

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA JAKARTA-THAMRIN)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU**

OLEH

NIDIA FADILLAH

16820018

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

2019

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA JAKARTA-THAMRIN)**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR STRATA SATU**

OLEH

NIDIA FADILLAH

16820018

DOSEN PEMBIMBING

Drs. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, SE.,M.Si

19661119 199203 1 002

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

2019



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-628/Un.02/DEB/PP.00.9/09/2020

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI AREA JAKARTA-THAMRIN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NIDIA FADILLAH
Nomor Induk Mahasiswa : 16820018
Telah diujikan pada : Selasa, 25 Agustus 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 5f587d6e162d7



Penguji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 5f64795e808cc



Penguji II

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 5f6021719d77e



Yogyakarta, 25 Agustus 2020

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 5f69768274885



SURATPERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Nidia Fadillah

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 perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Nidia Fadillah

Nim : 16820018

Judul Skripsi : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin"

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

Demikian ini kami mengharap agar Skripsi Saudari tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 3 februari 2020

Pembimbing

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si

19661119 199203 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nidia Fadillah
NIM : 16820018
Prodi : Perbankan Syari'ah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam bodynote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 03 Februari 2020

Penyusun,



Nidia Fdillah
NIM. 1682001



SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nidia Fadillah
NIM : 16820018
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan hak bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/ 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.

Yogyakarta, 03 Februari 2020

Yang menyatakan,



Nidia Fadillah

NIM.16820018

MOTTO

**“TIDAK AKAN PERNAH BISA MEMPERBAIKI DIRI ORANG YANG
TIDAK JUJUR MELIHAT KEKURANGAN DIRINYA SENDIRI”**



HALAMAN PERSEMBAHAN

Terimakasih dan Bersyukur kepada Allah SWT

Rahmat, Rizki dan Anugerah dari-Nya

Ku Persembahkan Karya Ini Untuk Seluruh Keluarga dan Sahabatku.

Ayah Thamrin dan Ibu Marhayati Tercinta

Apa yang saya dapatkan hari ini, belum mampu membayar semua kebaikan, keringat, dan juga air mata bagi saya. Terimakasih atas segala dukungan ayah dan ibu, baik dalam bentuk materi maupun moril. Karya ini saya persembahkan untuk ayah dan ibu, sebagai wujud rasa terimakasih atas pengorbanan dan jerih payah Ayah dan Ibu sehingga saya dapat menggapai cita-cita. Kelak cita-cita saya ini akan menjadi persembahan yang paling mulia untuk Ayah dan Ibu

Saudara-Saudaraku

Kakakku Marta Novendro

Adikku Muhammad Dafa Zikrillah dan Taufiq Qurrahman Alfarisi

Tiada waktu yang paling berharga dalam hidup selain menghabiskan waktu bersama kalian. Walaupun saat dekat kita sering bertengkar, tapi saat jauh kita saling merindukan. Terimakasih untuk bantuan dan semangat dari kalian, semoga awal dari kesuksesan saya ini dapat membanggakan kalian.

Almamaterku

Tak bisa saya rangkai dengan kata-kata, ilmu yang telah kau berikan sangatlah bermanfaat dan berharga bagi saya.

Semoga kalian tetap dalam lindungan Allah

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: 158/1978 dan 0543/U/1978.

I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	Be
ت	Tā'	T	Te
ث	Šā'	Š	es (titik di atas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Ḥā'	Ḥ	ha (titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Žāl	Ž	zet (titik di atas)
ز	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet

ع	Sīn	S	Es
ث	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Ṣād	Ṣ	es (titik di bawah)
ض	Ḍād	Ḍ	de (titik di bawah)
ط	Ṭā'	Ṭ	te (titik di bawah)
ظ	Zā'	Z	zet (titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fā'	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
و	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
هـ	Hā'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

II. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

يَتَعَدَّدَة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

III. *Tā' marbūṭah*

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.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِلْمَة	Ditulis	<i>'illah</i>
كِسَابَةُ الْأَوْلِيَاءِ	Ditulis	<i>karāmah al-auliya'</i>

IV. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
اِ	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
اُ	Dammah	Ditulis	<i>U</i>
فَعْم	Fathah	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكْس	Kasrah	Ditulis	<i>ḏukira</i>
يَرَهَة	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

V. Vokal Panjang

1.Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jāhiliyyah</i>
2.Fathah + ya" mati	Ditulis	<i>Ā</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3.Kasrah + ya" mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كريمي	Ditulis	<i>Karīm</i>
4.Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>Ū</i>
فسوض	Ditulis	<i>Furuḍ</i>

VI. Vokal Rangkap

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

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

أنتي	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لانشكستي	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

VIII. Kata Sandang Alif + Lam

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

انقساً انقساً	Ditulis	<i>al-Qur'an</i>
انقياس	Ditulis	<i>al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf Syamsiyah ditulis sesuai dengan huruf pertama Syamsiyah

انسَاء	ditulis	<i>as-Sama'</i>
انشّس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

IX. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD).

X. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat dapat ditulismenurut penulisannya

ذوبانفسوض	Ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أهلانسنة	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirobbilalamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat sehat, iman dan Islam sehingga dalam kesempatan yang sangat berharga ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang sangat ditunggu-tunggu oleh kedua orang tua, dan keluarga. Sholawat serta salam penulis panjatkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW beserta sahabat-sahabat, semoga kita termasuk golongannya dan mendapatkan syafa'at darinya di hari kiamat nanti.

Alhamdulillah berkat hidayah dan pertolongan-Nya, penulis dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Thamrin”. Skripsi ini belum tentu selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan ini, penulis ucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang ikut memberi andil dalam penyelesaian skripsi ini, diantaranya kepada:

1. Bapak Prof. Drs.K.H. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Drs. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

3. Bapak Joko Setyono, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi Saya yang selalu gigih memberikan motivasi dan solusi ketika ada permasalahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu membimbing dan mengarahkan penulis selama menempuh pendidikan.
6. Bapak dan Ibu Dosen Perbankan Syariah yang telah memberikan ilmunya terhadap penulis selama belajar di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
7. Segenap karyawan yang telah banyak membantu terhadap kelancaran proses belajar di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Pemimpin dan Seluruh Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin yang telah membantu dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
9. Keluargaku tercinta, kedua orang tuaku Bapak Thamrin dan Ibu Marhayati, serta kakakku Marta Novendro dan Adik-adikku M. Dafa Zikrillah dan Taufiq Qurrahman Alfarisi yang telah memberikan semangat, doa serta senantiasa berjasa dalam memberikan dukungan pada penulis.
10. Kepada keluarga besar Perbankan Syariah angkatan 2016 yang telah banyak berbagi pengalaman selama masa perkuliahan.

11. Kepada Ikatan Keluarga Besar MAN Koto Baru Solok (IKAMAK) yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman tentang kekeluargaan diperantauan.
12. Kepada sahabat-sahabatku yang telah banyak membantu di dalam proses ini (Putri Monalisa Dewi, Rilo Irfan Erdiansyah, Dede Sulaiman, Rudi Ardiansyah, Aradhea Nofriandini dan Febriana Handayani) dan yang lainnya tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
13. Kepada koncoku Syahrul Padri, Fira Oktavia Rizalmi dan Yani Pakak yang telah banyak berkorban dan memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini
14. Kepada teman-teman KKN angkatan ke-99, Dusun Gabug, Desa Giricahyo, Kecamatan Purwosari, Kabupaten Gunung Kidul (Tiwi, Syifa, Desi, Faul, Wisnu, Iqbal, dan Aldi).

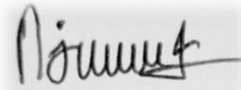
Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata sederhana ini yang dapat kupersembahkan kepada kalian semua. Terimakasih beribu terimakasih kuucapkan. Atas segala kekhilafan salah dan kekuranganku, kurendahkan hati serta diri meminta beribu kata maaf tercurah.

Skripsi ini kupersembahkan. Penulis secara pribadi sadar bahwasanya skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan tidak bisa dipungkiri dari ketidak sempurnaannya penulisan ini saran dan kritik dari pembaca akan sangat berharga bagi penulis.

Akhir kata, besar harapan penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menjadi pedoman untuk penelitian selanjutnya.

Yogyakarta, 03 Februari 2019

Hormat Penulis



Nidia Fadillah

NIM. 16820018



DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
ABSTRAK	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Sistematika Pembahasan	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kerangka Teori	10
1. Perbankan Syariah.....	10
2. Kinerja Karyawan	12
3. Kepemimpinan Transformasional.....	16
4. Motivasi	21
5. Disiplin Kerja.....	27
B. Telaah Pustaka	31
C. Pengembangan Hipotesis	34

D. Kerangka Pemikiran.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	39
A. Jenis dan Sumber Data.....	39
B. Populasi dan Sampel.....	39
1) Populasi.....	39
2) Sampel.....	40
C. Metode Pengumpulan Data.....	40
1) Angket.....	40
D. Instrumen Penelitian.....	41
E. Definisi Operasional Variabel.....	43
F. Teknik Analisis Data.....	43
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	49
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	49
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	54
C. Hasil Penelitian.....	57
D. Pembahasan Hasil Penelitian.....	71
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Indikator Penelitian	41
Tabel 4.1 Usia Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin	54
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin	55
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin	56
Tabel 4.4 Ringkasan Hasil Uji Instumen Validitas	58
Tabel 4.5 Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas Knolmogrov Smirnov	61
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinearitas	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	64
Tabel 4.9 Hasil Uji R Square Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.10 Hasil Uji F (Simultan)	66
Tabel 4.11 Hasil Uji t (Parsial)	69

DAFTAR GAMBAR

4.1 Hasil Uji Normalitas	62
--------------------------------	----



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 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 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi pada PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dan menggunakan *Software* SPSS vs. 24. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dengan penyebaran kuesioner kepada 51 responden yang merupakan pegawai tetap PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Pengujian uji t (parsial) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai R square kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja sebesar 25,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

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

ABSTRACT

Performance is the result of work achieved by a person based on job requirements. The development of an independent Islamic bank is inseparable from the hard work of human resources that have mobilized energy, thought, and ability for the company. Human resources is the most important thing to determine the task of the goals of the organization, therefore, every organization will always try to improve the performance of its employees by achieving the desired company goals. This research is a quantitative study that aims to determine the effect of transformational leadership style, motivation, and work discipline on the performance of study employees at PT Bank Syariah Mandiri Jakarta Thamrin Area. The analysis technique used is multiple linear regression analysis and using SPSS vs. 24. The data used in this study are primary data by distributing questionnaires to 51 respondents who are permanent employees of PT Bank Syariah Mandiri Jakarta Area Thamrin.

The results of this study indicate that transformational leadership style, motivation and work discipline have a significant influence on employee performance. Testing t (partial) showed that motivation and work discipline have a significant positive effect on employee performance while transformational leadership has a significant negative effect on employee performance. Based on the value of R square employee performance is influenced by variables transformational leadership style, motivation and work discipline by 25,3% the rest is influenced by other variables outside this study.

Keywords: Transformational Leadership Style, Motivation, Work Discipline, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perbankan syariah di Indonesia dapat menunjukkan eksistensinya dalam mengembangkan laju perekonomian Indonesia, tahap demi tahap bank syariah telah bermunculan diseluruh wilayah Indonesia. Semakin meluasya 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/2015/11/21/087721104/ini-7masalah-bank-syariah>, diakses pada tanggal 10 November 2019, pukul 21.00WIB.

Pengembangan SDM tujuannya adalah untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan 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 dalam melaksanakan tugas-tugasnya dapat lebih efisien dan produktif (Sutrisno, 2009). 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).

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 kerja yang efektif (Mangkunegara, 2005). 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 diantara atasan dan bawahan, serta mengembangkan cara mendekati situasi sehingga mencapai standar tinggi (Wibowo, 2007).

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 Deputi 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 idealism usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan Bank Syariah Mandiri dalam kiprahnya pada perbankan Indonesia.²

Dalam kegiatan operasional, Bank Syariah Mandiri juga mengalami pertumbuhan yang cukup baik. Berdasarkan Laporan Tahunan 2018 PT Bank Syariah Mandiri dijelaskan bahwasanya saat ini Mandiri Syariah memiliki ekuitas sebesar Rp8,04 triliun dengan total asset Rp93,34 triliun. Saat ini Mandiri Syariah masuk ke kategori Bank BUKU III, bahkan saat ini Mandiri Syariah bersiap naik ke BUKU IV. Untuk mengejar target tersebut, salah satu upaya yang akan dilakukan adalah dengan meningkatkan produktivitas melalui beberapa inisiatif strategis yang sudah ditetapkan. Per Desember 2018 Mandiri Syariah memiliki 765 kantor layanan diseluruh wilayah Indonesia, dengan akses lebih dari 219.642 jaringan ATM, serta Mandiri Syariah memiliki 8 ribu lebih karyawan yang akan didorong untuk terus dapat meningkatkan produktivitas bank. Hal ini menunjukkan adanya progress baik bagi BSM karena dengan bertumbuhnya jumlah pegawai juga

²<https://www.syariahamandiri.co.id/>, diakses pada tanggal 25 Desember 2019, pukul 14.00WIB.

sangat berpengaruh terhadap perkembangan Bank Syariah Mandiri Syariah (Laporan Tahunan BSM, 2018:11).

Secara umum perusahaan menjalankan usahanya tidak terlepas dari masalah bagaimana kinerja karyawan pada perusahaan tersebut, begitu pula yang dialami Bank Syariah Mandiri Cabang Jakarta-Thamrin. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencari kendala-kendala yang dihadapi para karyawan, Bank Syariah Mandiri Area Jakarta-Thamrin perlu mengetahui faktor apa saja yang akan berpengaruh nantinya seperti faktor gaya kepemimpinan dalam perusahaan tersebut, motivasi, dan disiplin kerja yang baik pada perusahaan.

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 (Northouse, 2013). 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 kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sastrohadwiryo,

2002). 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 tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2002).

Penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuliyanti (2016), dalam skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan kantor BP3AKB”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor BP3AKB.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Oktora dkk, dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional, Motivasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanjayatama Lestari”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sanjayatama Lestari.

Peneliti memilih Bank Syariah Mandiri karena Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang unggul dalam industri perbankan

syariah di Indonesia. Keunggulan Bank Syariah Mandiri terlihat dari banyaknya perolehan penghargaan yang didapat. penghargaan yang diperoleh pada tahun 2019 Bank Syariah Mandiri sudah mencapai sebanyak 30 penghargaan dari tanggal 22 Februari-16 Desember 2019. Tentunya keberhasilan tersebut tidak terlepas dari peran kerja keras sumber daya manusia yang ada didalamnya. Maka peneliti tertarik untuk meneliti Bank Syariah Mandiri yang terus mengalami perkembangan dan melihat apakah gaya pemimpin, motivasi dan disiplin dalam bekerja pada perusahaan tersebut menjadi pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawannya.

Berdasarkan permasalahan dan uraian di atas, faktor kepemimpinan transformasional, motivasi dan kedisiplinan kerja kemungkinan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti termotivasi untuk meneliti apakah karyawan Bank Syariah Mandiri memiliki ketiga faktor tersebut untuk mencapai kinerja yang baik sesuai dengan tujuan Bank Syariah Mandiri. Maka, judul yang diambil peneliti adalah **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada BSM Area Jakarta-Thamrin?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BSM Area Jakarta-Thamrin?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BSM Area Jakarta-Thamrin?

C. TUJUAN PENELITIAN DAN MANFAAT

Tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada BSM Area Jakarta Thamrin.
2. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada BSM Area Jakarta-Thamrin.
3. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BSM Area Jakarta-Thamrin.

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut:

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 dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan obyek 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.

D. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Secara umum, sistematika penulisan skripsi ini tersusun dari lima bab yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum dari penelitian ini, pada bab ini menggambarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika dari penelitian ini.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang landasan teori yakni mengenai teori kinerja, kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja. Teori yang digunakan pada bab ini berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, skripsi, dan juga internet. Selain itu juga terdapat kerangka berpikir, tinjauan pustaka yang dijadikan acuan dan pembeda dari penelitian terdahulu dan hipotesis yang merupakan dugaan sementara terhadap penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang metodologi penelitian. Bab ini menjelaskan tentang jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian berupa karakteristik pembahasan, pengujian instrument penelitian, uji asumsi, analisis deskriptif, dan analisis hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan bagian akhir yang memuat kesimpulan, sekaligus jawaban dari pokok masalah yang diangkat dalam penelitian serta terdapat keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan ditutup dengan saran-saran yang ditujukan kepada peneliti yang berkepentingan dan pada pihak PT. BANK SYARIAH MANDIRI

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada pengaruh variabel kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang negative dan signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar -2,711 dengan signifikansi 0,009, maka dapat dikatakan bahwa H_1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 2,881 dengan signifikansi 0,006, maka dapat dikatakan H_2 diterima.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t_{hitung} sebesar 2,426 dengan signifikansi 0,019, maka dapat dikatakan H_3 diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Bagi pemimpin perusahaan atau atasan karyawan diharapkan lebih mendekati diri dengan karyawan, sehingga baik pimpinan ataupun atasan dapat mengerti tentang harapan dan keinginan dari para karyawan. Dengan adanya kedekatan antara atasan dengan bawahan diharapkan dapat memberikan motivasi kepada karyawan. Motivasi tersebut bertujuan untuk menumbuhkan atau memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi dalam diri seorang karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang baik dan optimal kepada perusahaan.
- b. Pemimpin atau atasan karyawan diharapkan dapat meningkatkan standar kinerja bagi karyawan. Dengan standar kinerja yang meningkat, diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Pemimpin atau atasan karyawan diharapkan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik dan

karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dalam perusahaan. Dengan adanya penghargaan yang diberikan perusahaan, karyawan akan lebih merasa dihargai dan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

2. Bagi Penelitian Mendatang

- a. Diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat meneliti kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin dengan memperluas variabel atau faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin dapat meningkat dan lebih baik lagi.
- b. Untuk menyempurnakan penelitian ini diharapkan pada penelitian selanjutnya untuk dapat meneliti lebih dalam tentang kepemimpinan transformasional, motivasi dan disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin. Dengan demikian akan mendapat gambaran yang lebih lengkap dan mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik khususnya mengenai variabel kepemimpinan transformasional, motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia *Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia *Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia *Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia *perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Adz-Dzakiey, Hamdan Bakran. (2008). Psikologi Kenabian: Menghidupkan Potensi dan Kepribadian Kenabian Dalam Diri. Yogyakarta: Al Mawar.
- Alam, Perkasa Anjur. (2016). Analisis Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri cabang Aksara Medan ditinjau dari Manajemen Syariah. *Analytica Islamica*, Vol. 5, No 1
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan Studi Kasus Di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal perhotelan dan Pariwisata*, Agustus 2012, Vol.2 No.1 hal.66.
- Aulia, Nisa. (2016). Pengaruh Tindakan Disipliner, Kompensasi Kerja, dan Latar Belakang Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan BMT Tumang. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Bangun, Wilson. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Bass, Bernard M. 1990. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. *Organizational Dynmic*, Elsevier Vol 3 No 1.

- Bass, B. & Avolio, B., 2011, *Full range leadership development: Manual for multifactor leadership questionnaire*, Redwood City, California: Mind Garden.
- Cardoso Gomes, Fautisno. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Champathes, M. R. (2006), *Coaching for performance improvement: The coach model Development and Learning in Organizations*, Volume 20, No. 2, pp.17-18
- Chishti, Saeed ul Hassan, dkk (2010). "Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan." *Jurnal Volume 10:12 Desember 2010* (ISSB 1930-2940). Hlm, 12-13
- Devi, Eva Kris. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT. Semeru Karya Buana Semarang)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- George, J.M. & Jones, G. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAksara.
- <https://m.tempo.co/read/news/2015/11/21/087721104/ini-7-masalah-bank-syariah>, diakses pada tanggal 10 November 2019, pukul 21.00WIB.
- <https://www.syariahmandiri.co.id/>, diakses pada tanggal 22 November 2019, pukul 20.00WIB.
- I Made Yusa Dharmawan. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis. Bali: Program Pascasarjana Universitas Udayana.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Khoiriyah, Lilik (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Aji Bali Jaya Wijaya*. Skripsi. Universitas Muhamadiyah Surakarta.

- Mahmuda, Siti. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Universitas Negeri Islam Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Perencanaan dan Pembangunan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mariam, Rani. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Maulizar, Said Musnadi dan Mukhlis Yunus. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. Jurnal Manajemen Volume 1, Agustus 2012 (ISSN 2302-0199), hal 61.
- Muda, Iskandar, Ahmad Rafiki, & Martua Rezeki Harahap. (2014). Factors Influencing Employee's Performance: A Study on the Islamic Banks in Indonesia. International Journal of Business and Social Science
- Musa Djamaludin. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja, dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 5(2). Hal: 1-20
- Megheirkouni, Majd. (2017). "Leadership styles and organizational learning in UK for profit and non-profit sports organizations", International Journal of Organizational Analysis, Vo. 25 Issue: 4, pp. 596-612
- Northouse, Peter G.. (2013). Kepemimpinan: Teori dan Praktik, Jakarta: Indeks.
- Nugroho, Rahmat. (2006). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.
- P, Darsono dan Tjatjuk Siswandoko, (2002) "Sumber Daya Manusia abad 21", Nusantara Consulting, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). Manajemen Sumber Daya manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE – Yogyakarta.

- Ramadhani, Suci. Pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Regional 1 medan, Fak. Ekonomi UMSU, 2015
- Rivai, V. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik: Edisi.2*. Jakarta:Rajawali Press.
- Rivai & Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*, Edisi Dua Belas. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Rozalia, N. A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26(2).
- Sari, Rahmila. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal*
- Santoso, Eko. (2006). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Central Asia Kudus. *Jurnal*
- Sashkin, Marshall, Molly G. Sashkin. (2011). *Prinsip-Prinsip Kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryono. (2014). *Leadership: Teori dan Praktek Kepemipinan*. Jakarta: Lentera Ilmu Cendekia (LIC).
- Sugiyono, D. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Suhaji, Andree Wijaya. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.

- Terry, George R. (2006). Prinsip-Prinsip Manajemen. (edisi bahasa Indonesia). Bandung: PT. Bumi Aksara
- Trihandini, R.A. Fabiola Meirayati. (2005). Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers
- Wicaksono, R. P. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Stars International Kota Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis, 11(1).
- Wijonarko, R Widi Nugroho. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Agen (Studi Kasus Pada Agen PT. Asuransi Jiwasraya Persero Yogyakarta Kota BranchOffice). Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wiludjeng SP, Sri.(2007). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yulk, Gary. 2009. *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Alih bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.

LAMPIRAN I

KUESIONER

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Judul Skripsi : **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin.**

Kepada Yth

Bapak/ Ibu/ Sdr/i

Dengan Hormat,

Dalam rangka penulisan skripsi yang digunakan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar S1 di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka saya:

Nama : Nidia Fadillah

Jurusan : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Mohon dengan sangat kepada Bapak/ Ibu/ Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenar-benarnya yang nantinya akan digunakan sebagai bahan penelitian. Setiap jawaban yang benar diberikan merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penelitian ini. Semoga hasil penelitian yang saya lakukan dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Atas bantuan dan kesedia Bapak/ Ibu/ Sdr/I untuk mengisi kuesioner ini saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Nidia Fadillah

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :.....(boleh tidak diisi)

Jabatan :.....

Usia : 20 – 25 tahun 32 – 47 tahun

26 – 31 tahun Lainnya.

JenisKelamin : Laki - laki Perempuan

PendidikanTerakhir : SMA/SMK S2

D4/S1 Lainnya

Berapa Lama Anda Bekerja : 1 – 5 tahun 10,1 – 15 tahun

5,1 – 10 tahun 15,1 ke atas

Status Pernikahan: Nikah Belum Nikah

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan	Arti
SS	Sangat Setuju
S	Setuju
TS	Tidak Setuju
STS	Sangat Tidak Setuju

1. KINERJA KARYAWAN

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya dapat diandalkan, dan hadir ditempat kerja dengan tepat waktu.				
2	Saya dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan, yaitu menetapkan prioritas dan rencana kerja, seperti (menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan, dan bahan untuk pekerjaan, yang ditugaskan dengan baik).				
3	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang tak terduga dalam tuntutan pekerjaan untuk memenuhi jadwal.				
4	Saya dapat memproyeksikan kerja yang positif, seperti (memiliki hubungan yang baik dan efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lain-lain).				
5	Saya dapat mengidentifikasi masalah, informasi yang relevan aman dan dapat menerapkan solusi.				

2. GAYA KEPEMIMPINAN (Transformasional)

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Atasan saya membuat saya bangga bergaul dengan dia.				
2	Atasan saya mempunyai visi yang memacu saya.				
3	Atasan saya membuat saya mampu berfikir tentang permasalahan lama dengan cara pandang baru.				

4	Saya selalu merasa nyaman apabila berada dekat dengan atasan saya.				
5	Atasan saya membuat saya melihat masalah sebagai kesempatan belajar.				
6	Atasan saya selalu mendorong setiap bawahannya untuk maju dan berprestasi.				
7	Atasan saya memberikan perhatian secara pribadi kepada orang-orang yang kelihatannya diabaikan.				
8	Atasan saya tidak pernah bosan mendorong setiap bawahannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien.				

3. MOTIVASI

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan kebutuhan yang layak.				
2	Saya merasa aman dalam melakukan pekerjaan.				
3	Saya memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan.				
4	Saya sering dan ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan.				
5	Saya suka melaksanakan tugas yang menantang.				

4. DISIPLIN KERJA

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
2	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai.				

3	Saya saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik.				
4	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
5	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan				
6	Saya selalu menggunakan tanda pengenal didalam perusahaan.				
7	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
8	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.				

LAMPIRAN II

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	4	2	3
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	2
4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3
4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	3
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4
4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3

3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3
3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3

LAMPIRAN III

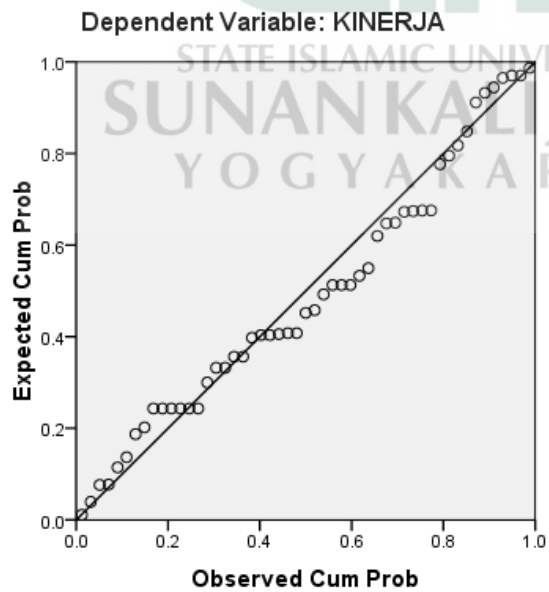
HASIL OLAH DATA SPSS

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33123086
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.645
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI VALIDITAS
A. KINERJA

Correlations

		KNJ1	KNJ2	KNJ3	KNJ4	KNJ5	RATA_KNJ
KNJ1	Pearson Correlation	1	.335*	.248	.219	.195	.620**
	Sig. (2-tailed)		.016	.080	.123	.171	.000
	N	51	51	51	51	51	51
KNJ2	Pearson Correlation	.335*	1	.459**	.447**	.490**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.016		.001	.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
KNJ3	Pearson Correlation	.248	.459**	1	.425**	.429**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.080	.001		.002	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51
KNJ4	Pearson Correlation	.219	.447**	.425**	1	.701**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.123	.001	.002		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51
KNJ5	Pearson Correlation	.195	.490**	.429**	.701**	1	.747**
	Sig. (2-tailed)	.171	.000	.002	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51
RATA_KNJ	Pearson Correlation	.620**	.756**	.697**	.759**	.747**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51

B. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Correlations

		KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	RATA_KT
KT1	Pearson Correlation	1	.583**	.816**	.461**	.523**	.657**	.523**	.421**	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
KT2	Pearson Correlation	.583**	1	.787**	.632**	.595**	.385**	.620**	.492**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
KT3	Pearson Correlation	.816**	.787**	1	.600**	.558**	.575**	.501**	.461**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
KT4	Pearson Correlation	.461**	.632**	.600**	1	.761**	.460**	.585**	.549**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
KT5	Pearson Correlation	.523**	.595**	.558**	.761**	1	.508**	.705**	.431**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
KT6	Pearson Correlation	.657**	.385**	.575**	.460**	.508**	1	.549**	.585**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

KT7	Pearson Correlation	.523**	.620**	.501**	.585**	.705**	.549**	1	.534**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
KT8	Pearson Correlation	.421**	.492**	.461**	.549**	.431**	.585**	.534**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.001	.000	.002	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
RATA_KT	Pearson Correlation	.783**	.806**	.830**	.795**	.806**	.750**	.815**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

C. MOTIVASI

Correlations

		MTV1	MTV2	MTV3	MTV4	MTV5	RATA_MTV
MTV1	Pearson Correlation	1	.517**	.114	.460**	.301*	.699**
	Sig. (2-tailed)		.000	.427	.001	.032	.000
	N	51	51	51	51	51	51
MTV2	Pearson Correlation	.517**	1	.308*	.353*	.463**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000		.028	.011	.001	.000
	N	51	51	51	51	51	51
MTV3	Pearson Correlation	.114	.308*	1	.017	.345*	.541**
	Sig. (2-tailed)	.427	.028		.904	.013	.000
	N	51	51	51	51	51	51
MTV4	Pearson Correlation	.460**	.353*	.017	1	.202	.628**
	Sig. (2-tailed)						

	Sig. (2-tailed)	.001	.011	.904		.156	.000
	N	51	51	51	51	51	51
MTV5	Pearson Correlation	.301*	.463**	.345*	.202	1	.699**
	Sig. (2-tailed)	.032	.001	.013	.156		.000
	N	51	51	51	51	51	51
RATA_MTV	Pearson Correlation	.699**	.771**	.541**	.628**	.699**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51

D. DISIPLIN KERJA

Correlations

		DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	RATA_DK
DK1	Pearson Correlation	1	.607**	.456**	.583**	.321*	.399**	.342*	.351*	.653**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.000	.022	.004	.014	.012	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
DK2	Pearson Correlation	.607**	1	.825**	.604**	.412**	.584**	.528**	.555**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
DK3	Pearson Correlation	.456**	.825**	1	.613**	.510**	.434**	.465**	.574**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
DK4	Pearson Correlation	.583**	.604**	.613**	1	.420**	.463**	.491**	.471**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.002	.001	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
DK5	Pearson Correlation	.321*	.412**	.510**	.420**	1	.726**	.844**	.689**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.022	.003	.000	.002		.000	.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
DK6	Pearson Correlation	.399**	.584**	.434**	.463**	.726**	1	.769**	.621**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.001	.001	.000		.000	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
DK7	Pearson Correlation	.342*	.528**	.465**	.491**	.844**	.769**	1	.758**	.836**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
DK8	Pearson Correlation	.351*	.555**	.574**	.471**	.689**	.621**	.758**	1	.803**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51
RATA_DK	Pearson Correlation	.653**	.821**	.783**	.733**	.796**	.805**	.836**	.803**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51	51

3. UJI REABILITAS

A. KINERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	5

B. KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

C. MOTIVASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	5

D. DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.906	8

4. UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.383	2.481		3.782	.000		
	RATA_KT	-.190	.070	-.370	-2.711	.009	.804	1.244
	RATA_MTV	.450	.156	.394	2.881	.006	.801	1.248
	RATA_DK	.182	.075	.329	2.426	.019	.813	1.231

a. Dependent Variable: RATA_KNJ

5. UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.383	2.481		3.782	.000		
	RATA_KT	-.190	.070	-.370	-2.711	.009	.804	1.244
	RATA_MTV	.450	.156	.394	2.881	.006	.801	1.248
	RATA_DK	.182	.075	.329	2.426	.019	.813	1.231

a. Dependent Variable: RATA_KNJ

6. UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.548	3	12.516	6.639	.001 ^a
	Residual	88.609	47	1.885		
	Total	126.157	50			

a. Predictors: (Constant), RATA_DK, RATA_KT, RATA_MTV

b. Dependent Variable: RATA_KNJ

7. UJI T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.383	2.481		3.782	.000		
	RATA_KT	-.190	.070	-.370	-2.711	.009	.804	1.244
	RATA_MTV	.450	.156	.394	2.881	.006	.801	1.248
	RATA_DK	.182	.075	.329	2.426	.019	.813	1.231

a. Dependent Variable: RATA_KNJ

8. UJI KOEFISIEN DETERMINAN R^2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.253	1.373

a. Predictors: (Constant), RATA_DK, RATA_KT, RATA_MTV

b. Dependent Variable: RATA_KNJ



LAMPIRAN IV

DOKUMENTASI PENELITIAN



LAMPIRAN V

mandiri
syariah

PT. Bank Syariah Mandiri
Area Jakarta Thamrin
Wisma Mandiri Lt.1
Jl. M.H. Thamrin No.5
Jakarta 10340, Indonesia
Telp. +6221 390 7557 (Hunting)
Fax. +6221 3983 2939
www.syariahmandiri.co.id

SURAT KETERANGAN

No. 21/0104-3/009

Menyatakan bahwa:

Nama: Nidia Fadillah
NIM/NPM: 16820018
Asal Kampus: UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas: Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam

Adalah benar mahasiswi tersebut sudah melakukan riset penelitian dengan menyebarkan *questionnaire* sebanyak 50 angket responden di Kantor Bank Syariah Mandiri Area Jakarta Thamrin pada tanggal 12 Desember 2019. Surat Keterangan ini diberikan sebagai syarat kelengkapan untuk menyelesaikan tugas Kuliah di kampus UIN Sunan Katijaga Yogyakarta.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, tanpa menimbulkan kewajiban dan tanggung jawab apapun bagi PT Bank Syariah Mandiri di kemudian hari.

Jakarta, 13 Desember 2019

PT BANK SYARIAH MANDIRI
AREA JAKARTA THAMRIN



Abdul Azis

Area Service Office

LAMPIRAN VI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Nidia Fadillah

Tempat, Tanggal Lahir : Solok, 13 Mei 1998

Alamat : Cupak, Kecamatan Gunung Talang Kabupaten
Solok, Provinsi Sumatera Barat

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Telepon : 081267637714

Email : fadillahnidia22@gmail.com



PENDIDIKAN FORMAL

1. 2003 TK Aisyah Cupak
2. 2004-2010 SDN 05 CUPAK
3. 2010-2013 MTsN Koto Baru Solok
4. 2013-2016 MAN Koto Baru Solok
5. 2016 UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

