

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI SPIRITUAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

**(STUDI PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG
BOJONEGORO)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU (S1) DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:
NURUL LAILIA
NIM. 13820211**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI SPIRITUAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

**(STUDI PADA BANK SYARIAH MANDIRI KANTOR CABANG
BOJONEGORO)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU (S1) DALAM
ILMU EKONOMI ISLAM**

**OLEH:
NURUL LAILIA
NIM. 13820211**

**PEMBIMBING:
Dr. MISNEN ARDIANSYAH, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 19710929 200003 1 001**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2017**

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Perkembangan Bank Syariah mandiri tidak lepas dengan kerja keras sumber daya manusia yang telah mengerahkan tenaga, pikiran, kemampuan untuk perusahaan. Sumber daya manusia manusia merupakan hal yang paling penting untuk menentukan tujuan organisasi, oleh karena itu, setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Penelitian ini merupakan penelitian bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan menggunakan *Shofwere* SPPS vs.21. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dengan penyebaran kuesioner kepada 32 responden yang merupakan pegawai tetap Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian uji t (parsial) menunjukkan bahwa motivasi spiritual dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Bojonegoro, sedangkan gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai R square kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual dan disiplin kerja sebesar 64, 1% sisanya 35,9 % dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Performance is the result of work which is achieved by a person based on the job requirements. The development of Mandiri Shariah Bank does depend on the hard work of human resources who have been exerting energy, mind, ability for the company. Human resources is the most important thing to determine the goals of an organization, therefore, every organization will always try to improve the performance of its employees by achieving the desired corporate goals. This research is a quantitative research that aims to determine the effect of leadership style, spiritual motivation and discipline to the employee performance studies at Bank Syariah Mandiri Branch Office Bojonegoro. The analysis technique used is multiple linear regression analysis and using SPSS software version 21. The data used in this study with the primary data questionnaire deployment to the 32 respondents who are permanent employees of Bank Syariah Mandiri Branch Office Bojonegoro.

The results of this study indicate that transformational leadership style, spiritual motivation and discipline has a significant influence on the performance of employees simultaneously. Testing t test (partial) showed that the spiritual motivation and discipline positive effect on employee performance independent Islamic Banking Branch Office Bojonegoro, while the transformational leadership style has no positive effect on employee performance. Based on R-square Based on R-square, the performance of employee is influenced by variables of transformational leadership style, spiritual motivation and discipline of work by 64, 1% the remainder 35.9% explained by other variables outside the research.

Keywords: Transformational Leadership Style, Spiritual Motivation, Labor Discipline, Employee Performance

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nurul Lailia

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi Saudari:

Nama : Nurul Lailia

NIM : 13820211

Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro)".

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 20 Sya'ban 1438 H
17 Mei 2017M

Pembimbing

Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si. Ak., CA
NIP.19710929 200003 1 001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : B-2287/Un.02/DEB/PP.05.3/05/2017

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul :

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro”

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Nurul Lailia
NIM : 13820211
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 23 Mei 2017
Nilai Munaqasyah : A/B

Dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., Ak., CA
NIP. 19710929 200003 1 001

Penguji I

Penguji II

Ibi Satibi, S.H.I., M.Si
NIP. 19770910 200901 1 011

Abdul Qoyum, S.E.I., M.Sc.Fin.
NIP. 19850630 201503 1 007

Yogyakarta, 26 Mei 2017

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dekan



Dr. H. Syafiq Muhammad Hanafi, M.Ag.
NIP. 19670518 199703 1 003

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurul Lailia

NM : 13820211

Jurusan/ Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro”**.

adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan dipublikasikan ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 20 Sya'ban 1438 H
17 Mei 2017 M

Penyusun



Nurul Lailia
NIM.13820211

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Nurul Lailia
NIM	: 13820211
Program Studi	: Perbankan Syariah
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis/ Karya	: Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Spiritual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro)”.

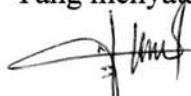
Berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 17 Mei 2017

Yang menyatakan

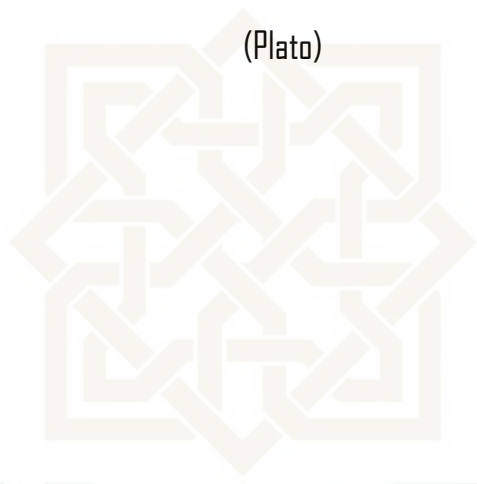


(Nurul Lailia)

MOTTO

Orang yang ingin bergembira
harus menyukai kelelahan akibat bekerja

(Plato)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini saya persembahkan kepada:

Orang Tua Tercinta Bapak Sudarso dan Ibu Sri Subekti

Kakak M.Eko Budiono dan Adik Zahwa Naila Assyakila

yang selalu ada untuk memberikan do'a, dukungan dan semangat.

Keluarga Besar Bani Hasan

&

Keluarga Besar Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2013.

Berserta Almamater tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirrobbil 'Aalamiin, Segala puji bagi Allah atas kehadirat-Nya yang telah memberikan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Shalawat dan salam semoga senantiasa terlimpahkan kepada junjungan kita Baginda Rasullulah Muhammad SAW, pembawa kebenaran dan petunjuk, berkat Beliaulah kita dapat menikmati kehidupan yang penuh cahaya keselamatan. Semoga kita termasuk orang-orang yang mendapatkan syafaatnya kelak, aamiin.

Penelitian ini merupakan tugas akhir pada Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, Penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Muhammad Ghafur Wibowo, SE., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang penuh kesabaran dalam membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini.

6. Bapak Ibi satibi, S.H.I., M.S.i dan Bapak Abdul Qoyum, S.E.I., M.Sc.Fin selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktunya untuk menguji penulis.
7. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan untuk Penulis selama menempuh pendidikan.
8. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu proses belajar di lingkungan kampus ini.
9. Bapak M. Sahal Fahmi dan segenap karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian dan pengambilan data.
10. Kepada kedua Orang tua Bapak Sudarso dan Ibu Sri Subekti yang sabar mendidik, menyayangi, menasehati dan memberikan segala doa, motivasi, dukungan secara moril maupun materi, dan serta kasih sayangnya. Dan tak lupa Kakakku Eko Budiono dan adikku Zahwa Nayla Assyakila terimakasih atas kasih atas segala doa, semangat, dan dukungannya.
11. Kepada Ibu Sriatun atas dukungannya, dan keluarga besar Bani Hasan semoga tetap terjaga silaturahmi sampai keturunan-keturunan berikutnya.
12. Teruntuk saudara-saudaraku "*rembug tua*" Naufal, Izzati, Destia, Laili, Dwiqi, Ulfa, Dwi, Alfy serta Firda, Efi yang telah menemani penulis menjadi tempat keluh kesah, teman curhat, teman makan, terimakasih semuanya atas dukungan, memberikan saran, semangat selama ini.
13. Terimakasih Kak Roz dan Ana Habibatul U yang telah memberikan semangat, kesabaran, dukungan, motivasi yang tiada henti untuk penulis demi menyelesaikan tugas akhir ini serta kepada adib Z sahabat yang selalu memberi masukan dan dukungannya.
14. Terimakasih untuk teman-teman kost wisma hugo: Aini, Iza, Feti atas kebersamaannya.
15. Terimakasih untuk keluarga besar Perbankan Syariah khususnya "PS E" yang telah menjadi keluarga ke dua di tanah perantauan, terimakasih atas dukungan dan semangatnya.

16. Keluarga besar IKAMI Attanwir Jogjakarta terimakasih atas ilmu, pengalaman, keceriaan yang diberikan.
17. Teman KKN 90 Pandan Saren: Inna, Dora, Fitri, Ainun, Diyas, Daus, Aab, Heru, Ridwan terimakasih atas kebersamaan kalian. Semoga sukses dan tetap terjaga komunikasinya.
18. Terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Akhir kata penyusun mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan penyusun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat menjadi bahan masukan dalam dunia pendidikan.

Yogyakarta, 17 Mei 2017

Penyusun,

Nurul Lailia

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	s_	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er

ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta'	T	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za'	Z	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	W

ها	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan *h*, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>karamah al-auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

... َ ...	Fathah	Ditulis	A
... ِ ...	Kasrah	Ditulis	I
... ُ ...	Dammah	Ditulis	U

فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf Qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyyah tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	v
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	vi
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN	ix
KATA PENGANTAR.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xiii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR.....	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Landasan Teori.....	10
1. Gaya Kepemimpinan Transformatif	10
a. Gaya Kepemimpinan	10
b. Gaya kepemimpinan Transformatif	11
c. Faktor- Faktor Kepemimpinan Transformatif	14
d. Gaya kepemimpinan transformatif dalam perspektif Islam.....	15

2. Motivasi Spiritual.....	17
a. Motivasi	17
b. Teori – Teori Motivasi	18
c. Motivasi Spiritual	20
d. Tujuan Motivasi Spiritual	23
3. Disiplin Kerja	24
a. Disiplin Kerja	24
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
c. Disiplin Kerja dalam Pandangan Islam	29
4. Kinerja Karyawan	31
a. Kinerja Karyawan	31
b. Tujuan dan Sasaran Kinerja	32
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	33
d. Penilaian Kinerja	34
e. Kinerja Dalam Islam	36
B. Telaah Pustaka	37
C. Rerangka Teori dan Pengembangan Hipotesis	41
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	41
2. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	42
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN47

A. Jenis Penelitian.....	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
C. Metode Pengumpulan Data	48
D. Populasi dan Sampel	49
E. Variabel Penelitian	49
1. Variabel Independen.....	49
2. Variabel Dependen.....	50
F. Instrumen Penelitian	50
1. Skala Likert	50
2. Teknik Uji Instrumen	51
a. Uji Validitas	51
b. Uji Reliabilitas	51
G. Teknik Analisis Data.....	52
1. Uji Asumsi Klasik.....	52
a. Uji Normalitas	52
b. Uji Multikolineritas	52
c. Uji Heteroskedastisitas	53
2. Analisis Regresi Berganda	54
3. Uji Hipotesis	54
a. Uji t (uji parsial)	55
b. Uji F (Uji Simultan	55
c. Koefisien Determinasi (R-Square)	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	58
1. Sejarah Singkat Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro	58
2. Visi dan Misi	59
3. Budaya Organisasi	60
4. Struktur Organisasi	61
B. Hasil Pengumpulan Data	62
C. Karakteristik Responden	62
D. Analisis Data Penelitian	65
1. Pengujian Instrumen	65
a. Uji Validitas	65
1) Gaya Kepemimpinan Transformasional	66
2) Motivasi Spiritual	67
3) Disiplin Kerja	67
4) Kinerja Karyawan	68
b. Uji Reliabilitas	68
2. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas	70
b. Uji Multikolineritas	71
c. Uji Heteroskedastisitas	72
d. Analisis Regresi Linier Berganda	73
3. Uji Hipotesis	75
a. Uji t	76
b. Uji F	78
c. Uji Koefisien Determinasi	79
E. Pembahasan Hasil Penelitian	79
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan	80
2. Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan	83
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	85
BAB V PENUTUP	87
A. Kesimpulan	87
B. Implikasi	88
C. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN-LAMPIRAN	i

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Umur	62
Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.4 Tabel Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	64
Tabel 4.5 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Status Perkawinan	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Motivasi Spiritual	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Gletser	72
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Berganda	74
Tabel 4.15 Uji t	76
Tabel 4.16 Uji F	78
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	46
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	70



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Telaah Pustaka.....	i
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	iv
Lampiran 3 Data Input Responden	vii
Lampiran 4 Karakteristik Responden.....	xi
Lampiran 5 Uji Validitas	xiii
Lampiran 6 Reliabilitas	xvii
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	xxi
Lampiran 8 Hasil Analisis	xxiii
Lampiran 9 Foto	xxiv
Lampiran 10 Curriculum Vitae	xxvi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah di Indonesia dapat menunjukkan eksistensinya dalam mengembangkan laju perekonomian Indonesia, tahap demi tahap bank syariah telah bermunculan di seluruh wilayah Indonesia. Semakin meluasnya jangkauan perbankan syariah menunjukkan peran perbankan syariah semakin besar untuk meningkatkan perekonomian. Hal ini didukung pula mayoritas penduduk Indonesia adalah Muslim. Dalam mengembangkan perbankan syariah di Indonesia tentunya tidak selamanya berjalan tanpa masalah, bank syariah menghadapi tantangan-tantangan yang dapat menghambat perkembangan bank syariah.

Sudarsono (2003) mengatakan bahwa maraknya bank syariah di Indonesia tidak diimbangi dengan sumber daya manusia yang memadai. Terutama sumber daya manusia yang memiliki latar belakang disiplin keilmuan bidang perbankan syariah. Direktur Perbankan Syariah Otoritas Jasa Keuangan juga mengatakan, “Permasalahan kelima adalah terkait dengan kualitas sumber daya manusia di perbankan syariah yang kurang memadai. "Hanya sedikit SDM berkualitas yang mau bergabung, kebanyakan di konvensional, jadi ada *Gap If Human Resource*”, Ujar Dhani.¹

¹<https://m.tempo.co/read/news/2015/11/22/087721104/ini-7-masalah-bank-syariah>, diakses pada tanggal 18 Februari 2017, Pukul 11. 00 WIB.

Pengembangan SDM tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal. Dengan mengembangkan kecakapan karyawan dimaksudkan sebagai setiap usaha dari pimpinan untuk menambah keahlian kerja tiap karyawan sehingga di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Sutrisno, 2009:62). Kekuatan sebuah organisasi ada pada yang dibawah, merekalah merupakan pondasi yang utama. Jika mereka tidak bekerja dengan baik dan benar maka tujuan dari sebuah organisasi atau lembaga itu tidak akan pernah tercapai dengan baik. (Adz-Dzakiey, 2008:695).

Dalam pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi perlu dilandaskan pada pendekatan psikologi dan organisasi, pendekatan budaya serta agama dimana dengan pengoptimalan Sumber Daya Manusia dapat menghasilkan kinerja yang efektif (Mangkunegara, 2005: 04). Manajer dan pemimpin organisasi perlu mempunyai kemampuan mengembangkan hubungan baik dengan orang lain dan menangani situasi secara efektif. Memaksimalkan kinerja akan membantu mengenal isyarat yang memberi wawasan tentang bagaimana perasaan di antara atasan dan bawahan, serta mengembangkan cara mendekati situasi sehingga mencapai standar tinggi (Wibowo, 2007: 309).

Gaya kepemimpinan transformasional adalah proses mengubah orang-orang. Hal itu peduli dengan emosi, nilai, etika, standar, dan tujuan jangka panjang. Kepemimpinan transformasional mencakup bentuk pengaruh luar biasa, yang

menggerakkan pengikut untuk mencapai lebih dari apa yang biasanya diharapkan dari mereka (Nourthouse, 201:175). Jadi, ketika gaya kepemimpinan transformasional diterapkan dalam perbankan syariah tersebut dapat dijadikan sebuah alat untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadiwiryono, 2002:267). Sehingga dengan adanya motivasi kerja dapat menggerakkan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Selain itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan tingkat kedisiplinan diterapkan kepada karyawan agar kinerja dalam sebuah organisasi dapat berjalan dengan efektif. Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002:291).

Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu lembaga keuangan yang beroperasi dalam mengembangkan perbankan syariah. secara perkembangannya, Bank Syariah Mandiri ini berawal dari perubahan kegiatan usaha BSB menjadi bank umum syariah dikukuhkan oleh Gubernur Bank

Indonesia melalui SK Gubernur BI No. 1/24/ KEP.BI/1999, 25 Oktober 1999. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Deputy Gubernur Senior Bank Indonesia No. 1/1/KEP.DGS/ 1999, BI menyetujui perubahan nama menjadi PT Bank Syariah Mandiri. PT Bank Syariah Mandiri hadir, tampil dan tumbuh sebagai bank yang mampu memadukan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani, yang melandasi kegiatan operasionalnya. Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya pada perbankan Indonesia.²

Dalam kegiatan operasionalnya, Bank Syariah Mandiri juga mengalami peningkatan setiap tahunnya. Berdasarkan Laporan Tahunan 2015 PT Bank Syariah Mandiri dijelaskan bahwasannya jaringan kantor Bank Syariah Mandiri dari tahun 2011-2013 mengalami kenaikan dimana pada tahun 2011 jaringan kantor Bank Syariah Mandiri berjumlah 669 kantor dan naik menjadi 764 kantor pada tahun 2012, kemudian meningkat pada tahun 2014 menjadi 865 kantor dan pada tahun 2015 tidak mengalami peningkatan. Sedangkan pegawai yang bekerja pada BSM mencapai 11.788 di tahun 2011 dan meningkat menjadi 15.999 pada tahun 2012. Kenaikan tersebut berlangsung di tahun 2013-2015 mencapai 16.926 pegawai. Hal ini menunjukkan adanya progres baik bagi BSM. Karena dengan bertambahnya jumlah pegawai juga sangat berpengaruh terhadap perkembangan Bank Syariah Mandiri (Laporan Tahunan BSM, 2015: 24).

²<https://www.syariahamandiri.co.id/>, diakses pada tanggal 15 Februari 2017, Pukul 16.00 WIB.

Kenyataannya, Bank Syariah Mandiri (BSM) masih memegang pangsa pasar terbesar. Dari sisi total aset meskipun *market share* turun 0,84% dari posisi 2014 sebesar 24,59%, BSM masih menguasai 23,75% pangsa pasar aset perbankan syariah. Pada Desember 2015, total aset BSM meningkat 5,10% (yoy) atau Rp 3,41 triliun dari Rp 66,96 triliun menjadi Rp 70,37 triliun (Laporan Tahunan BSM, 2015: 90).

Penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustina Ritawati (2013) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Surabaya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikansi dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Jamsostek (Persero) cabang Surabaya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhammad Iman Tindow (2014) yang berjudul disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Calaca. Hasil penelitian tersebut menunjukkan disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Calaca.

Penelitian ini dilakukan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro, karena Bank Syariah Mandiri KC Bojonegoro merupakan salah satu dari deretan bank syariah terbesar yang berdiri di Bojonegoro. Terbukti dalam perkembangannya telah berdiri kantor-kantor di berbagai daerah. satu kantor cabang Bojonegoro dan dua kantor cabang pembantu dan satu kantor

kas. Tentunya keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran kerja keras sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Namun, maraknya keberadaan perbankan syariah yang bermunculan. Hal tersebut menjadikan suatu persaingan dalam perbankan semakin ketat, di samping itu Sumber Daya Manusia yang terdapat pada BSM tersebut tentunya dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Tetapi dalam kenyataannya masih nampak karyawan yang kurang adanya perhatian dari atasan serta kurangnya dorongan motivasi, dan juga adanya rolling kerja kepala pimpinan pada BSM yang menjadikan tidak adanya ruang karyawan untuk memilih suatu gaya kepemimpinan atasan. Hal tersebut dilihat dari kinerja masih terdapat karyawan yang terlambat masuk bekerja walaupun ada sanksi yang berlaku ketika terlambat masuk kantor.

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan transformasional sesuai harapan karyawan, motivasi spiritual dan disiplin kerja dalam menentukan keberhasilan kinerja karyawan, peneliti ingin mengkaji lebih lanjut tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Spiritual, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka pokok rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro?
2. Bagaimana pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro.
3. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi
 - a. Bagi penulis, dengan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi dalam menambah wawasan peneliti.
 - b. Bagi pembaca, dapat dijadikan tambahan informasi dan rujukan untuk mengembangkan penelitian dalam kasus yang sama.

2. Bagi Praktisi

- a. Bagi praktisi, hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.
- b. Bagi dunia perbankan, hasil penelitian dapat dijadikan evaluasi untuk masa yang akan datang untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai visi dan misi perbankan.

E. Sistematika Pembahasan

Hasil penelitian ini disajikan secara sistematis dengan tujuan untuk mempermudah para pembaca dalam menyimak isi dan poin penting dalam pembahasan. Untuk itu hasil penelitian disajikan dalam lima bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

Bagian awal terdiri dari halaman sampul skripsi, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman keaslian, halaman motto dan persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar, daftar lampiran, abstrak.

Bab pertama merupakan bagian pendahuluan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan. Latar belakang masalah yang menguraikan alasan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumusan masalah menjelaskan

gambaran pemikiran alasan pemilihan masalah yang diteliti, tujuan dan manfaat penelitian dan gambaran hasil yang diharapkan dari penelitian. Selanjutnya sebagai penutup bab 1 diuraikan sistematika pembahasan untuk mengetahui arah dan alur penelitian.

Bab kedua merupakan landasan teori, telaah pustaka, pengembangan hipotesis serta kerangka berpikir. Secara garis besar bab ini memuat tentang teori gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual, disiplin kerja dan teori tentang kinerja karyawan. Landasan teori tersebut menjadi acuan dalam penyusunan hipotesis penelitian.

Bab ketiga membahas mengenai jenis penelitian, data dan perolehnya, variabel penelitian, serta metode pengujian hipotesis. Metode yang digunakan berdasarkan pokok permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

Bab keempat menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, hasil analisis serta pembahasan secara mendalam mengenai hasil dan temuan tentang gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Bab kelima berisi tentang kesimpulan hasil penelitian, saran bagi berbagai pihak dan keterbatasan penelitian. Bab ini dapat menjawab seluruh permasalahan yang ada melalui hasil yang telah didapat dalam penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Transformatif, Motivasi spiritual dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro. dari hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bagian bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Transformatif (X1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro. Berarti semakin meningkat gaya kepemimpinan transformasional akan menurunkan tingkat kinerja karyawan.
2. Variabel Motivasi Spiritual (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro. Adanya motivasi spiritual dapat dijadikan dorongan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro. adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh

hasil yang optimal. Ketika tingkat disiplin kerja meningkat maka hasil yang optimal juga akan meningkat.

B. Implikasi

Sebagai suatu penelitian yang telah dilakukan di lingkungan perusahaan yaitu khususnya di perbankan syariah maka kesimpulan yang ditarik tentu mempunyai implikasi dalam bidang manajemen dan juga penelitian-penelitian selanjutnya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka implikasi hasil penelitian mengenai variabel-variabel independen yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi spiritual dan disiplin kerja yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ternyata setelah diteliti menghasilkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Suatu Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, peneliti memberik beberapa saran yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Bagi Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Bojonegoro
 - a. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebaiknya pemimpin lebih memperhatikan karyawan, mengetahui apa yang

diinginkan bawahan serta memberikan waktu luang kepada para karyawan dengan memberikan pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan secara optimal.

- b. Spriritualitas dalam Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Bojonegoro sudah baik. Untuk itu lebih ditingkatkan kembali dorongan semangat karyawan dalam memajukan BSM.
- c. Dalam meningkatkan kinerja karyawan kedisiplinan sangat penting dan berpengaruh dalam kemajuan organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kedisiplinan secara terus menerus.

2. Bagi peneliti

- a. Dalam penelitian ini pembahas hanya membahas tiga variabel dalam mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk skripsi selanjutnya dapat menambahkan variabel pengaruh dan variabel lainnya.
- b. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya menambahkan sampel agar hasil penelitian selanjutnya dapat berkembang dan lebih baik lagi dan melakukan perbedaan pada objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adz-Dzakiey, Hamdan Bakran. (2008). *Psikologi Kenabian: Menghidupkan Potensi dan Kepribadian Kenabian Dalam Diri*. Yogyakarta: Al Mawar.
- Astuti, Yuyun Fitri. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. (2011). *Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasinya*, Bandung: Alfabeta.
- Ghazali, Imam. (2005). *Analisis Multi Variat dengan Program SPSS. Edisi Ketiga*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- <https://m.tempo.co/read/news/2015/11/22/087721104/ini-7-masalah-bank-syariah>, Diakses pada tanggal 18 Februari 2017, Pukul 11. 00 WIB.
- <https://www.syariahmandiri.co.id/>, diakses pada tanggal 15 Februari, Pukul 16.00 WIB.
- I Wayan Arta Permana Putra & Ayu Desi Indrawati. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada CV. Motor I Di Kabupaten Tabanan*. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No. 10, 2015:2982-3011.
- Lomanjan, et al. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Surabaya Di Rumah Sakit Katolik ST. Vincantius A.Paulo*. Jurnal. Manajemen Perhotelan. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Mahmudah, Siti. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Imks BMT Jaringan muamlat Center indonesia Wilayah DIY)*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2014.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Perencanaan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Muafi. (2013). *Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius: Studi Empiris Di Kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER)*, Fakultas Ekonomi. Universitas Pembangunan “Veteran”. 2013.
- Muamamar, Jauhar. (2014). *Pengaruh Motivasi Material dan Motivasi Spiritual*

Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem.
Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

Mursi, Abdul Hamid. (1997). *SDM Yang Produktif Pendekatan Alqur'an dan Sains*, Jakarta: Gema Insani Pers.

Nafiudin, Yazid. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Tabungan Negara Cabang Yogyakarta*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

Nimpuno, Galih Aryo. (2015) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.

Northouse, Peter G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*, Jakarta: Indeks.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.

Ritawati, Agustian. *Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Pt. Jamsostek (Persero) cabang Surabaya*, DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen. Januari 2013. Vol.9 No.1, hal.82-93.

Rivai, Veithzal & Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2013). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sekaran, Uma. (2006). *Method Research For Business*, Jakarta: Salemba Empat.

Shofwa, Yoi. (2013). *Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual terhadap Kinerja Religius Dosen dan karyawan STAIN Purwokerto*. Jurnal Pro Bisnis Vol.6 No.1 Februari.

Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an/ M. Quraish shihab* Vol. 15. Jakarta: Lentera Hati.

- Siagian, Sodang P. (2004). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, Bandung:Alfa Beta.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suryanai&Hendryadi. (2015). *metode Riset Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tim Penyusun.(2005). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Tindow, dkk. *disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut cabang calaca*. Jurnal EMBA. Vol.2 No.2 juni 2014, hal 1594-1606.
- Wawancara Irmawati dilakukan pada tgl 27 April 2017, pukul 14.30 WIB
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Widyarini & M. Ghafur Wibowo. (2009). *Manajemen Syariah: Pengelolaan Bisnis Secara Islami*. Yogyakarta: Biruni Press.
- Zulganef. (2008). *Metode Penelitian Sosial & Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu

LAMPIRAN 1

Telaah Pustaka

No	Peneliti	Judul Penelitian	Sumber penelitian	Obyek Penelitian	Metode Penelitian	Variabel yang diuji	Hasil Penelitian
1	Yuyun Fitri Astuti	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015	karyawan Pamella Supermarket 7	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Transformasional (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komitmen Organisasi(X3) Kinerja Karyawan(Y)	kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Dan kepuasan kerja berpengaruh langsung dominan terhadap kinerja karyawan pada Bagus Hayden Hotel
2	I Wayan Arta Permana Putra & Ayu Desi Indrawati	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	E-Jurnal, Manajemen Unud, 2015	CV. Agung motor I di kabupaten tabanan	Regresi Linier Berganda	(X1), Kepemimpinan Transformasional (X2), Motivasi (X3) Disiplin Kerja Dan Kinerja	Hasil penelitiannya adalah kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Agung motor I di

		Karyawan				Karyawan (Y)	kabupaten tabanan.Yogyakarta
3	Jauhar Muammar	Pengaruh Motivasi Material Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan	Skripsi institut agama islam negeri walisongp semarang 2015	BMT Bina Ummat Sejahtera Lasem	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi Material (X1), Motivasi Spiritual (X2) Dan Kinerja Karyawan (Y)	motivasi material dan motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawanBMT Bina Ummat Sejahtera Lasem
4	Siti Mahmudah	Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan	Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta 2015	LKMS BMT Jaringan Muamalat Center Indonesia Wilayah DIY.	Analisis Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Motivasi (X3), Lingkungan Kerja (X4), Disiplin Kerja (X5), Kompensasi (X6) Dan Kinerja Karyawan (Y)	kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5	Tindow, Mohammad Imam, dkk	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada	Jurnal EMBA, 2014	PT. Bank Sulut Cabang Calaca.	Analisis Regresi Linier Berganda	Disiplin Kerja(X1), Motivasi (X2), Kompensasi (X3) Dan Kinerja Pegawai (Y)	variabel disiplin kerja, motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Muafi	Pengaruh Motivasi Spiritual Karyawan Terhadap Kinerja Religius	Jurnal, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta, JSB, 2003	Kawasan industri rungkut surabaya (SIER).	Analisis Regresi Sederhana	Motivasi Spiritual (X) Dan Kinerja Karyawan (Y)	pengaruh terhadap kinerja

LAMPIRAN 2

KUESIONER PENELITIAN

Data Responden:

Nama:(boleh diisi/tidak)

Jabatan :

Umur: ☐ 20-25tahun ☐ 32- 47 tahun
☐ 26-31 tahun ☐ Lainnya ...

Jenis Kelamin: ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Pendidikan Terakhir: ☐ SMA/SMK
☐ D4/S1
☐ S2
☐ Lainnya.....

Berapa Lama Anda bekerja:

☐ 1-5 tahun ☐ 10- 15 tahun
☐ 6-10 tahun ☐ Lainnya.....

Status Perkawinan: ☐ Kawin ☐ Belum Kawin

Petunjuk Pengisian

1. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara dengan cara memberi tanda **check list** (√).
2. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Bapak/Ibu Saudara-i miliki.
3. Keterangan alternatif jawaban dan skor:

Keterangan	Arti	Angka
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Butir Pertanyaan:

Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
GKT.1	Saya percaya kepada atasan saya.					
GKT.2	Visi Manajer mendorong saya untuk bekerja lebih baik.					
GKT.3	Atasan saya mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai sesuatu dengan mereka sendiri					
GKT.4	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada saya.					

Motivasi Spiritual

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
MS.1	Saya selalu ingat kepada Allah SWT terutama pada waktu bekerja.					
MS.2	Dalam beriman kepada Allah, saya selalu menyertainya dengan usaha medalami ilmu keimanan (Tauhid).					
MS.3	Dalam membaca Al- Qur'an selalu melibatkan akal fikiran saya untuk menambah intelektual maupun ilmu pengetahuan dan teknologi.					
MS.4	Saya selalu berdo'a sebelum dan sesudah melakukan kegiatan penting sehari-hari seperti: bekerja, makan/minum, tidur dan sebagainya harus selalu dilakukan.					
MS.5	Perintah shalat harus di terima dengan iman sebagai ajaran islam.					
MS.6	Dalam memenuhi kebutuhan primer, saya selalu menggunakan akal agar sesuai dengan ajaran islam					
MS.7	Dalam memenuhi kebutuhan sekunder, saya selalu konsekuen dengan hukum halal dan haram					
MS.8	Dalam bekerja dan berproduksi, saya selalu konsekuen (patuh dengan ajaran islam).					

Disiplin Kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
DK.1	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
DK.2	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.					
DK.3	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu					
DK.4	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.					
DK.5	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan.					

Kinerja Karyawan:

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
K.1	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan.					
K.2	Hasil kerja saya tidak diragukan lagi karena sesuai dengan standar yang telah ada.					
K.3	Saya tidak pernah menunda waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
K.4	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja					
K.5	Saya dapat bekerja dengan baik saat bekerja dalam tim					

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 3

3.1 Variabel X1 Gaya Kepemimpinan Transformatif

NO	GKT_1	GKT_2	GKT_3	GKT_4	TOTAL
1	4	4	4	4	16
2	4	3	3	3	13
3	4	4	4	3	15
4	3	4	4	4	15
5	4	4	4	4	16
6	4	4	4	4	16
7	4	4	4	5	17
8	5	4	4	4	17
9	4	5	4	4	17
10	4	3	3	4	14
11	3	4	3	4	14
12	4	4	3	3	14
13	4	4	3	3	14
14	4	5	4	5	18
15	3	3	3	4	13
16	5	4	4	4	17
17	5	4	4	5	18
18	4	4	4	4	16
19	3	3	3	3	12
20	3	4	3	4	14
21	4	4	4	3	15
22	3	4	4	4	15
23	3	3	4	4	14
24	5	5	5	5	20
25	5	4	5	4	18
26	3	3	4	4	14
27	4	4	4	4	16
28	4	4	3	3	14
29	4	3	4	3	14
30	4	4	5	4	17
31	4	3	3	4	14
32	4	4	4	4	16

3.2 Variabel X2 Motivasi Spiritual

NO	MS_1	MS_2	MS_3	MS_4	MS_5	MS_6	MS_7	MS_8	TOTAL
1	4	5	5	4	5	5	5	5	38
2	5	5	5	5	5	4	4	4	37
3	4	4	5	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	5	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	4	4	4	37
6	5	4	5	5	5	5	5	5	39
7	5	5	5	5	5	5	5	5	40
8	5	5	5	5	5	4	4	4	37
9	5	5	5	5	5	4	5	5	39
10	5	4	5	5	5	5	4	4	37
11	5	5	5	5	5	4	4	4	37
12	5	5	5	5	5	3	3	3	34
13	5	5	5	5	5	4	4	4	37
14	4	4	4	5	5	4	4	4	34
15	5	5	5	5	5	4	4	4	37
16	4	4	3	5	5	4	4	3	32
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32
20	4	3	4	5	4	5	3	4	32
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40
22	5	5	5	5	5	4	4	4	37
23	5	5	5	5	5	3	3	3	34
24	4	4	3	4	4	4	3	4	30
25	4	4	3	4	4	4	3	4	30
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
29	5	4	4	4	5	3	3	3	31
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	5	5	5	4	5	5	5	5	39
32	5	5	5	5	5	5	5	5	40

3.3 Variabel X3 Disiplin Kerja

NO	DK_1	DK_2	DK_3	DK_4	DK_5	TOTAL
1	3	5	3	4	4	19
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	4	5	23
4	3	3	4	3	3	16
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	3	4	19
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	3	3	4	18
10	5	4	5	5	5	24
11	5	4	4	3	3	19
12	4	5	5	4	3	21
13	5	5	5	5	5	25
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	5	25
16	3	3	3	3	3	15
17	4	5	4	4	4	21
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	4	4	22
21	5	5	3	4	4	21
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	3	19
25	4	4	4	4	3	19
26	5	5	4	4	5	23
27	5	5	1	4	4	19
28	5	5	5	4	4	23
29	4	4	3	4	4	19
30	4	4	3	4	4	19
31	5	5	5	4	4	23
32	4	4	4	4	4	20

3.4 Variabel Y Kinerja Karyawan

NO	K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	5	5	4	22
3	3	5	4	4	4	20
4	3	3	3	3	3	15
5	4	4	5	5	4	22
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	3	4	19
8	4	4	5	5	4	22
9	4	3	3	4	4	18
10	4	4	4	5	5	22
11	3	4	4	4	5	20
12	3	3	3	5	4	18
13	4	4	5	5	4	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	5	5	4	22
16	3	3	3	3	3	15
17	4	3	4	4	4	19
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	5	5	24
21	4	4	3	4	4	19
22	4	4	5	5	4	22
23	3	3	4	4	4	18
24	3	3	3	3	3	15
25	3	3	3	3	3	15
26	5	3	4	5	3	20
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	5	5	22
29	3	3	3	3	3	15
30	4	3	4	4	3	18
31	4	4	4	5	4	21
32	4	4	4	4	4	20

LAMPIRAN 4

KARAKATERISTIK RESPONDEN

4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

UMUR RESPONDEN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	6	18.8	18.8	18.8
	26-31 tahun	17	53.1	53.1	71.9
	32-47 tahun	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	78.1	78.1	78.1
	Perempuan	7	21.9	21.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	13	40.6	40.6	40.6
	D4/S1	17	53.1	53.1	93.8
	S2	2	6.2	6.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1-5 tahun	16	50.0	50.0	50.0
6 - 10 tahun	10	31.3	31.3	81.3
Valid 10 - 15 tahun	4	12.5	12.5	93.8
Lainnya	2	6.3	6.3	100.0
Total	32	100.0	100.0	

4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kawin	21	65.6	65.6	65.6
Valid belum kawin	11	34.4	34.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 5

UJI VALIDITAS

5.1 Gaya Kepemimpinan Transformasional

Correlations

		GKT_1	GKT_2	GKT_3	GKT_4	TOTAL
GKT_1	Pearson Correlation	1	.575**	.133	.355*	.753**
	Sig. (2-tailed)		.001	.469	.046	.000
	N	32	32	32	32	32
GKT_2	Pearson Correlation	.575**	1	.277	.309	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001		.124	.085	.000
	N	32	32	32	32	32
GKT_3	Pearson Correlation	.133	.277	1	.482**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.469	.124		.005	.000
	N	32	32	32	32	32
GKT_4	Pearson Correlation	.355*	.309	.482**	1	.735**
	Sig. (2-tailed)	.046	.085	.005		.000
	N	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.753**	.752**	.631**	.735**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.2 Motivasi Spiritual

Correlations

		MS_ 1	MS_ 2	MS_ 3	MS_ 4	MS_ 5	MS_ 6	MS_ 7	MS_ 8	TOT AL
MS _1	Pearson	1	.726*	.753*	.628*	.713*	.120	.360*	.255	.724*
	Correlation		*	*	*	*				*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.514	.043	.159	.000
MS _2	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.726*	1	.709*	.422*	.663*	.095	.503*	.364*	.738*
	Correlation			*		*		*		*
MS _3	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.016	.000	.605	.003	.040	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.753*	.709*	1	.495*	.586*	.284	.547*	.436*	.810*
MS _4	Correlation		*		*	*		*		*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.004	.000	.115	.001	.013	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
MS _5	Pearson	.628*	.422*	.495*	1	.590*	.199	.257	.131	.576*
	Correlation		*	*		*				*
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.004		.000	.276	.155	.474	.001
MS _6	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.713*	.663*	.586*	.590*	1	.110	.455*	.182	.674*
	Correlation		*	*	*			*		*
MS _7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.547	.009	.320	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.120	.095	.284	.199	.110	1	.755*	.857*	.651*
MS _8	Correlation							*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.514	.605	.115	.276	.547		.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
MS _9	Pearson	.360*	.503*	.547*	.257	.455*	.755*	1	.878*	.862*
	Correlation		*	*		*	*		*	*

MS_8	Sig. (2-tailed)	.043	.003	.001	.155	.009	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.255	.364*	.436*	.131	.182	.857*	.878*	.771*
	Sig. (2-tailed)	.159	.040	.013	.474	.320	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
	Pearson Correlation	.724*	.738*	.810*	.576*	.674*	.651*	.862*	.771*
TO TAL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.3 Disiplin Kerja

Correlations

	DK_1	DK_2	DK_3	DK_4	DK_5	TOTAL
DK_1	Pearson Correlation	1	.697**	.399*	.603**	.613**
	Sig. (2-tailed)		.000	.024	.000	.000
	N	32	32	32	32	32
DK_2	Pearson Correlation	.697**	1	.307	.629**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.000		.087	.000	.001
	N	32	32	32	32	32
DK_3	Pearson Correlation	.399*	.307	1	.559**	.397*
	Sig. (2-tailed)	.024	.087		.001	.024
	N	32	32	32	32	32
DK_4	Pearson Correlation	.603**	.629**	.559**	1	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000
	N	32	32	32	32	32
DK_5	Pearson Correlation	.613**	.562**	.397*	.745**	1
	Sig. (2-tailed)					

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.024	.000		.000
	N	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson	.810**	.768**	.714**	.880**	.822**	1
	Correlation						
L	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.4 Kinerja Karyawan

Correlations

		K 1	K 2	K 3	K 4	K 5	TOTAL
K_1	Pearson	1	.300	.525**	.559**	.243	.655**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)		.095	.002	.001	.180	.000
K_2	N	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.300	1	.617**	.428*	.676**	.766**
	Correlation						
K_3	Sig. (2-tailed)	.095	.000	.015	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.525**	.617**	1	.704**	.466**	.863**
K_4	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.007	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32
K_5	Pearson	.559**	.428*	.704**	1	.562**	.853**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.001	.015	.000	.001	.001	.000
K_5	N	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.243	.676**	.466**	.562**	1	.752**
	Correlation						
TOTAL	Sig. (2-tailed)	.180	.000	.007	.001		.000
	N	32	32	32	32	32	32
	Pearson	.655**	.766**	.863**	.853**	.752**	1
L	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
L	N	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

LAMPIRAN 6

UJI RELIABILITAS

6.1 Realibility Gaya Kepemimpinan Transformasional

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
GKT_1	26.34	13.265	.642	.734
GKT_2	26.06	14.060	.666	.744
GKT_3	26.44	14.770	.516	.773
GKT_4	27.03	14.096	.642	.748
TOTAL	15.13	4.500	1.000	.684

6.2 Reliability Motivasi Spiritual

Case Processing Summary

	N	%
Valid	32	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MS_1	67.688	41.641	.689	.758
MS_2	67.781	40.757	.696	.752
MS_3	67.750	39.226	.773	.740
MS_4	67.656	42.684	.529	.767
MS_5	67.563	42.577	.640	.764
MS_6	68.063	40.770	.591	.755
MS_7	68.188	37.964	.829	.730
MS_8	68.125	39.468	.726	.743
TOTAL	36.188	11.512	1.000	.870

6.3 Reliability Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK_1	38.25	27.161	.763	.769
DK_2	38.19	27.835	.717	.777
DK_3	38.59	26.184	.619	.770
DK_4	38.56	26.706	.849	.760
DK_5	38.50	26.516	.773	.761
TOTAL	21.34	8.233	1.000	.844

6.4 Reliability Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	6

Item-Total Statistics

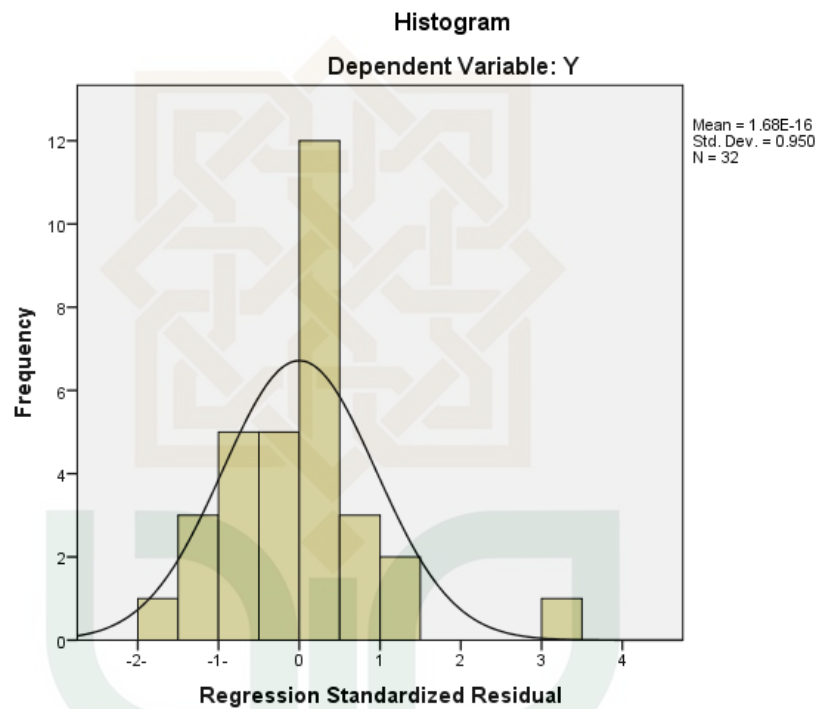
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K_1	35.31	20.996	.589	.791
K_2	35.34	19.975	.709	.773
K_3	35.09	18.604	.819	.747
K_4	34.88	18.371	.803	.745
K_5	35.16	20.007	.693	.774
TOTAL	19.53	5.999	1.000	.840

LAMPIRAN 7

(UJI ASUMSI KLASIK)

7.1 UJI NORMALITAS

Charts



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.39383155
	Absolute	.143
Most Extreme Differences	Positive	.143
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		.811
Asymp. Sig. (2-tailed)		.526

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

7.2 Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.393	3.073		-.128	.899		
X1	-.061	.144	-.053	-.426	.673	.744	1.344
X2	.227	.089	.314	2.563	.016	.769	1.300
X3	.592	.100	.694	5.940	.000	.848	1.179

a. Dependent Variable: Y

7.3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.261	3.195		.395	.696
x1	.194	.131	.266	1.477	.151
x2	-.099	.056	-.325	-1.759	.090
x3	.022	.066	.062	.333	.742

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 8

HASIL ANALISIS

8.1 ANALISIS LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.393	3.073		-.128	.899
X1	-.061	.144	-.053	-.426	.673
X2	.227	.089	.314	2.563	.016
X3	.592	.100	.694	5.940	.000

a. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.743	3	41.914	19.487	.000 ^b
	Residual	60.226	28	2.151		
	Total	185.969	31			

a. Dependent Variable: Y

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.641	1.467

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

b. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 9





STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

CURICULUM VITAE



DATA PRIBADI

Nama : Nurul Lailia
Tempat, Tanggal Lahir : Bojonegoro, 10 November 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat : RT 22/ RW 06 Ds. Bulu Kec. Balen Kab.
Bojonegoro
Kewarganegaraan : Indonesia
E-Mail : nurul.lailia@gmail.com
No. Hp : 085730655459

DATA PENDIDIKAN

Formal

1999 – 2000 : RA Hidayatus Shibyan
2001 – 2006 : MI Bahrul Ulum 2
2007 – 2009 : MTS Islamiyah Attanwir
2010 – 2012 : MA Islamiyah Attanwir
2013 – sekarang : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Non Formal

2013 - 2015 : Santriwati PP Wahid Hasyim Yogyakarta
2013 – 2014 : Madin PP Wahid Hasyim Yogyakarta

PENGALAMAN ORGANISASI

Pengurus Pramuka di MA I ATTANWIR Sumberrejo Bojonegoro
Anggota ALC (Attanwir Language Centre)
IPPNU Cabang Bulu Ngantulan Balen
Pengurus Asrama AHC PP Wahid Hasyim Yogyakarta
Pengurus IKAMI Cabang Yogyakarta

KEGIATAN NON AKADEMIK

Guru TPA di Musholla Widodari Baru
Guru Privat

PENGALAMAN KERJA

Praktek Pengalaman Lapangan Pramuka di SDN Bungur Kanor

Praktek Kerja Lapangan di Bank Mandiri Syariah KCP Sumberrejo Bojonegoro

