

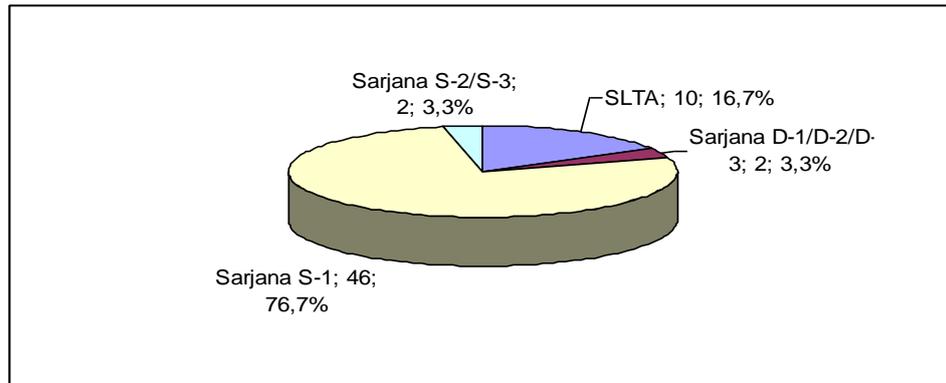
c. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SLTA	10	16,7%
2	Sarjana D-1/D-2/D-3	2	3,3%
3	Sarjana S-1	46	76,7%
4	Sarjana S-2/S-3	2	3,3%
Total		60	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 5.



Grafik 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan Tabel 4.3 dan Grafik 4.3 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendidikan Sarjana S1 sebanyak 46 (76,7%) responden dan sebagian kecil berpendidikan Sarjana D1-D3 dan Sarjana S2-S3 masing-masing sebanyak 2 (3,3%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta mayoritas mempunyai pendidikan tingkat tinggi.

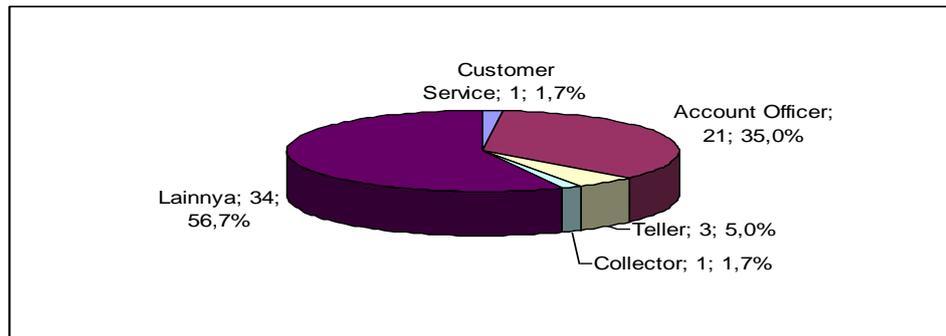
d. Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	<i>Customer Service</i>	1	1,7%
2	<i>Account Officer</i>	21	35,0%
3	<i>Teller</i>	3	5,0%
4	<i>Collector</i>	1	1,7%
5	Lainnya	34	56,7%
Total		60	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 5.



Grafik 4.4
Jabatan Responden

Berdasarkan Tabel 4.4 dan Grafik 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar pada divisi/jabatan lainnya sebanyak 34 (56,7%) responden dan sebagian kecil pada divisi *Customer Service* dan *Collector* masing-masing sebanyak 1 (1,7%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi divisi, karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta pada bidang lainnya karena dibatasi pada jabatan yang ada di kuisisioner (*ADML, ADMP, Investigasi Pembiayaan, Internal Control, SDI, Logistik, Security, Cleaning Service*).

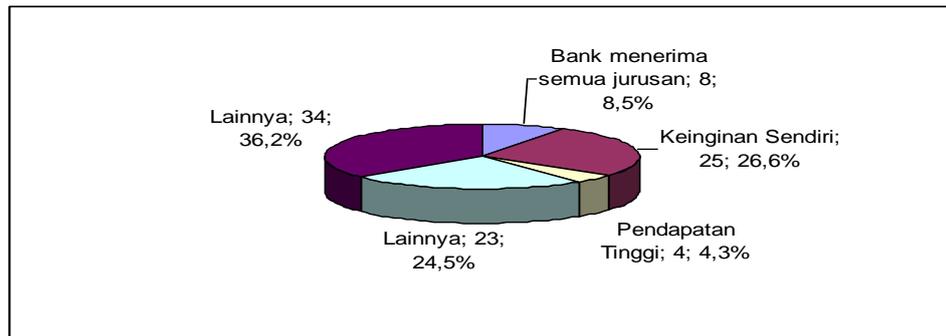
e. Alasan Bergabung

Berdasarkan alasan bergabung, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Alasan Bergabung Responden

No	Alasan Bergabung	Jumlah	Persentase
1	Bank menerima semua jurusan	8	13,3%
2	Keinginan Sendiri	25	41,7%
3	Pendapatan Tinggi	4	6,7%
4	Lainnya	23	38,3%
Total		60	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 5.



Grafik 4.5

Alasan Bergabung Responden

Berdasarkan Tabel 4.5 dan Grafik 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar alasannya bergabung karena keinginan sendiri sebanyak 25 (41,7%) responden dan sebagian kecil alasannya bergabung karena pendapatan tinggi sebanyak 4 (6,7%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi alasan bergabung, karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta karena keinginan yang muncul dalam dirinya sendiri.

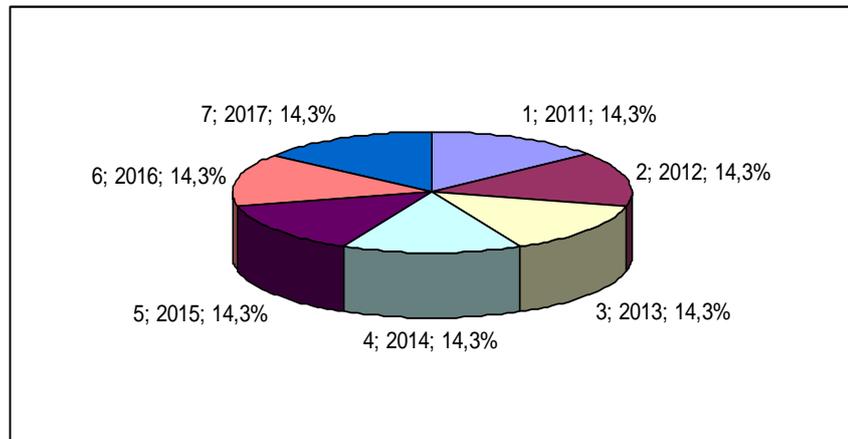
f. Tahun Bergabung

Berdasarkan tahun bergabung, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tahun Bergabung Responden

No	Tahun Bergabung	Jumlah	Persentase
1	2011	2	3,3%
2	2012	3	5,0%
3	2013	13	21,7%
4	2014	8	13,3%
5	2015	6	10,0%
6	2016	16	26,7%
7	2017	12	20,0%
Total		60	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 5.



Grafik 4.6
Tahun Bergabung Responden

Berdasarkan Tabel 4.6 dan Grafik 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar bergabung pada tahun 2016 sebanyak 16 (26,7%) responden dan sebagian kecil bergabung pada tahun 2016 2011 sebanyak 2 (3,3%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi tahun bergabung, karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta belum lama bekerja pada perusahaan perbankan ini.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Islam, dan Kinerja Karyawan.

a. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional

Berikut ini penilaian responden terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional:

Tabel 4.7
Penilaian Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Variabel	Mean	STD
Gaya Kepemimpinan Transformasional	46,87	5,753

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 6.

Selanjutnya, karena telah diketahui nilai $mean = 46,87$ dan nilai standar deviasi = 5,753. Distribusi kecenderungan data variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Tinggi} &= x > mean + 1 \text{ SD} \\
 &= x > 46,87 + 1 * 5,753 \\
 &= x > 52,623 \\
 \\
 \text{Sedang} &= mean - 1 \text{ SD} < x < mean + 1 \text{ SD} \\
 &= 46,87 - 1 * 5,753 < x < 46,87 + 1 * 5,753 \\
 &= 41,117 < x < 52,623 \\
 \\
 \text{Rendah} &= x < mean - 1 \text{ SD} \\
 &= x < 46,87 - 1 * 5,753 \\
 &= x < 41,117
 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional:

Tabel 4.8
Penilaian Responden terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 52,623$	Tinggi	10	16,67
$41,117 < x < 52,623$	Sedang	43	71,67
$x < 41,117$	Rendah	7	11,67
Total		60	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 6.

Berdasarkan Tabel 4.8 dari 60 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui terbanyak responden (71,67%) menilai Gaya Kepemimpinan Transformasional Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta, Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin menumbuhkan rasa percaya diri responden dalam melakukan pekerjaan, pemimpin membangkitkan antusiasme responden untuk melakukan pekerjaan, pemimpin memberikan motivasi kepada responden untuk bekerja lebih baik, pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri responden, pemimpin mendorong responden untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan, dan pemimpin mendorong responden untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis.

b. Variabel Motivasi Islam

Berikut ini penilaian responden terhadap Motivasi Islam:

Tabel 4.9
Penilaian Responden terhadap Motivasi Islam

Variabel	Mean	STD
Motivasi Islam	49,53	5,724

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 6.

Selanjutnya, karena telah diketahui nilai *mean* = 49,53 dan nilai standar deviasi = 5,724. Distribusi kecenderungan data variabel Motivasi Islam dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= x > 49,53 + 1 * 5,724 \\ &= x > 55,254\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= 49,53 - 1 * 5,724 < x < 49,53 + 1 * 5,724 \\ &= 43,806 < x < 55,254\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\ &= x < 49,53 - 1 * 5,724 \\ &= x < 43,806\end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data variabel Motivasi Islam:

Tabel 4.10
Penilaian Responden terhadap Motivasi Islam

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 55,254$	Tinggi	13	21,67
$43,806 < x < 55,254$	Sedang	41	68,33
$x < 43,806$	Rendah	6	10,00
Total		60	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 6.

Berdasarkan Tabel 4.9-4.10 dari 60 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui terbanyak responden (68,33%) menilai Motivasi Islam Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta, Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa dalam bekerja, responden berniat baik sebelum melakukan pekerjaan, responden melakukan pekerjaan dengan benar, responden melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada

Allah SWT, responden berpendirian teguh dan istiqomah dalam bekerja, responden melakukan pekerjaan dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat, dan bila rekan sekerja membutuhkan pertolongan dalam bekerja, responden siap membantunya.

c. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.11
Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Mean	STD
Kinerja Karyawan	24,52	2,873

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 6.

Selanjutnya, karena telah diketahui nilai *mean* = 24,52 dan nilai standar deviasi = 2,873. Distribusi kecenderungan data variabel Kinerja Karyawan dapat dikategorikan dalam 3 kategori sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= x > \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= x > 24,52 + 1 * 2,873 \\ &= x > 27,393 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= \text{mean} - 1 \text{ SD} < x < \text{mean} + 1 \text{ SD} \\ &= 24,52 - 1 * 2,873 < x < 24,52 + 1 * 2,873 \\ &= 21,647 < x < 27,393 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= x < \text{mean} - 1 \text{ SD} \\ &= x < 24,52 - 1 * 2,873 \\ &= x < 21,647 \end{aligned}$$

Berikut ini tabel distribusi kecenderungan data variabel Kinerja Karyawan:

Tabel 4.12
Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

Interval	Kategori	Frekuensi	%
$x > 27,393$	Tinggi	7	11,67
$21,647 < x < 27,393$	Sedang	43	71,67
$x < 21,647$	Rendah	10	16,67
Total		60	100,0

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 6.

Berdasarkan Tabel 4.11-12 dari 60 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui terbanyak responden (71,67%) menilai Kinerja Karyawan

PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta, Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian volume kerja yang responden hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, responden selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai target waktu kerja yang telah ditentukan, dan pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu responden dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam **model regresi** variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Residual	0,612	0,05	Normal

Sumber: Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 7.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $0,612 > 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Hasil uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Linearitas

Variabel	F-hitung	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	19,852	0,000	Linear
Motivasi Islam (X_2)	29,726	0,000	Linear

Sumber : Data Primer Diolah, 2018.

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai probabilitas F -statistik masing-masing = 0,000 dan $0,000 < Level\ of\ Significant = 0,05$, maka hipotesis nol yang menyatakan bahwa spesifikasi model linier adalah benar.

c. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas adalah suatu keadaan dimana salah satu atau lebih variabel independen dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dari variabel independen lainnya. Salah satu asumsi regresi linier klasik adalah tidak adanya multikolinearitas sempurna (*no perfect multikolinearitas*). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinearitas apabila terjadi Gaya Kepemimpinan Transformasional linier yang *perfect* atau *exact* di antara beberapa atau semua variabel bebas. Akibatnya akan sulit untuk melihat pengaruh secara individu variabel bebas terhadap variabel tak bebas (Ghozali, 2016). Pendeteksian multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode VIF.

Kriteria pengujian :

Jika $VIF > 10$, maka H_0 ditolak

Jika $VIF < 10$, maka H_0 diterima

Hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas dengan Metode VIF

Variabel	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	1,463	10	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi Islam (X_2)	1,463	10	Tidak ada multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 7.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Homoskedastisitas adalah situasi dimana varian (σ^2) dari faktor pengganggu atau *disturbance term* adalah sama untuk semua observasi X. Penyimpangan terhadap asumsi ini yaitu disebut heteroskedastisitas yaitu apabila nilai varian (σ^2) variabel tak bebas (Y_i) meningkat sebagai akibat dari meningkatnya varian dari variabel bebas (X_i), maka varian dari Y_i tidak sama (Ghozali, 2016). Pendeteksian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Glejser*. Caranya dengan melihat nilai probabilitas > 0,05, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

Hasil uji heteroskedastisitas dengan *Glejser* sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser*

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1)	0,256	0,05	Homoskedastisitas
Motivasi Islam (X_2)	0,122	0,05	Homoskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 7.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *rank spearman* terlihat bahwa nilai probabilitas > 0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi Linier

a. Hasil Estimasi Regresi Linier

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis Regresi Linier. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini Tabel 4.17 hasil Regresi Linier dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*):

Tabel 4.17
Hasil Regresi Linier Metode OLS

Variabel	Koefisien Beta	t-hitung	Probabilitas
Konstanta	2,340	2,507	0,015
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X ₁)	0,306	2,483	0,016
Motivasi Islam (X ₂)	0,416	3,376	0,001
R ² : 0,409			
Adjusted R ² : 0,389			
F-statistik : 19,753, Sig. = 0,000			
N : 60			
Variabel Dependen (Y) : Kinerja Karyawan			

Sumber: Data Primer Diolah, 2018. Lampiran 8.

b. Persamaan Regresi Linier

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program statistik komputer *SPSS for Windows* diperoleh hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,340 + 0,306X_1 + 0,416X_2$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah:

1. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan = 0,306.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

2. Koefisien regresi Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan = 0,416.

Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika Motivasi Islam (X₂) meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (Y) akan meningkat dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis (Uji t)

- 1) Pengujian Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (Y).

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1), terhadap kinerja karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional (X_1), terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengujian:

Jika p-value $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika p-value $\leq 0,05$, maka Ho ditolak atau Ha diterima

Diketahui dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas t-hitung = 0,016.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas t-hitung** (0,016) $<$ *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (Y).

- 2) Pengujian Pengaruh Variabel Motivasi Islam (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (Y).

Ho: Tidak terdapat pengaruh motivasi Islami (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Terdapat pengaruh antara motivasi Islami (X_2) terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Jika p-value $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika p-value $\leq 0,05$, maka Ho ditolak atau Ha diterima

Diketahui dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas t-hitung = 0,001.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas t-hitung = 0,001.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai probabilitas t-hitung (0,001) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Islam (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (Y).

b. Pengujian Hipotesis (Uji F)

Pengujian Pengaruh Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Motivasi Islam (X₂) secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (Y).

Ho: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam tidak berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Kriteria pengujian :

Jika p-value > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Jika p-value ≤ 0,05, maka Ho ditolak atau Ha diterima

Diketahui dari hasil Regresi Berganda diperoleh probabilitas F-hitung = 0,000.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai **probabilitas F-hitung** (0,000) < *Level of Significant* (0,05), maka Ho ditolak atau Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Motivasi Islam (X₂) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (Y).

6. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

R^2 (Koefisien Determinasi) ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan secara komprehensif terhadap variabel dependen. Nilai R^2 (Koefisien Determinasi) mempunyai *range* antara 0-1. Semakin besar R^2 mengindikasikan semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,409, artinya variabel Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta dapat dijelaskan oleh yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam secara serentak sebesar 40,9%, sedangkan sisanya sebesar 59,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya; religiusitas, pengetahuan agama, kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain.

C. Pembahasan

Selain faktor Sumber Daya Manusia (SDM) yang dibahas, ada faktor yang mendukung SDM tersebut, yaitu motivasi islami sebagai hal yang mendasari tentang perilaku SDM tersebut. Motivasi itu sendiri merupakan istilah lebih umum digunakan untuk menggantikan tema motif-motif yang dalam bahasa inggris yang disebut *motive* yang berasal dari kata *motion* yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Oleh karena itu tema motif erat hubungan dengan gerak yang dilakukan manusia atau disebut perbuatan atau juga tingkah laku. Motif dalam psikologi berarti rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga bagi terjadinya tingkah laku. Motivasi sendirinya lebih berarti rangsangan atau dorongan atau pembangkit tenaga bagi tingkah laku. Dan motivasi sendirinya lebih berarti menunjuk kepada seluruh proses gerakan di atas, termasuk situasi yang mendorong yang timbul dalam diri individu. Situasi tersebut serta tujuan akhir dan gerakan atau perbuatan yang menimbulkan terjadinya tingkah laku.

Allah berfirman dalam Al-Quran Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”* (Ar-Ra'd:11).

Dari ayat di atas bisa diambil kesimpulan bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Ibrahim el-fiky menyebutkan bahwa ketika seseorang memiliki motivasi dan dorongan psikologi maka semangat akan lebih banyak kemampuan akan lebih besar dan pengetahuan akan lebih baik. Sebaliknya, jika semangat lemah maka sorang itu tidak akan memiliki kemampuan dan konsentrasi hanya bertuju untuk hal negatif saja, maka pekerjaanpun jadi buruk.

Ada 3 (tiga) jenis motivasi menurut Ibrahim El-fiky: 1) Motivasi hidup. Motivasi hiduplah mendorong manusia untuk kebutuhan primernya, misalnya makanan, air, dan udara jika kebutuhan primer kurang maka ada motivasi dasar didalam dirinya yang mengingatkan syarafnya di otak tentang kekhususan-kekhususan tentang kekurangan ini yang akan mendorong seseorang untuk semangat berkerja demi memenuhi kekurangan ini. 2) Motivasi Eksternal. Motivasi ini berasal dari eksternal seperti motivator ulung atau teman-teman, anggota keluarga, majalah-majalah,buku, atau para pemimpin kita di kantor. 3) Motivasi Internal. Jenis motivasi ini paling kuat dan paling lama tahanya. Karena dengan motivasi internal kita bisa mengendalikan kekuatan internal yang akan menuntun kita untuk mewujudkan pencapaian-pencapaian besar.

Selain faktor motivasi, ada faktor gaya kepemimpinan yang mendukung SDM tersebut, yaitu gaya kepemimpinan transformasional sebagai hal yang

mendasari tentang perilaku SDM tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin & Guritno 2005). Perusahaan harusnya memberikan hadiah kepada para karyawan yang mempunyai prestasi dalam bekerja sebagai alat untuk memotivasi karyawan tersebut. Harusnya seorang pemimpin juga mendengarkan ide-ide ataupun pendapat dari bawahannya sebelum mengambil suatu keputusan. Gaya kepemimpinan yang bagus dan tepat, secara tidak langsung akan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berprestasi atau tidaknya karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di dalam perusahaan tersebut.

Ada beberapa istilah yang merujuk pada pengertian pemimpin. Kata umara yang sering disebut juga dengan amir. Hal itu dikatakan dalam Al-Quran surat An-Nisa':59.

فَإِنْ مِّنكُمْ أُولِي الرَّسُولِ وَأُولِي الْأَمْرِ فَإِن تَدَارَ عِنْدُ اللَّهِ تَوَابًا وَأَحْسَنُ خَيْرٌ ذَلِكَ ۚ الْآخِرُ وَالْأَوَّلُ

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (QS. An-Nisa':59).*

Dalam ayat ini dikatakan bahwa ulil amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Dengan kata lain,

pemimpin adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan rakyat. Jika ada pemimpin yang tidak mengurus kepentingan rakyat, ia bukanlah pemimpin. Dalam suatu perusahaan, jika ada direktur yang tidak mengurus kepentingan perusahaannya, ia bukanlah seorang direktur. Selain dicintai, pemimpin yang baik juga dapat menerima kritik dari bawahannya.

Ketiadaan kepemimpinan akan berdampak pada ketidakteraturan dan ketidakefektifan dalam mencapai visi dan tujuan bersama tersebut. Begitu pula dalam Islam, kepemimpinan dipandang sebagai sarana (*washilah*) dalam menegakkan syari'at Islam di Bumi. Saat ini berkembang berbagai model kepemimpinan sebagai bentuk respon dari pergeseran paradigma tersebut. Secara umum, perkembangan model kepemimpinan terbagi menjadi tiga fase, yaitu model kepemimpinan transaksional, transformasional, dan spiritual. Model kepemimpinan transformasional dicetuskan pertama kali oleh J.M. Burns pada tahun 1978 sebagai bentuk pendekatan kepemimpinan dalam mencapai tujuan. J.M. Burns berpendapat bahwa; kepemimpinan transformasional berperan dalam mengubah status quo (kekiniian, kedisinian) dengan membongkar semua masalah yang ada pada sistem dan menunjukkannya kepada para anggota/pengikut, kemudian memunculkan sebuah visi baru tentang bagaimana organisasi ini seharusnya di masa yang akan datang. Isyarat tentang penting kepemimpinan telah Allah SWT sampaikan dalam surat Al Anbiya ayat 73.

وَإِقَامَ الْخَيْرَاتِ فِعْلَ إِلَيْهِمْ وَأَوْحَيْنَا بِأَمْرِنَا يَهْدُونَ أئِمَّةً وَجَعَلْنَاهُمْ
عَابِدِينَ لَنَا وَكَانُوا مِنَ الزَّكَاةِ وَإِيتَاءِ الصَّلَاةِ

“Kami telah menjadikan mereka itu sebagai pemimpin-pemimpin yang memberi petunjuk dengan perintah Kami dan telah Kami wahyukan kepada mereka untuk mengerjakan kebajikan, mendirikan sholat, menunaikan zakat dan hanya kepada Kami-lah mereka selalu menyembah.” (QS. Al Anbiya [21]: 73).

Pada masa kepemimpinan transaksional, pemimpin dapat memimpin secara efektif ketika ada kesepakatan yang sifatnya transaksional (untung rugi, saya dan kamu dapat apa) antara atasan dan bawahan. Pada masa

kepemimpinan transformasional, pemimpin dan kepemimpinan disadari sebagai alat yang penting dalam melakukan perubahan sosial secara efektif. Sedangkan pada masa kepemimpinan spiritual, kepemimpinan berfokus pada penanaman nilai-nilai ketuhanan kepada individu organisasi dalam mewujudkan perubahan yang lebih optimal. Bahwa kepemimpinan transformasional adalah kemampuan mempengaruhi dan mengubah kondisi dengan kekuatan visi, motivasi dan nilai-nilai dasar yang dikomunikasikan kepada anggota, sehingga terjadi perubahan positif pada individu anggota dan terwujudnya perubahan sosial secara optimal. Pemimpin transformasional adalah orang yang membantu perusahaan dan orang lain untuk membuat perubahan positif dalam aktifitasnya. Perubahan itu sering kali berskala besar dan dramatis. Setelah menetapkan arah baru yang menarik bagi perusahaan atau menciptakan masa depan.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka pembahasan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,016) < \text{Level of Significant} (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta mengalami peningkatan. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Raharjo (2006); Andriyanto (2016); Sari dkk., (2012); Apriyanto (2015); Aditya (2014) yang menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus

menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan yang bagus dan tepat, secara tidak langsung akan memotivasi para karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berprestasi atau tidaknya karyawan dalam bekerja sangat berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin di dalam perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Motivasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{-hitung}}$ (0,001) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Islam meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil ini didukung oleh hasil penelitian Andriyanto (2016); Sari dkk., (2012); Apriyanto (2015); Aditya (2014) yang menunjukkan bahwa Motivasi Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan karyawan agar bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan orang tersebut (Samsudin 2006 dalam Setiawan 2008). Robbins (2006), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha men-capai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang meng-akibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif. Mengingat betapa pentingnya peranan seorang pemimpin di dalam perusahaan untuk memberikan contoh atau motivasi kepada bawahannya agar bawahannya memberikan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (nilai probabilitas $F_{\text{-hitung}}$ ($0,000 < Level\ of\ Significant\ (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam meningkat secara simultan, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta mengalami peningkatan. Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Andriyanto (2016); Sari dkk., (2012); Apriyanto (2015); Aditya (2014) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam suatu perbankan dapat secara efektif dimanfaatkan guna menggerakkan karyawan supaya menggunakan keterampilannya dalam memaksimalkan kemampuan kerja. Faktor pertama yaitu gaya kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Siagian mengatakan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang pada akhirnya dinilai dengan menggunakan kemampuan mengambil keputusan sebagai kriteria utamanya. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan cara seorang atasan mengarahkan karyawannya agar mematuhi aturan yang telah disepakati bersama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan organisasi.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan kerja. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan, dengan adanya motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilkumanusia agar bekerjagiat untuk mencapaihasil maksimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat

mendorong dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat dan selalu berinspirasi serta bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi juga dapat menggerakkan dan menuntun karyawan dalam mencapai sasaran, membantu dalam mengambil inisiatif dan bertindak secara efektif sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang baik pasti akan terus termotivasi dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi motivasi yang diberikan seorang karyawan demi untuk pencapaian peningkatan perusahaannya, maka akan semakin meningkat pula produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,016) < Level\ of\ Significant (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta mengalami peningkatan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (nilai probabilitas $t_{\text{hitung}} (0,001) < Level\ of\ Significant (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Motivasi Islam meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta mengalami peningkatan.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta (nilai probabilitas $F_{\text{hitung}} (0,000) < Level\ of\ Significant (0,05)$). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam meningkat secara simultan, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta mengalami peningkatan.

B. Saran

Berkaitan dengan dominannya (dapat dilihat dari nilai koefisien beta terbesar) pengaruh Motivasi Islam terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan Motivasi Islam, dengan cara:

1. Perlu disarankan kepada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta untuk lebih meningkatkan indikator motivasi yang terendah yaitu dengan cara karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta selalu mempertahankan pendirian teguh dan istiqomah dalam bekerja dengan memperkuat iman dan ibadah dan melakukan pekerjaan dengan selalu berfikir ikhlas, tawadhu, tawakal meskipun pekerjaannya berat. Dengan demikian, maka kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta akan lebih meningkat lagi.
2. Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya; religiulitas, pengetahuan agama, kompensasi, komitmen organisasional, disiplin kerja, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'anul Karim.
- Alwi. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ahmad Ibrahim, Abu Sinn. 2008. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Histories dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aritonang, Keke.T. 2005. Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Gutu SMP Kristen BPK PENABUR. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta.
- Ananto Pramadhika. 2011. Motivasi Kerja Dalam Islam. *Jurnal Motivasi Kerja*. Hal: 33.
- Aryu Noverawati. 2015. Pengaruh Persepsi Tentang Kepemimpinan Islam Terhadap Motivasi Kerja (Studi di Unit Usaha Dagang Social Agency Baru Ambarukmo Yogyakarta). *Tesis*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Aubrey C. Daniels. 2005. *Sistem Motivasi Terbaik Bagi Kinerja Karyawan*. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia.
- Aunur Rohim Fakih, IipWijayanto. 2001. *Kepemimpinan Islam*. Yogyakarta: UII Press.
- Dwi Setyorini. 2016. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Empiris pada Bank Konvensional dan Bank Syariah di Surakarta). *Tesis*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hadari Nawawi. 1993. *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- H. Malayu S.P Hasibuan. (2008). *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data dengan Statistik*, Cet. 1. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ismail Yusanto, Muhammad dan Muhammad Karebet Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islam*. Jakarta: Gema Insani.

- Imam Ghozali. (2006). Analisis Multivariate Dengan Program SPSS: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro. Semarang, Edisi 5.
- Muhammad dan R. Lukman Fauroni. 2002. *Visi Al Qur'an Tentang Etika dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Diniyah.
- Muhammad Idrus. 2009. *Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi 2. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mudrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan, April 2011).
- Narbuko, Child dan Abu Achmadi. 2005. *Metodologi Penelitian*, Cet. Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Akasara.
- Nadya Saira. 2016. Model Kepemimpinan Menurut Pandangan Islam Studi Kasus Pada Bank Mandiri Syariah Kota Medan. *Buletin Riset*. Vol 1. No 1. Hal: 36.
- Nugroho, Anton Priyo. (2015). Pengaruh Religiusitas dan Efikasi Diri Terhadap Perilaku Menabung di Perbankan Syariah. *Disertasi*.
- Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis*. Vol 1. No 1. Hal: 92-93.
- Robbins, Stephen. (2010) Manajemen. Edisi kedelapan / jilid 2. Jakarta, PT. Grafindo.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siti Aminah Caniago. 2010. Kepemimpinan Islam Dan Konvensional. *Religia*. Vol 13. No 2. Hal: 253-254.
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin. 2006. *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.
- SP Hasibun, Malayu. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. cet. Ke-1. Bandung: CV. Alfabeta.

- Suranta, Sri. 2002. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah. 2006. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 3. No 2. Hal: 77.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Setiawan, K. 2008. Pengaruh Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bagi Bengkel PT. Nasmoco Pemuda Semarang. *tesis*. Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.
- Strauss, George dan Leonardo Sayles. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Salemba Diniyah.
- Tasmara, Toto. 1995. *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Teguh Sulistiyani, Ambar dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Twyla Dell. 1991. *Motivasi Kerja Yang Berhasil*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Timpe, D.A. 1999. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Memimpin Manusia. Jakarta: Eex Media Komputindo.
- Ujang Wawan Sam Adinata. 2015. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol 9. No 2. Hal: 20.
- Wawan Apriyanto. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol 4. No 11. Hal: 6.

LAMPIRAN
ANGKET PENELITIAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang
Yogyakarta JL. MT. Haryono)

Kepada

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Di Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan semesta alam yang Maha Menguasai segala sesuatunya. Sholawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW.

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta JL. MT. Haryono)**”, maka saya memerlukan data dan informasi dari Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kesediaan dari Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari mengisi angket yang telah disediakan. Jawaban atas pertanyaan yang saya ajukan merupakan hal yang sangat bernilai untuk membantu menyelesaikan penyusunan Skripsi tersebut. Identitas yang diberikan kepada saya akan menjadi rahasia dan tidak akan disalahgunakan. Perlu diketahui bahwasanya saya disini hanya sebagai mahasiswa yang murni hendak melakukan penelitian tugas akhir dan tidak disponsori oleh pihak manapun.

Demikian permohonan saya ini, atas bantuan dan kerelaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk meluangkan waktu untuk mengisi angket ini saya haturkan banyak terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 30 Agustus 2018
Hormat Saya,
Ivan Andrian Astar
(No. Hp 082368396042)
(e-mail: andrianivan888@gmail.com)

Profil Responden Kuisisioner

Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta

1. Nama :
2. Usia : 18-23 thn 24-30 thn 31-40 thn >40 thn
3. Alamat :
4. Jenjang pendidikan terakhir : SLTA Sarjana D-1 / D-2 /
D-3
 Sarjana S-1 Sarjana S-2 / S-3
5. Jabatan pekerjaan
 Customer Service Account Officer Sales
Officer
 Teller Collector Lainnya
sebutkan.....
6. Alasan bekerja di Bukopin Syariah Cabang Yogyakarta
 Bank menerima semua jurusan Keinginan
Sendiri
 Pendapatan Tinggi Lainnya
sebutkan.....
7. Sejak kapan anda bergabung di Bukopin Syariah :

KUISIONER PENELITIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Universitas Islam Indonesia, yang saat ini sedang menempuh tugas akhir di Prodi Ekonomi Islam. Tugas akhir ini memiliki program penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta JL. MT. Haryono)”**

Besar harapan penulis, Sdr/i dapat berpartisipasi dengan mengisi kuisisioner ini sesuai dengan keadaan dan kondisi yang sebenarnya. Demikian atas kerja samanya saya ucapkan terima kasih.

1. Informasi Responden

Nama Responden :

Jenis Kelamin : L / P

Usia :

Jabatan :

Pendidikan : SD / SMP / SMA / Diploma / Sarjana

2. Petunjuk Pengisian Angket

- a. Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- b. Beri tanda *checklist* (V) pada salah satu jawaban yang tersedia dan sesuai dengan jawaban Anda.
- c. Dalam menjawab pernyataan-pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Maka sebab itu, usahakan agar jawaban tidak ada yang kosong.
- d. Saya selaku peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr atas partisipasi guna mensukseskan penelitian ini.
- e. Jawaban yang Anda berikan akan dinilai berdasarkan ketentuan seperti yang tercantum dibawah ini

Keterangan jawaban :

Jawaban	
Tidak Setuju	Sangat Setuju

1. Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Jawaban
1	Pemimpin Menumbuhkan rasa percaya diri saya dalam melakukan pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Tidak setuju sangat setuju →
2	Pemimpin membangkitkan antusiasme saya untuk melakukan pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Tidak setuju sangat setuju →
3	Pemimpin memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Tidak setuju sangat setuju →
4	Pemimpin memberikan nasihat yang sangat penting bagi pengembangan diri saya	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Tidak setuju sangat setuju →
5	Pemimpin mendorong saya untuk menggunakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Tidak setuju sangat setuju →
6	Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah pekerjaan secara rasional/logis	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Tidak setuju sangat setuju →

2. Motivasi Islam

No	Pernyataan	Jawaban
7	Dalam bekerja, Saya berniat baik sebelum melakukan pekerjaan	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ← Tidak setuju sangat setuju →

8	Saya melakukan pekerjaan dengan benar	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>← Tidak setuju sangat setuju →</p>
9	Saya melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah SWT	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>← Tidak setuju sangat setuju →</p>
10	Saya berpendirian teguh dan istiqomah dalam bekerja.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>← Tidak setuju sangat setuju →</p>
11	Saya melakukan pekerjaan dengan ikhlas meskipun pekerjaan itu berat.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>← Tidak setuju sangat setuju →</p>
12	Bila rekan sekerja membutuhkan pertolongan dalam bekerja, saya siap membantunya.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>← Tidak setuju sangat setuju →</p>

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Jawaban
13	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>← Tidak setuju sangat setuju →</p>
14	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai target waktu kerja yang telah ditentukan.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>← Tidak setuju sangat setuju →</p>
15	Pengetahuan akan pekerjaan	

dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja.	<p style="text-align: center;">1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p style="text-align: center;">←—————→</p> <p>Tidak setuju sangat</p> <p>setuju</p>
---	--

Rekapitulasi Data Penelitian

Respon	JK	Usia	Pddkn	Jabatan	Alsn	Gabung	Th	Gabung	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Σ	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Σ	X2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Σ	Y	
1	1	2	3	6	2	2014	8	8	7	47	7.83	8	7	47	7.83	8	7	9	9	9	7	8	48	8.00	7	8	9	24	8.00	
2	1	4	1	6	2	2016	9	9	9	8	51	8.50	9	8	51	8.50	9	8	8	8	7	7	47	7.83	8	8	9	25	8.33	
3	1	4	1	6	2	2013	8	8	8	7	47	7.83	8	8	47	7.83	8	8	9	9	9	7	50	8.33	8	9	9	26	8.67	
4	1	3	4	2	2	2013	8	8	7	7	45	7.50	7	7	45	7.50	7	7	6	6	6	9	41	6.83	9	9	9	27	9.00	
5	2	2	3	6	2	2014	9	9	9	9	54	9.00	9	8	54	9.00	9	8	8	6	6	8	48	8.00	8	8	8	24	8.00	
6	1	2	3	2	3	2014	8	8	8	7	46	7.67	7	7	46	7.67	7	9	9	9	7	7	48	8.00	7	7	7	21	7.00	
7	1	2	3	2	4	2016	7	7	8	9	9	49	8.17	10	10	7	7	7	7	7	7	7	48	8.00	6	6	6	18	6.00	
8	2	2	3	6	1	2016	7	7	5	4	33	5.50	6	7	33	5.50	6	7	7	7	7	7	41	6.83	6	7	7	20	6.67	
9	1	2	3	6	4	2016	6	7	7	7	5	39	6.50	7	7	39	6.50	7	7	7	7	7	42	7.00	7	7	7	21	7.00	
10	1	2	3	2	4	2017	6	7	7	7	6	40	6.67	8	8	40	6.67	8	8	7	7	7	45	7.50	7	7	7	21	7.00	
11	1	2	3	6	2	2013	8	7	8	7	45	7.50	7	8	45	7.50	7	8	7	7	7	8	44	7.33	8	7	8	23	7.67	
12	1	2	3	2	3	2017	8	7	8	7	45	7.50	8	7	45	7.50	8	7	7	7	8	7	44	7.33	8	7	8	23	7.67	
13	1	2	3	2	4	2017	7	7	8	6	7	42	7.00	7	8	42	7.00	7	8	6	5	7	40	6.67	7	7	8	22	7.33	
14	1	2	3	6	1	2017	8	7	7	6	9	8	45	7.50	8	9	7	8	9	8	9	8	49	8.17	9	10	7	26	8.67	
15	2	2	3	6	4	2011	8	7	8	8	9	7	47	7.83	7	8	9	8	9	8	7	8	47	7.83	10	10	7	27	9.00	
16	2	3	3	5	4	2013	8	8	7	7	6	42	7.00	9	9	6	42	7.00	9	8	7	9	50	8.33	10	9	7	26	8.67	
17	2	2	3	2	4	2017	8	8	9	8	8	7	48	8.00	7	9	8	7	8	7	7	8	46	7.67	10	7	7	24	8.00	
18	1	2	3	6	1	2016	8	8	9	8	9	9	51	8.50	8	7	8	8	8	8	7	7	45	7.50	10	8	9	27	9.00	
19	2	2	3	6	4	2012	7	8	8	7	45	7.50	7	8	45	7.50	7	8	8	7	8	7	45	7.50	8	7	8	23	7.67	
20	2	2	3	2	2	2016	7	7	8	7	7	45	7.50	8	7	45	7.50	8	7	9	8	10	9	51	8.50	9	8	8	25	8.33
21	2	3	3	2	4	2015	9	8	8	8	7	49	8.17	8	8	49	8.17	8	8	7	7	8	46	7.67	9	10	10	29	9.67	
22	1	1	3	6	2	2016	8	8	9	9	7	50	8.33	7	9	50	8.33	7	9	9	8	8	48	8.00	10	9	10	29	9.67	
23	1	2	3	6	2	2012	8	7	9	9	8	49	8.17	9	9	8	49	8.17	9	9	8	8	48	8.00	10	8	8	26	8.67	
24	2	2	3	2	3	2017	7	7	8	9	8	47	7.83	9	7	47	7.83	9	7	7	7	7	44	7.33	8	7	7	22	7.33	
25	1	2	3	2	4	2016	8	8	8	7	8	46	7.67	9	8	46	7.67	9	8	7	8	8	49	8.17	9	10	10	29	9.67	
26	2	2	3	6	1	2013	8	7	8	7	47	7.83	10	10	9	47	7.83	10	10	10	10	10	58	9.67	9	9	8	26	8.67	
27	2	2	3	6	4	2016	9	9	7	8	9	51	8.50	9	8	51	8.50	9	8	8	7	8	48	8.00	9	10	8	27	9.00	
28	2	2	3	2	2	2016	7	7	8	9	8	46	7.67	9	9	46	7.67	9	9	8	9	8	51	8.50	10	9	8	27	9.00	
29	2	3	3	2	4	2013	4	4	8	8	7	38	6.33	8	9	38	6.33	8	9	8	9	9	52	8.67	7	7	8	22	7.33	
30	1	2	3	6	2	2013	7	8	7	8	45	7.50	7	8	45	7.50	7	8	8	7	7	7	44	7.33	6	7	7	20	6.67	
31	1	1	2	4	4	2014	7	7	8	7	44	7.33	8	7	44	7.33	8	7	8	7	7	8	45	7.50	7	8	8	23	7.67	
32	2	3	1	6	2	2014	7	7	8	7	44	7.33	7	8	44	7.33	7	8	7	6	7	8	43	7.17	7	7	7	21	7.00	
33	1	3	1	6	4	2015	8	8	7	7	8	46	7.67	7	8	46	7.67	7	8	8	7	7	45	7.50	7	7	8	22	7.33	
34	2	3	3	2	4	2015	7	7	8	7	44	7.33	7	8	44	7.33	7	8	8	7	7	7	45	7.50	7	8	7	22	7.33	
35	2	2	3	2	4	2014	10	10	10	10	10	60	10.00	10	10	60	10.00	10	10	10	10	10	60	10.00	9	10	10	29	9.67	
36	1	2	3	6	2	2016	9	8	8	8	8	49	8.17	8	8	49	8.17	8	10	8	8	8	50	8.33	8	8	8	24	8.00	
37	2	2	1	6	1	2015	6	7	9	5	5	37	6.17	8	7	37	6.17	8	7	9	7	7	46	7.67	7	7	7	21	7.00	
38	2	2	3	6	4	2015	7	7	8	8	6	44	7.33	8	8	44	7.33	8	8	8	8	8	48	8.00	8	8	8	24	8.00	

Lampiran 1 : Uji Validitas

Reliability : Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39,0333	22,982	,783	,875
X1.2	39,1167	24,173	,756	,880
X1.3	38,9000	25,380	,660	,893
X1.4	39,0667	22,707	,791	,874
X1.5	39,0833	22,756	,770	,877
X1.6	39,1333	22,660	,652	,899

Reliability : Motivasi Islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41,0833	23,061	,753	,904
X2.2	41,1667	25,395	,654	,917
X2.3	41,2167	22,749	,773	,901
X2.4	41,4667	21,541	,847	,890
X2.5	41,4500	22,014	,829	,893
X2.6	41,2833	24,003	,743	,906

Reliability : Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	16,5333	3,745	,464	,756
Y1.2	16,2333	3,979	,675	,464
Y1.3	16,2667	4,843	,513	,662

Lampiran 2 : Uji Reliabilitas

Reliability : Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,901	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	39,0333	22,982	,783	,875
X1.2	39,1167	24,173	,756	,880
X1.3	38,9000	25,380	,660	,893
X1.4	39,0667	22,707	,791	,874
X1.5	39,0833	22,756	,770	,877
X1.6	39,1333	22,660	,652	,899

Reliability : Motivasi Islam

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	41,0833	23,061	,753	,904
X2.2	41,1667	25,395	,654	,917
X2.3	41,2167	22,749	,773	,901
X2.4	41,4667	21,541	,847	,890
X2.5	41,4500	22,014	,829	,893
X2.6	41,2833	24,003	,743	,906

Reliability : Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,716	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	16,5333	3,745	,464	,756
Y1.2	16,2333	3,979	,675	,464
Y1.3	16,2667	4,843	,513	,662

Lampiran 3 : Karakteristik Responden

Frequencies

JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	34	56,7	56,7	56,7
	Perempuan	26	43,3	43,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-23 thn	4	6,7	6,7	6,7
	24-30 thn	40	66,7	66,7	73,3
	31-40 thn	12	20,0	20,0	93,3
	> 40 thn	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pddkn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	10	16,7	16,7	16,7
	Sarjana D-1/D-2/D-3	2	3,3	3,3	20,0
	Sarjana S-1	46	76,7	76,7	96,7
	Sarjana S-2/S-3	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Jabatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Customer Service	1	1,7	1,7	1,7
	Account Officer	21	35,0	35,0	36,7
	Teller	3	5,0	5,0	41,7
	Collector	1	1,7	1,7	43,3
	Lainnya	34	56,7	56,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Alsn_Gabung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Bank menerima semua jurusan	8	13,3	13,3	13,3
	Keinginan Sendiri	25	41,7	41,7	55,0
	Pendapatan Tinggi	4	6,7	6,7	61,7
	Lainnya	23	38,3	38,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Th_Gabung

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2011	2	3,3	3,3	3,3
	2012	3	5,0	5,0	8,3
	2013	13	21,7	21,7	30,0
	2014	8	13,3	13,3	43,3
	2015	6	10,0	10,0	53,3
	2016	16	26,7	26,7	80,0
	2017	12	20,0	20,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 4 : Statistik Deskriptif

Frequencies

Statistics

		X1	X2	Y
N	Valid	60	60	60
	Missing	0	0	0
Mean		46,87	49,53	24,52
Median		46,00	48,00	24,50
Std. Deviation		5,753	5,724	2,873
Minimum		30	40	18
Maximum		60	60	30

Frequency Table

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1,7	1,7	1,7
	33	1	1,7	1,7	3,3
	37	1	1,7	1,7	5,0
	38	1	1,7	1,7	6,7
	39	1	1,7	1,7	8,3
	40	2	3,3	3,3	11,7
	42	4	6,7	6,7	18,3
	43	1	1,7	1,7	20,0
	44	5	8,3	8,3	28,3
	45	7	11,7	11,7	40,0
	46	7	11,7	11,7	51,7
	47	5	8,3	8,3	60,0
	48	3	5,0	5,0	65,0
	49	4	6,7	6,7	71,7
	50	3	5,0	5,0	76,7
	51	3	5,0	5,0	81,7
	52	1	1,7	1,7	83,3
	53	1	1,7	1,7	85,0
	54	4	6,7	6,7	91,7
	55	1	1,7	1,7	93,3
	56	1	1,7	1,7	95,0
	58	1	1,7	1,7	96,7
	59	1	1,7	1,7	98,3
	60	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	1	1,7	1,7	1,7
	41	2	3,3	3,3	5,0
	42	2	3,3	3,3	8,3
	43	1	1,7	1,7	10,0
	44	6	10,0	10,0	20,0
	45	7	11,7	11,7	31,7
	46	3	5,0	5,0	36,7
	47	2	3,3	3,3	40,0
	48	9	15,0	15,0	55,0
	49	2	3,3	3,3	58,3
	50	3	5,0	5,0	63,3
	51	2	3,3	3,3	66,7
	52	4	6,7	6,7	73,3
	54	3	5,0	5,0	78,3
	57	3	5,0	5,0	83,3
	58	4	6,7	6,7	90,0
	59	3	5,0	5,0	95,0
	60	3	5,0	5,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18	1	1,7	1,7	1,7
	19	1	1,7	1,7	3,3
	20	2	3,3	3,3	6,7
	21	6	10,0	10,0	16,7
	22	7	11,7	11,7	28,3
	23	8	13,3	13,3	41,7
	24	5	8,3	8,3	50,0
	25	3	5,0	5,0	55,0
	26	8	13,3	13,3	68,3
	27	12	20,0	20,0	88,3
	28	1	1,7	1,7	90,0
	29	5	8,3	8,3	98,3
	30	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	60	4,00	10,00	7,8333	1,16687
X1.2	60	4,00	10,00	7,7500	1,05163
X1.3	60	5,00	10,00	7,9667	1,00788
X1.4	60	5,00	10,00	7,8000	1,19036
X1.5	60	4,00	10,00	7,7833	1,20861
X1.6	60	3,00	10,00	7,7333	1,37615
X1	60	5,00	10,00	7,8112	,95874
X2.1	60	6,00	10,00	8,4500	1,15605
X2.2	60	7,00	10,00	8,3667	,97366
X2.3	60	6,00	10,00	8,3167	1,17158
X2.4	60	5,00	10,00	8,0667	1,23325
X2.5	60	6,00	10,00	8,0833	1,19734
X2.6	60	7,00	10,00	8,2500	1,05163
X2	60	6,67	10,00	8,2555	,95438
Y1.1	60	3,00	10,00	7,9833	1,40811
Y1.2	60	6,00	10,00	8,2833	1,12131
Y1.3	60	6,00	10,00	8,2500	1,03539
Y	60	6,00	10,00	8,1728	,95828
Valid N (listwise)	60				

Lampiran 5 : Uji Asumsi Klasik

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,73646074
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,085
Kolmogorov-Smirnov Z		,759
Asymp. Sig. (2-tailed)		,612

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Y * X1	60	100,0%	0	,0%	60	100,0%
Y * X2	60	100,0%	0	,0%	60	100,0%

Y * X1

Report

Y

X1	Mean	N	Std. Deviation
5,00	7,6700	1	.
5,50	6,6700	1	.
6,17	7,0000	1	.
6,33	7,3300	1	.
6,50	7,0000	1	.
6,67	7,1650	2	,23335
7,00	8,0000	4	,98282
7,17	8,6700	1	.
7,33	7,4660	5	,38109
7,50	7,9543	7	,77876
7,67	8,5243	7	,98001
7,83	8,3340	5	,66875
8,00	7,5533	3	1,07221
8,17	8,0850	4	1,55015
8,33	8,3367	3	1,15470
8,50	8,7767	3	,38682
8,67	9,0000	1	.
8,83	7,6700	1	.
9,00	8,9175	4	,68840
9,17	9,3300	1	.
9,33	9,0000	1	.
9,67	10,0000	1	.
9,83	8,6700	1	.
10,00	9,6700	1	.
Total	8,1728	60	,95828

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	25,560	23	1,111	1,398	,180
		Linearity	15,782	1	15,782	19,852	,000
		Deviation from Linearity	9,778	22	,444	,559	,924
	Within Groups		28,619	36	,795		
Total			54,179	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X1	,540	,291	,687	,472

Y * X2

Report

Y

X2	Mean	N	Std. Deviation
6,67	7,3300	1	.
6,83	7,8350	2	1,64756
7,00	7,0000	2	,00000
7,17	7,0000	1	.
7,33	7,3900	6	,39008
7,50	7,6671	7	,63887
7,67	8,2233	3	1,34894
7,83	8,6650	2	,47376
8,00	7,8522	9	1,21605
8,17	9,1700	2	,70711
8,33	8,4467	3	,38682
8,50	8,6650	2	,47376
8,67	7,7500	4	,41857
9,00	8,3333	3	,88444
9,50	9,4433	3	,50954
9,67	9,0850	4	,41988
9,83	9,0000	3	,00000
10,00	9,0033	3	,57735
Total	8,1728	60	,95828

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y* X2	Between Groups	(Combined)	27,733	17	1,631	2,591	,006
		Linearity	18,718	1	18,718	29,726	,000
		Deviation from Linearity	9,015	16	,563	,895	,579
	Within Groups		26,447	42	,630		
	Total		54,179	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Y * X2	,588	,345	,715	,512

Regression VIF

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,340	,933		2,507	,015		
	X1	,306	,123	,306	2,483	,016	,683	1,463
	X2	,417	,124	,416	3,376	,001	,683	1,463

a. Dependent Variable: Y

Regression Glejser

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: ABS_RES

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,208 ^a	,043	,010	,49173757

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,621	2	,310	1,283	,285 ^a
	Residual	13,783	57	,242		
	Total	14,404	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: ABS_RES

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,869	,613		1,418	,162
	X1	,093	,081	,180	1,148	,256
	X2	-,127	,081	-,246	-1,570	,122

a. Dependent Variable: ABS_RES

Lampiran 6 : Regresi Linier

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,640 ^a	,409	,389	,74927

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22,179	2	11,090	19,753	,000 ^a
	Residual	32,000	57	,561		
	Total	54,179	59			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,340	,933		2,507	,015		
	X1	,306	,123	,306	2,483	,016	,683	1,463
	X2	,417	,124	,416	3,376	,001	,683	1,463

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	6,8715	9,5699	8,1728	,61312	60
Std. Predicted Value	-2,123	2,279	,000	1,000	60
Standard Error of Predicted Value	,097	,312	,160	,049	60
Adjusted Predicted Value	6,7711	9,6144	8,1712	,61867	60
Residual	-2,17586	1,63188	,00000	,73646	60
Std. Residual	-2,904	2,178	,000	,983	60
Stud. Residual	-2,941	2,218	,001	1,003	60
Deleted Residual	-2,23100	1,69263	,00165	,76723	60
Stud. Deleted Residual	-3,165	2,300	,000	1,029	60
Mahal. Distance	,007	9,275	1,967	1,859	60
Cook's Distance	,000	,095	,014	,021	60
Centered Leverage Value	,000	,157	,033	,032	60

a. Dependent Variable: Y