

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

**IVAN ANDRIAN AUSTAR**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam  
Indonesia Jalan Kaliurang Km. 14,5 Sleman, Yogyakarta

[Andrianivan888@gmail.com](mailto:Andrianivan888@gmail.com)

**Abstrak**

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 kuesioner 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 (kuesioner). 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  $0,000 < 0,05$ . 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***

**THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP STYLE  
AND ISLAMIC MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
(STUDIES IN PT. BANK SYARIAH BUKOPIN. YOGYAKARTA  
BRANCH OFFICE)**

**IVAN ANDRIAN AUSTAR**

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam  
Indonesia Jalan Kaliurang Km. 14,5 Sleman, Yogyakarta  
[Andrianivan888@gmail.com](mailto:Andrianivan888@gmail.com)

**ABSTRACT**

*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 Jl. DEMANGAN BARU NO 24  
YOGYAKARTA, INDONESIA.  
Phone/Fax: 0274 540 255

## **Pendahuluan**

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.

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)”.

## **Kerangka Teori**

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. 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.

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).

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.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kemudian jenis dari penelitian ini adalah dengan melakukan kegiatan penelitian lapangan dalam hal ini objek penelitian adalah karyawan PT Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah data primer adalah berupa data yang didapatkan secara langsung pada lokasi penelitian dalam bentuk kuisisioner langsung dengan pihak yang menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah karyawan PT Bank Syariah Bukopin Cabang Yogyakarta. Kemudian Data Sekunder adalah data yang didapatkan melalui studi kepustakaan yang mendukung data primer diatas, yaitu merupakan dokumentasi karya ilmiah yang baik sebagai bahan referensi penulisan seperti jurnal, tesis, penelitian tentang Strategi pengembangan produk yang bersangkutan, atau internet.

Dengan menggunakan metode deskriptif analisis dengan menyebarkan kuisisioner ke karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta yang digunakan untuk mendapatkan hasil yang menggambarkan bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan. 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. 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). Kemudian Statistik Deskriptif untuk

menginterpretasikan hasil penelitian, juga pengujian secara parsial (Uji t) dan Uji simultan (Uji F).

## **Pembahasan**

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 Pemindahan 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

### **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  $t_{hitung}$  (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. 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  $t_{\text{hitung}} (0,001) < \text{Level of Significant} (0,05)$ ). 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.

### **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  $t_{\text{hitung}} (0,016) < \text{Level of Significant} (0,05)$ ). Hal ini dapat diartikan, jika Gaya Kepemimpinan Transformasional meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta mengalami peningkatan.
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  $t_{\text{hitung}} (0,001) < \text{Level of Significant} (0,05)$ ). 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  $F_{\text{hitung}} (0,000) < \text{Level of Significant} (0,05)$ ). 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.

## **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 Fakhri, 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.
- Setiawan, 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.
- Yukl, G. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT Indeks.
- Zainum, Buchari (1989), *Manajemen dan Motivasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Balai Aksara.