

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA**



UIP
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

LIVIA ANDITA PUTRI

NIM: 17108020012

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2021

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

OLEH:

LIVIA ANDITA PUTRI

NIM: 17108020012

Dosen Pembimbing Skripsi:

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A

NIP: 19840523 201101 1 008

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

2021



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-294/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2021

Tugas Akhir dengan judul : ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL,
MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : LIVIA ANDITA PUTRI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020012
Telah diujikan pada : Jumat, 05 Maret 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 605d9eb6c9b95



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

Valid ID: 605d369837ed8



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

Valid ID: 604b1bf0b2acf



Yogyakarta, 05 Maret 2021
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6061958c4766e



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga **FE-UINSK-BM-05-03/RO**

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Livia Andita Putri

Lamp : 1

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 memperbaiki seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Livia Andita Putri

NIM : 17108020012

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 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 berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Februari 2021

Pembimbing

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A

NIP: 19840523 201101 1 00

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Livia Andita Putri

NIM : 17108020012

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, 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 dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 27 Januari 2020

Penyusun



Livia Andita Putri

NIM: 17108020012

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Livia Andita Putri
NIM : 17108020012
Jurusan/ Program Studi : 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 Non Eksklusif (*Non- exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti non eksklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihkan/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penyusun/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Dibuat di Yogyakarta

Pada tanggal 27 Januari 2021

Yang menyatakan,



(Livia Andita Putri)

MOTTO

“Lakukan hal yang kau pikir tidak bisa kau lakukan”

“Allah menganugerahkan hikmah kepada siapa yang dikehendaki-Nya. Dan barang siapa yang dianugerahkan hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. Dan hanya orang-orang yang berakal lah yang dapat mengambil pelajaran”

-QS. Al-Baqarah (2):269-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk seluruh motivator saya

Allah SWT

Rahmat, Rezeki, serta seluruh Anugerah dari-Nya

Papa dan Mama Tercinta

Hanya karena ada ridho Allah maka ada ridhomu, terimakasih kepada Papa Edi Nasri dan Mama Hasnita atas segala perjuangan untuk putrimu ini, disetiap keajaiban yang terjadi padaku karena ada doa kedua orang tuaku dan surgaku berada dibawah telapak kakimu.

Amak Mit

Terimakasih Amak yang senantiasa menjaga dan merawat ku sedari kecil hingga saat ini. Semoga kelak aku bisa membalas semua jasa amak

Saudara-Saudaraku

Adik-adikku yang aku sayangi Muhammad Ikhsan, Daffa Fauziy, dan Dzaki Rahman Hakim terimakasih selalu menyemangatiku

Teman-teman dan para Sahabatku

Terimakasih buat kalian yang selalu memberikan support, pengalaman yang kuhadapi bersama kalian, baik susah maupun senangnya perjalanan hidup selama diperantauan ini adalah sesuatu yang akan kucatat sebagai pengalaman hidupku.

Almamaterku

Ilmu yang kau ajarkan sangatlah bermanfaat bagiku dan doaku semoga kalian tetap dalam lindungan Allah SWT.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

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 0523b/U/1887.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	sy	Es dan Ye

ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	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	We
ه	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 kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة 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	Jahiliyyah
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	Tansa
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

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

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan

Apostrof

أنتم	Ditulis	A'antum
أعدت	Ditulis	U'iddat
لئن شكرتم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah *rabbal'alam*, segala puji dan syukur penyusun ucapkan kehadiran Allah SWT. Atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penyusun dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan sebaik-baiknya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Dian Nuriyah Solissa, S.H.I., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir masa perkuliahan.

5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak masukan serta memotivasi saya selama proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang luas selama menempuh pendidikan.
7. Seluruh Pegawai dan Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pimpinan dan seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penelitian.
9. Orang tua tercinta Papa Edi Nasri dan Mama Hasnita yang telah membesarkan saya sehingga dapat menyelesaikan studi sampai sekarang ini serta yang selalu memberikan semangat agar saya bisa cepat menyelesaikan karya tulis ini, tidak lupa juga untuk Amak Mit yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat kepada saya.
10. Adik-adik saya Muhammad Ikhsan, Daffa Fauziy, dan Dzaki Rahman Hakim serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa dan dukungan serta selalu menunggu kepulangan saya. Terimakasih keluargaku.
11. Febri Yanto Putra yang jauh disana senantiasa memberikan semangat, selalu meluangkan waktu disela kesibukanmu serta selalu memberikan dukungan saat penyusunan karya ini.
12. Kepada keluarga besar Perbankan Syariah angkatan 2017, khususnya PS A yang telah banyak berbagi pengalaman selama masa perkuliahan.

13. Konco-konco seperantauan Solok Selatan Yogyakarta 2017 Oktavia Hodayati, Aurelia Maurizka Chairany, Ringga Pranata, Ridho Irfanodi, Arfan Maulana, Andre Afrima Putra, dan Arfan terimakasih telah memberikan banyak pengalaman baru tentang kekeluargaan selama 4 tahun diperantauan.
14. Kawan Arek selama 4 tahun satu kos Unyus dan One yang sudah sabar menghadapi saya serta membantu dan memberikan semangat dalam penyelesaian karya ini. Semoga kita bisa sukses bersama dengan jalan kita masing-masing.
15. Teman-teman KKN angkatan ke-102, Desa Pekonina, Kecamatan Pauh Duo, Kabupaten Solok Selatan, Sumatera Barat (Oktavia, Ridho, Ringga, Andre, Haekal, Hazmul).
16. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penyusun mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin yaa rabbal'alamiin.*

Yogyakarta, 31 Januari 2021

Hormat Penyusun

Livia Andita Putri
NIM: 17108020012

DAFTAR ISI

PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	v
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	vi
MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Sistematika Pembahasan	14
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Landasan Teori.....	16
1. Kinerja Karyawan	16
2. Kepemimpinan Transformasional	21
3. Motivasi Kerja.....	25
4. Disiplin Kerja	28
B. Telaah Pustaka	30
C. Pengembangan Hipotesis	34
D. Kerangka Pemikiran.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	40

A. Jenis Penelitian.....	40
B. Jenis dan Sumber Data	40
C. Tempat dan Waktu Penelitian	41
D. Populasi dan Sampel	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	42
F. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	43
G. Uji Instrumen Data.....	45
H. Teknik Analisis Data.....	46
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Penelitian	51
B. Karakteristik Responden	52
C. Analisis Statistik Deskriptif	54
D. Hasil Penelitian	56
E. Pembahasan Hasil Penelitian	69
BAB V PENUTUP.....	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian.....	77
C. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkembangan Bank Syariah di Indonesia.....	3
Tabel 1.2 Perkembangan BPRS di Indonesia	4
Tabel 1.3 Kinerja Keuangan Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Tahun 2017-2020 (Dalam miliar rupiah)	6
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	30
Tabel 3.1 Skala Likert	43
Tabel 3.2 Variabel Independen	44
Tabel 3.3 Variabel Dependen.....	45
Tabel 4.1 Penyebaran Kuesioner.....	51
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.3 Usia Responden.....	52
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	53
Tabel 4.5 Lama Bekerja Responden	54
Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	55
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Transfromasional..	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	58
Tabel 4.10 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas (One Sampel Kolmogrov Smirnov).....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji T)	66
Tabel 4.18 Hasil Uji Simultan.....	68
Tabel 4.19 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis	69
Tabel 4.20 Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1).....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	39
------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1	I
LAMPIRAN 2	VIII
LAMPIRAN 3	XIII
LAMPIRAN 4	XIX
LAMPIRAN 5	XXI
LAMPIRAN 6	XXIII



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan 31 kuesioner yang masih dapat diolah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $-0,856$ dan nilai signifikan sebesar $0,399$. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,931$ dan nilai signifikan $0,007$. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,945$ dan nilai signifikan $0,000$.

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of transformational leadership style, work motivation, and work discipline on employee performance at BPRS Madina Mandiri Sejahtera. The population in this study were all employees at BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Sampling in this study using saturated sampling technique. In this study, 31 questionnaires were still processed. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that work motivation and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, transformational leadership style partially has no effect on employee performance. Transformational leadership style has no effect on employee performance with a tcount of -0.856 and a significant value of 0.399. Work motivation affects employee performance with a tcount of 2.931 and a significant value of 0.007. Work discipline has an effect on employee performance with a tcount of 4,945 and a significant value of 0,000.

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



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah perusahaan terdapat beberapa aset seperti modal, gedung, peralatan kantor dan lain sebagainya namun, karyawan merupakan aset yang sangat penting di sebuah perusahaan (Oei, 2010). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat besar dalam memajukan dan menunjang keberhasilan sebuah perusahaan meskipun saat ini perkembangan teknologi semakin pesat namun, peran sumber daya manusia masih sangat dibutuhkan bagi sebuah perusahaan (Kaswan, 2012). Menurut Putra (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa saat ini salah satu aset terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, hal tersebut disebabkan dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan mampu menjawab tantangan organisasi saat ini, baik itu tantangan dari dalam organisasi itu sendiri atau dari luar organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai

Di era globalisasi saat ini, menuntut setiap organisasi untuk mampu berkompetensi agar dapat bertahan dalam persaingan global yang terjadi saat ini. Untuk itu sebuah perusahaan haruslah memiliki strategi khusus agar mampu bersaing serta harus diikuti dengan kemampuan dan usaha yang ekstra dari perusahaan agar dapat menciptakan strategi bersaing yang lebih baik. Menurut Sukardi (2009) sumber daya manusia menjadi salah satu aset yang diperhitungkan dan menjadi mitra bagi perusahaan dalam upaya mewujudkan

keunggulan bersaing. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Industri perbankan merupakan salah satu sektor yang ikut berkompetensi dan merasakan persaingan ketat dan kompleks, termasuk perbankan syariah. Berdasarkan UU No. 21 Tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah, Bank Syariah dapat diartikan sebagai bank yang kegiatan usahanya dilaksanakan berdasarkan kepada syariat dan terdiri dari BUS (Bank Umum Syariah), dan BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah)¹. Prinsip perbankan syariah dalam melaksanakan usahanya menurut pasal 2 UU No. 21 Tahun 2008 adalah berdasarkan prinsip syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian.²

Perbankan syariah menunjukkan peran penting dalam sejarah perbankan dunia serta mengalami perkembangan yang cukup tinggi. Dengan perkembangan yang cukup tinggi ini, diharapkan bisa meningkatkan kontribusinya dalam memajukan dan memperkuat perekonomian nasional. Perbankan syariah di Indonesia bisa menunjukkan eksistensinya dalam mengembangkan laju perekonomian Indonesia menjadi lebih baik, tahap demi tahap bank syariah mulai bermunculan di seluruh wilayah Indonesia (Putra, 2019).

¹ UU No.2 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah
[https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx#:~:text=Sesuai%20UU%20No.%2021%20tahun,kemaslahatan%20\(maslahah\)%2C%20universalisme%20](https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx#:~:text=Sesuai%20UU%20No.%2021%20tahun,kemaslahatan%20(maslahah)%2C%20universalisme%20) Diakses pada 4 Februari 2021. Pukul 12.03 Wib.

² Pasal 2 UU No. 20 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
<https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/undang-undang/Documents/504.pdf> Diakses pada Rabu, 14 Oktober 2020. Pukul 20.50 WIB.

Perbankan Syariah di Indonesia saat ini mengalami perkembangan yang cukup baik. Hal tersebut dapat terlihat dari banyaknya jumlah bank syariah maupun lembaga keuangan syariah di berbagai wilayah di Indonesia. Menurut Putra (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa salah satu dasar perkembangannya dapat dilihat dari peningkatan kinerja karyawan di setiap bank syariah yang ada di Indonesia. Berikut tabel perkembangan bank syariah di Indonesia:

Tabel 1.1 Perkembangan Bank Syariah di Indonesia

Jenis Bank	Keterangan	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Juli 2020
BUS	Jumlah Kantor	2.163	1.990	1.869	1.825	1.875	1.919	1.940
	Jumlah Bank	12	12	13	13	14	14	14
UUS	Jumlah Kantor	320	311	332	344	354	381	389
	Jumlah Bank	22	22	21	21	20	34	34
BPRS	Jumlah Kantor	439	446	453	441	495	453	464
	Jumlah Bank	163	163	166	167	167	167	167

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2014-2020³

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa perbankan syariah di Indonesia mengalami peningkatan perkembangan setiap tahunnya. Perkembangan tersebut juga dikarenakan kinerja dari karyawan yang sangat baik

³ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/Default.aspx>. Diakses pada Kamis, 15 Oktober 2020. Pukul 13.43 WIB

dan maksimal dalam melaksanakan tugasnya, sehingga perbankan syariah dapat berkembang dengan baik juga. Salah satu sektor perbankan syariah yang mengalami perkembangan setiap tahunnya adalah Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah sektor perbankan syariah yang tidak melayani jasa dalam lalu lintas pembayaran.⁴

Berikut tabel perkembangan BPRS di Indonesia:

Tabel 1.2 Perkembangan BPRS di Indonesia

No	Indikator	2017	2018	2019	2020
1	Jumlah Institusi	167	167	164	167
2	Jumlah Kantor	441	495	617	626
3	Jumlah Tenaga Kerja	4.619	4.918	6.620	6.736
4	Jumlah Aset (miliar rupiah)	70,41	73,95	86,13	78,17
5	Jumlah Pendapatan (miliar rupiah)	9,8	12,1	12,9	8,0

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2017-2020⁵

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui jika jumlah instansi BPRS pada tahun 2017 adalah sebanyak 167 instansi namun pada tahun 2019 mengalami penurunan menjadi 164 instansi. Namun pada tahun 2020 kembali mengalami peningkatan menjadi 167 instansi. Selanjutnya untuk jumlah aset dan jumlah pendapatan juga mengalami kenaikan dan penurunan. Jumlah aset pada tahun 2019 adalah sebesar Rp.86,13 miliar mengalami penurunan menjadi sebesar Rp.78,17 pada tahun 2020. Serta untuk jumlah pendapatannya pada tahun 2019

⁴ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/regulasi/undang-undang/Documents/504.pdf>. Diakses pada Kamis, 15 Oktober 2020. Pukul 13.55 WIB.

⁵ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Default.aspx>. Diakses pada Kamis, 15 Oktober 2020. Pukul 14.53 WIB.

sebesar Rp.12,9 miliar mengalami penurunan menjadi sebesar Rp.8,0 miliar. Meskipun dalam jumlah instansi, jumlah aset dan jumlah pendapatan BPRS sempat mengalami kenaikan dan penurunan, namun dalam jumlah kantor dan tenaga kerja terus mengalami kenaikan setiap tahunnya. Untuk Jumlah kantor pada tahun 2017 sebanyak 441 mengalami kenaikan pada 2020 menjadi 626. Selanjutnya untuk jumlah tenaga kerja pada tahun 2017 sebanyak 4.619 tercatat kembali mengalami kenaikan pada 2020 menjadi 6.736 orang. Data tersebut membuktikan jika kinerja dari karyawan BPRS di Indonesia cukup baik karena mengalami peningkatan dan pertumbuhan setiap tahunnya.

Dilansir dari Harianjogja industri perbankan syariah yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) lebih unggul tingkat pertumbuhannya dibandingkan dengan perbankan syariah secara nasional. Aset yang dimiliki perbankan syariah DIY tumbuh sebesar 11,36%, jumlah pembiayaan sebesar 19,5%, dan pertumbuhan Dana Pihak Ketiga (DPK) sebesar 11,93%. Sedangkan untuk *Non Performing Finance* (NPF), BUS (Bank Umum Syariah), UUS (Unit Usaha Syariah), dan BPRS (Bank Perkreditan Rakyat Syariah) di DIY cukup terjaga yaitu sebesar 3,06%. Hal tersebut dikarenakan adanya dukungan dari pemerintah dan adanya semangat masyarakat untuk berhijrah, serta perkembangan industri halal yang semakin pesat.⁶

⁶ <https://ekbis.harianjogja.com/read/2019/01/21/502/966391/perbankan-syariah-diy-tunjukkan-tren-positif>. Diakses pada Kamis, 15 Oktober 2020. Pukul 21.15 WIB.

Saat ini ada sekitar 12 BPRS yang aktif menjalankan kegiatannya di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY).⁷ Peneliti melakukan penelitian pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang berada di Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Dalam hal kinerja keuangannya, BPRS Madina Mandiri Sejahtera tergolong sangat bagus, hal ini dapat diketahui dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh Infobank kepada BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Penghargaan tersebut dapat menunjukkan kinerja dari karyawan di perusahaan tersebut. Berikut ini adalah data kinerja keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera dari tahun 2017- 2020:

Tabel 1.3 Kinerja Keuangan Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Tahun 2017-2020 (Dalam miliar rupiah)

Indikator	2017	2018	2019	2020
Total Aktiva	70,410	73,951	85,901	78,394
Laba/Rugi	0,624	1,016	2,832	2,030
Pembiayaan	7,736	10,890	9,681	10,031

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2017-2020⁸

Berdasarkan data tabel di atas, menunjukkan kinerja keuangan karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera terbilang cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari total aset yang dimiliki BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang mengalami peningkatan setiap tahunnya, yaitu sebesar Rp.70,410 miliar pada tahun 2017 menjadi Rp.78,394 miliar pada tahun 2020. Laba yang diperoleh BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami peningkatan dan penurunan setiap tahunnya. Pada

⁷ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/Documents/Pages/Statistik-Perbankan-Syariah---Juli-2020/SPS%20Juli%202020.pdf>. Diakses pada Kamis, 15 Oktober 2020. Pukul 21.25 WIB.

⁸ <https://www.ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/Default.aspx>. Diakses pada Kamis, 15 Oktober 2020. Pukul 22.30 WIB.

tahun 2017 laba sebesar Rp.0,624 miliar mengalami kenaikan pada tahun 2018 sebesar Rp.1,016 miliar dan pada tahun 2020 mengalami penurunan lagi sebesar Rp.1,659 miliar. Penyaluran dana pembiayaan juga mengalami penurunan dan kenaikan. Pada tahun 2017 sebesar Rp.7,736 miliar lalu pada tahun 2020 mengalami kenaikan menjadi sebesar Rp.10,031 miliar. Berdasarkan kondisi tersebut, tentunya terdapat peranan yang sangat penting dari karyawan salah satunya adalah disebabkan oleh kinerja yang dilakukan oleh karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami pencapaian yang cukup baik. Hal tersebut tentunya sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia atau karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam memajukan sebuah perusahaan dan juga memiliki kontribusi lebih untuk kesuksesan perusahaan. Ukuran sebuah perusahaan mengalami kemajuan dan kesuksesan salah satunya dapat dilihat dari kinerja karyawan perusahaan tersebut. Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera maka dilakukanlah penelitian ini. Diharapkan setelah dilakukan penelitian ini dapat diketahui faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, serta membantu BPRS Madina Mandiri Sejahtera untuk menerapkan strategi dalam pengelolaan personalia kepedannya agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan lagi.

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu sebuah organisasi maupun bank dalam mendorong pertumbuhan sumber daya manusia perbankan syariah secara optimal. Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas kerja yang

didapatkan oleh seorang karyawan setelah melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab mereka masing-masing yang sudah diberikan perusahaan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam melakukan kerjanya.

Terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, faktor internal (dari individu) dan faktor eksternal (luar individu). Menurut Robbins (2015) dalam Jurwanto (2014) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dapat berasal dari dua faktor yaitu faktor dari dalam individu (internal) dan faktor dari luar individu (eksternal). Faktor yang berasal dari dalam individu diantaranya adalah faktor bakat, faktor motivasi, faktor minat, faktor kepribadian, faktor disiplin, dan faktor latar belakang. Sedangkan faktor yang berasal dari luar individu diantaranya adalah faktor insentif, faktor desain pekerjaan, faktor lingkungan kerja, faktor kepemimpinan, dan faktor pelatihan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga faktor sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu satu faktor eksternal (gaya kepemimpinan transformasional) dan dua faktor internal (motivasi kerja, dan disiplin kerja).

Peran pemimpin dalam menunjang serta mewujudkan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangatlah besar. Bagaimana seorang pemimpin dalam bersikap, juga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja kerjanya. Astar (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa seorang pemimpin harus dapat menjaga sikapnya didepan karyawan, jika pemimpin tidak memperlihatkan sikap yang baik kepada kerjanya, maka karyawan tersebut

akan merasa tidak nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan tidak maksimal. Namun, jika pemimpin memperlihatkan sikap yang baik kepada karyawan maka karyawan akan merasa senang dan nyaman saat bekerja sehingga akan memberikan dampak yang baik terhadap pekerjaannya.

Seorang pemimpin mempunyai cara tersendiri dalam menerapkan kepemimpinannya, menggunakan gaya kepemimpinan transformasional salah satunya. Kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mempunyai cara tersendiri untuk memengaruhi karyawannya agar karyawan merasa kagum, percaya, dan akan loyal terhadap pemimpinnya sehingga akan termotivasi lebih untuk melakukan yang terbaik lagi bagi perusahaannya (Sastrohadiwiryono, 2002). Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinannya dengan tepat pada sebuah perusahaan, maka akan menjadi sebuah motivasi bagi karyawan agar lebih rajin lagi bekerja sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Apabila kinerja dari karyawan meningkat, maka perusahaan akan lebih mudah dan cepat untuk mengembangkan usahanya dan perusahaan tetap mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Austar, 2018).

Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Austar (2018) dan Kharis (2015) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Austar (2018) menjelaskan bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional meningkat, maka kinerja karyawan PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang MT. Haryono Yogyakarta juga mengalami peningkatan. Namun penelitian dari Wijaya et al., (2013) dan Cahyaningsih (2018) menunjukkan

bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan salah satu kunci sebuah organisasi untuk dapat sukses serta dapat menjaga eksistensi pekerjaannya dalam sebuah organisasi dengan menggunakan cara-cara tertentu untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya (Omollo, 2015). Diharapkan dengan diberikannya motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan sanggup menjalankan kewajibannya berdasarkan aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, serta diberikannya penghargaan kepada karyawan, diharapkan mampu membangkitkan perilaku yang baik dalam organisasi tersebut (Mangkunegara, 2001). Sedangkan Sedarmayanti (2010) mendefinisikan motivasi sebagai suatu keadaan mental seseorang yang bisa memberikan dorongan aktivitas serta memberikan kekuatan yang mengarahkannya untuk memenuhi kebutuhan maupun kepuasannya dan mengurangi adanya ketidakseimbangan. Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan dapat memengaruhi ketekunan karyawan dalam bekerja menyelesaikan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Selain itu, karyawan yang merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya maka, dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Menumbuhkan motivasi karyawan merupakan hal terpenting bagi perusahaan, karena karyawan yang memiliki motivasi yang cukup maka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Maidah, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Novitasari (2016) menjelaskan bahwa pemberian motivasi kerja yang baik kepada karyawan akan menjadikan karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Motivasi kerja memang secara langsung dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Monardo (2016) juga menyebutkan jika motivasi kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang memengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap menaati dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku dalam sebuah perusahaan, baik itu peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis serta mampu melakukannya dan jika melanggar peraturan tersebut akan dikenakan sanksi serta tidak akan mengelak menerima sanksi tersebut (Sastrohadiwiryono, 2002).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, kedisiplinan harus diterapkan dengan baik dalam sebuah organisasi agar kinerja karyawan dapat berjalan dengan efektif. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astria (2018) yang menunjukkan jika disiplin kerja mengalami peningkatan maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat secara bersamaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rozalia et al. (2015) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan di atas, studi tentang pengaruh kinerja karyawan di sektor perbankan syariah, khususnya di BPRS Madina Mandiri Sejahtera perlu dilakukan untuk membuktikan seberapa besar faktor gaya kepemimpinan

transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
2. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

3. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

1. **Bagi Akademisi**

Setelah dilakukan penelitian ini, diharapkan bisa dijadikan tambahan informasi untuk penelitian selanjutnya serta hasil dari penelitian ini dapat dijadikan acuan dan bahan perbandingan teori yang sudah ada sebelumnya. Peneliti juga berharap, penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

2. **Bagi Peneliti**

Setelah dilakukannya penelitian ini, peneliti dapat menjadikan ini sebagai aplikasi dari pembelajaran yang sudah diperoleh selama berada di bangku perkuliahan.

3. **Bagi Perusahaan**

Diharapkan setelah dilakukan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi BPRS Madina Mandiri Sejahtera dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat membantu merumuskan strategi sumber daya manusia ke depannya dan meningkatkan kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika penyusunan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian bab I ini berisikan latar belakang masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika pembahasan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bagian bab II ini menjelaskan teori yang digunakan dalam penelitian ini, telaah pustaka dari penelitian sebelumnya dan hipotesis dugaan sementara penelitian ini serta kerangka berfikir dari penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian bab III ini menjelaskan bagaimana proses dan penelitian ini akan dilaksanakan serta menjelaskan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini. Bab ini berisikan jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel, teknik pengambilan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian bab IV ini menguraikan hasil pengolahan data secara deskriptif serta interpretasi dari data tersebut.

BAB V PENUTUP

Bagian bab V berisikan kesimpulan dari penelitian ini, saran dari peneliti kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini serta kekurangan dari

penelitian ini yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan analisis data yang sudah dilakukan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera maka, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar -0,541 dan nilai signifikan 0,592.
2. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 2.665 dan nilai signifikan 0,013.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 4.772 dan nilai signifikan 0,000.

B. Keterbatasan Penelitian

Setelah penelitian dilakukan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera terdapat beberapa kendala dan keterbatasan yang dialami oleh peneliti dalam melakukan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Dalam penelitian variabel yang digunakan hanya tiga variabel saja yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Fokus penelitian hanya tiga faktor yang memengaruhi kinerja karyawan saja tidak faktor secara keseluruhan.

2. Dalam penelitian ini, peneliti hanya melakukan pada satu tempat saja yang dijadikan objek untuk penelitian yaitu pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Dalam penelitian ini, peneliti kesulitan untuk menjalin komunikasi maupun mendapatkan akses dengan tempat penelitian dikarenakan saat ini masih dalam keadaan pandemic Covid-19.

C. Saran

Setelah dilakukan penelitian, ada beberapa masukan yang akan disampaikan peneliti kepada perusahaan dan kepada yang akan melakukan penelitian selanjutnya. Peneliti berharap dengan adanya masukan ini akan memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini. Beberapa saran yang diberikan adalah:

1. Bagi Perusahaan

- a. Kepemimpinan yang diterapkan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera sudah cukup baik, namun alangkah lebih baik lagi jika pemimpin dapat meningkatkan lagi model atau gaya kepemimpinan yang digunakan supaya memberikan pengaruh yang baik juga terhadap kinerja karyawannya. Jika pemimpin sudah mampu memimpin dan berhasil menghasut karyawannya untuk mengikuti apa yang diinstruksikan, maka karyawan juga akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi sehingga kinerjanya akan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
- b. Motivasi kerja yang diberikan oleh pihak BPRS Madina Mandiri Sejahtera sudah sangat baik. Dimana setiap harinya karyawan selalu dibekali dengan motivasi sebelum melakukan aktivitas pekerjaannya.

Peneliti berharap agar motivasi yang sudah diberikan dapat dipertahankan atau bisa ditingkatkan lagi agar, karyawan lebih semangat lagi melakukan pekerjaan sehingga kinerjanya akan semakin meningkat lagi untuk kedepannya dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

- c. Disiplin kerja yang diterapkan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera juga sudah sangat baik. Dimana karyawan sudah dapat mematuhi aturan kedisiplinan yang dibuat oleh BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Peneliti juga berharap jika disiplin kerja yang sudah diterapkan dapat dipertahankan atau ditingkatkan lagi agar nantinya karyawan semakin bertanggungjawab dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan lebih maksimal lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Peneliti berharap penelitian berikutnya tidak hanya menggunakan tiga variabel yang sudah digunakan dalam penelitian ini, peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang berkaitan dengan penelitian ini agar hasil penelitiannya semakin beragam pula.
- b. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan satu tempat penelitian saja. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah lagi tempat penelitiannya agar sampel yang didapatkan juga beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, D. (2002). *Outbond Management Training*. UII Press.
- Ardana, I. K. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Astria, K. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang*. Jurnal Mandiri, Vol. 2 No.
- Austar, I. A. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Syariah Bukopin Kantor Cabang Yogyakarta)*. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Beekun, R. I. (2004). *Etika Bisnis Islam*. Pustaka Pelajar.
- Berson, O. B. (2004). *Transformational Leadership and The Dissemination of Organization Goal: A Case Study of a telecommunication Firm*. Quarterly, Vol.5.
- Cahyaningsih, V. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja (Intrinsik), dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empirik Pada BTN Syariah KC Surakarta)*. IAIN Surakarta.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resources*. Mc-Graw-Hill.
- Vanessa C, Halimi A, A. S. (2017). *Implikasi Pendidikan Qs. Al-Fath Ayat 29 tentang Sifat-Sifat Nabi Terhadap Karakteristik Peserta Didik yang Ideal*. Prosiding Pendidikan Agama Islam, 3.
- David Sukardi, K. (2009). *Manajemen Dustribusi*. Graha Ilmu.
- Efendi, S. R. (2020). *Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Pengembangan Karier Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus BPRS di Kabupaten Bantul, Yogyakarta)*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan Ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.

- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Indartono, R. S. J. &. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, Vol. 5
- Jurwanto. (2014). *Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*. JBTI, VOL 2. No.
- Kartikaningdyah, E., & Utami, N. K. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Journal of Applied Business Administration, 1(2), 256–269.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Coacing dan Mentoring untuk Pengembangan SDM dan Peningkatan Kinerja Organisasi*. Alfabeta.
- Kharis, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Interventing (Studi Pada Karyawan Bank JATIM Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 3 No.
- Kurniawan, N. A. & H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), Vol.3 No.3.
- Liyas, J. N. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BTN Cabang Syariah Pekanbaru*. Al-Masraf (Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan), Vol.3 No.2.
- M.Hasibuan. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara.
- Machali, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan, dan Analisis Dalam Penelitian Kuantitatif*. MPI Fakultas Ilmu Tarbiah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Maidah, A. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Modiani, T. (2012). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN Persero UPJ Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Monardo, J. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Padang*.
- Multitama. (2006). *Islamic Bussines Strategy for Enterpreneurship*. Zikrul Hakim.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press).
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik*. PT. Indeks Pernata Puri Media.
- Novitasari, P. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Dan Risert Manajemen, Vol. 5 No.
- Nur Rozalia N. A, Utami N. H, Ruhana .I (2015). *KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT . Pattindo Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 26(2), 1–8.
- Oei, I. (2010). *Risert Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka.
- Omollo, P. A. (2015). *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A case Study of Kenya Commercial Bank in Migori Country*. International Journal of Human Studies, vol.5 No.2.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Putra, A. P. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Bekasi)*.
- Putra, I. S. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BNI Syariah Kota Meda*. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Ratnamiasih, I., & Warenih. (2014). *The impact of transformational leadership and transactional on employee performance of Bappeda Bandung*. Trikonomika, 13(2), 119–126.

- Riana, I. A. S. K. D. & I. G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komunikasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Management and Business, Vol. 7 No.
- Robbins, J. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi,2*. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2010). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Cetakan Kedua*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, R. B. & U. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua*. Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Shihab, M. Q. (2002). *Tafsir al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keselarasan Al-Quran Vol.5*. Lentera Hati.
- Siagian, S. P. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- SP.Robbins, J. dan. (2007). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitataif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif,dan R&D*. Alfabeta.
- Sunanta, P. P. M. & E. (2005). *Corporate Governance Earnings dan Return Saham*. Simposium Riset Ekonomi II.
- Supriyanto, A. &. (2009). *Potret Pemenuhan Hak atas Pendidikan dan Perumahan di Era Otonomi Daerah*. PUSHAM UII.
- Suranta, P. P. M. & E. (2005). *Corporate Governmance, Earnings, dan Return Saham*. Simposium Riseret Ekonomi II.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana

Preneda Media Group.

Terry, G. R. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Bumi Aksara.

Timothy, C. . (2011). *Effect of Leadership Style on Organization Performance*. Australian Journal of Business and Management Reserch, Vol.1 No.7.

Umam, K. (2012). *Perilaku Organisasi*. CV. Pustaka Setia.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.

Utami, R. W. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Wijaya, H. A., Wahyuningtyas, R., Telekomunikasi, M. B., & Bisnis, F. E. (2013). *Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan bank dki syariah cabang pondok indah*.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN
ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS MADINA MANDIRI
SEJAHTERA

Responden yang terhormat:

Perkenalkan saya Livia Andita Putri mahasiswi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam sedang melakukan penelitian sebagai syarat mendapatkan gelar Strata Satu tentang **“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di BPRS Madina Mandiri Sejahtera”**. Saya selaku peneliti meminta kesedian Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara/i karena penelitian ini dilakukan semata-mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia. Atas kesediaannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Livia Andita Putri
NIM: 17108020012

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN

TRANSFORMASIOANAL MOTIVASI KERJA, DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BPRS MADINA MANDIRI

SEJAHTERA

A. Identitas Responden

1. Nama :

2. Jabatan :

3. Jenis Kelamin

Perempuan

Laki-Laki

4. Usia

<25 tahun

36-45 tahun

26-35 tahun

>46 tahun

5. Pendidikan

SD

SLTA

Sarjana (S1)

SLTP

Diploma

Sarjana (S2)

6. Lama Bekerja

< 1 tahun

6-10 tahun

> 15 tahun

2-5 tahun

11-14 tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Baca dan pahami setiap pertanyaan yang ada.
2. Jawab pertanyaan dengan benar dan jujur.
3. Berikan tanda centang (√) pada lembar jawaban yang telah tersedia.
4. Berikan jawaban yang paling sesuai dengan keadaan dan perasaan

Bapak/Ibu/Saudara/i. Pilihan jawaban yang tersedia adalah:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X1)						
1	Atasan saya tidak mementingkan diri sendiri, melainkan melakukan segala sesuatu demi kebaikan group/kelompok.					
2	Atasan saya memberikan kebebasan dalam berkomunikasi/memberi ide-ide.					
3	Atasan saya mampu membangkitkan semangat kerja bawahannya.					
4	Atasan saya mampu menciptakan rasa optimisme bagi bawahannya.					

5	Atasan saya memiliki kreatifitas yang tinggi dalam mencari cara untuk mencapai tujuan perusahaan.					
6	Atasan saya mampu memberdayakan bawahannya dalam meningkatkan kepercayaan diri masing-masing karyawan.					
7	Atasan saya mampu mendorong bawahannya untuk menyampaikan ide yang solutif untuk pekerjaan.					
8	Atasan saya adalah pelatih bagi bawahannya untuk bekerja lebih terampil.					
9	Atasan saya adalah orang yang dapat dipercaya dan peduli kepada bawahannya.					
10	Atasan saya adalah orang yang dapat menghargai dan menerima perbedaan yang ada dalam perusahaan.					
MOTIVASI KERJA (X2)						
1	Penghasilan yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya.					
2	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
3	Adanya jaminan keamanan di perusahaan, membuat saya merasa aman saat bekerja.					
4	Suasana kerja yang kondusif membuat saya merasa nyaman dalam bekerja.					

5	Hubungan kerja saya dengan seluruh karyawan di perusahaan terjalin humoris.					
6	Saya diberi penghargaan atas prestasi yang diraih.					
7	Saya merasa dihormati oleh atasan maupun rekan kerja.					
8	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk selalu berprestasi dalam melaksanakan tugas.					
9	Saya berusaha bekerja dengan rajin agar bisa mendapatkan kenaikan pangkat.					
10	Saya suka berinteraksi dengan rekan kerja.					
DISIPLIN KERJA (X3)						
1	Saya selalu berangkat lebih awal dari jam kerja.					
2	Saya selalu mengikuti peraturan kerja yang sesuai dengan ketentuan di perusahaan.					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan.					
4	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
5	Saya selalu meningkatkan kemampuan untuk mencapai yang terbaik.					
6	Adanya kesepakatan balas jasa dalam pekerjaan.					

7	Adanya peraturan dan pengawasan langsung dari pimpinan.					
8	Karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi.					
9	Pimpinan secara langsung bertindak dalam pemberian sanksi sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.					
10	Saya selalu membuat laporan harian setelah selesai bekerja.					
KINERJA KARYAWAN (Y)						
1	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3	Teknik kerja yang saya gunakan sudah sesuai dengan arahan dari atasan.					
4	Saya mampu melaksanakan tugas karena sudah berpengalaman.					
5	Pelatihan mampu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja.					
6	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
7	Saya mampu dan mau bekerjasama dengan orang lain.					
8	Saya selalu menjaga kerapian, kebersihan, dan keteraturan saat bekerja.					
9	Saya mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.					

10	Saya selalu berusaha untuk menghasilkan kerja yang lebih baik daripada karyawan lain.					
----	---	--	--	--	--	--

^TERIMAKASIH^



LAMPIRAN 2

Hasil Olah Data SPSS dan Ms.Excel

1. Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis_Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	15	48.4	48.4	48.4
Laki-Laki	16	51.6	51.6	100.0
Total	31	100.0	100.0	

b. Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	8	25.8	25.8	25.8
26-35 Tahun	11	35.5	35.5	61.3
36-45 Tahun	11	35.5	35.5	96.8
> 45 Tahun	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

c. Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
V SLTA	9	29.0	29.0	29.0
ali Diploma	1	3.2	3.2	32.3
d Sarjana (S1)	19	61.3	61.3	93.5
Sarjana (S2)	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

2. Data Kuesioner dalam Tabel Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan										Kinerja Karyawan (Y)
K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	2	5	4	4	4	3	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	3	5	3	5	5	4	5	4	3	42
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	43
4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	40
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	40
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
129	128	130	121	133	134	132	135	125	127	1294

3. Data Kuesioner Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya Kepemimpinan Transformasional										Gk. Transformasional (X1)
KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9	KT10	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	4	4	3	4	4	3	4	37
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
133	133	132	132	130	126	131	131	129	131	1308

4. Data Kuesioner Motivasi Kerja

Motivasi Kerja										Motivasi Kerja (X2)
MK1	MK2	MK3	MK4	MK5	MK6	MK7	MK8	MK9	MK10	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	43
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	43
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
127	127	130	129	127	126	126	132	124	129	1277

5. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja										Disiplin Kerja (X3)
DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	
4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	37
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	35
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	42
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	39
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	46
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	45
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
126	131	130	131	133	119	129	132	126	128	1285

LAMPIRAN 3

Output Hasil SPSS 23.00

1. Uji Validitas

a. Kinerja Karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	37.58	17.185	.677	.931
K2	37.61	16.978	.756	.927
K3	37.55	16.789	.835	.923
K4	37.84	15.606	.732	.932
K5	37.45	17.256	.743	.928
K6	37.42	16.985	.790	.926
K7	37.48	16.991	.835	.924
K8	37.39	17.312	.695	.930
K9	37.71	17.013	.773	.926
K10	37.65	17.570	.650	.932

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KT1	37.90	16.224	.655	.951
KT2	37.90	17.557	.584	.951
KT3	37.94	16.596	.756	.945
KT4	37.94	16.062	.898	.939
KT5	38.00	16.533	.725	.946
KT6	38.13	16.583	.763	.944
KT7	37.97	16.299	.867	.940

KT8	37.97	15.699	.904	.938
KT9	38.03	15.432	.929	.936
KT10	37.97	16.166	.788	.943

c. Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
MK1	37.10	21.690	.715	.952
MK2	37.10	20.957	.862	.945
MK3	37.00	21.133	.820	.947
MK4	37.03	20.899	.899	.944
MK5	37.10	21.024	.767	.950
MK6	37.13	21.183	.768	.949
MK7	37.13	21.449	.800	.948
MK8	36.94	21.396	.726	.951
MK9	37.19	21.095	.780	.949
MK10	37.03	21.099	.857	.946

d. Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	37.39	20.378	.565	.949
DK2	37.23	19.514	.795	.940
DK3	37.26	18.731	.900	.935
DK4	37.23	18.847	.842	.938
DK5	37.16	19.340	.782	.940
DK6	37.61	18.245	.712	.945
DK7	37.29	18.813	.811	.939
DK8	37.19	18.895	.916	.935
DK9	37.39	18.112	.745	.943
DK10	37.32	18.626	.795	.940

2. Uji Reabilitas

a. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	10

b. Gaya Kepemimpinan Transformasioal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.949	10

c. Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.953	10

d. Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.946	10

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64790229
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.107
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.649	3.071		1.840	.077		
KT	-.112	.131	-.110	-.856	.399	.295	3.393
MK	.371	.127	.415	2.931	.007	.241	4.145
DK	.616	.125	.651	4.945	.000	.279	3.586

- a. Dependent Variable: K

c. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	.162	1.910				.085
KT	-.070	.081	-.295	-.861	.397	.295	3.393
MK	.027	.079	.131	.347	.732	.241	4.145
DK	.070	.077	.319	.904	.374	.279	3.586

a. Dependent Variable: RES3

4. Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	5.649	3.071		
KT	-.112	.131	-.110	-.856	.399
MK	.371	.127	.415	2.931	.007
DK	.616	.125	.651	4.945	.000

a. Dependent Variable: K

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Deyerminasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 ^a	.869	.855	1.737	1.630

a. Predictors: (Constant), DK, KT, MK

b. Dependent Variable: K

b. Uji Regresi (t-Test)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.649	3.071		1.840	.077
KT	-.112	.131	-.110	-.856	.399
MK	.371	.127	.415	2.931	.007
DK	.616	.125	.651	4.945	.000

a. Dependent Variable: K

c. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	542.468	3	180.823	59.928	.000 ^b
Residual	81.467	27	3.017		
Total	623.935	30			

a. Dependent Variable: K

b. Predictors: (Constant), DK, KT, MK

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 4

TRANSKIP HASIL WAWANCARA

Narasumber : Ibu Sofi

Jabatan : Supervisor HRD dan GA

Hari/Tanggal : 12 Januari 2021

Pewawancara : Bentuk motivasi apa saja yang sering didapatkan oleh karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

Narasumber : Setiap pagi biasanya dilakuka kegiatan mengaji atau tadarus bersama setelah itu, dilanjtkan dengan kultum. Kultum yang disampaikan biasanya berisikan motivasi, misalnya bahwa kita bekerja itu diniatk untuk beribadah supaya nantinya teman-teman semangat bekerjanya adalah semangat untuk melayani bukan semangat menuntut terhadap perusahaan. Dengan disampaikannya motivasi seperti itu maka, teman-teman nantinya akan bekerja dengan ikhlas, jujur, serta akan memperoleh hasil yang baik juga. Selain itu, teman-teman juga memperoleh motivasi dari pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dimana pelatihan itu dilakukan rutin tiga bulan sekali atau enam bulan sekali. *In hose training* juga pernah kita lakukan ataupun pelatihan diluar dengan menghadirkan trainer. Tujuannya adalah agar teman-teman dapat bekerja dengan hati dan dengan ikhlas juga. Bagi karyawan yang sudah mencapai target nantinya juga akan diberikan bonus. Misalnya bagi bagian marketing nantinya akan diberikan bonus *landing* dan *funding*. Hal ini juga menjadi salah satu motivasi bagi karyawan agar lebih meningkatkan lagi kinerja mereka.

Pewawancara : Bagaimana respon dari karyawan terhadap motivasi yang sudah diberikan tersebut?

Narasumber : Responnya tentu sangat bermacam-macam karena masing-masing karyawan memiliki sifat dan karakter yang berbeda-beda. Ada yang menanggapinya dengan cara yang positif seperti, mereka akan memberikan kualitas kinerja yang sebaik-baiknya, akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan loyal terhadap pekerjaannya. Dari sisi negatif juga ada seperti, misalnya mereka menerima motivasi hanya secara fisik saja dimana dia bekerja setiap harinya dan yang terpenting mereka menerima gaji yang cukup. Namun, dari pihak perusahaan pasti akan menindak lanjuti karyawan yang seperti itu misalnya, dengan memberikan teguran atau semacam peringatan.

Pewawancara : Bagaimana pengaruh motivasi yang sudah didapatkan oleh karyawan terhadap kinerja mereka?

- Narasumber : Pengaruhnya biasanya karyawan akan bekerja semakin bersemangat, karyawan akan meningkatkan lagi kualitas kerja mereka, karyawan akan memberikan loyalitas terbaik bagi perusahaan, akan berpartisipasi aktif untuk memajukan BPR Madina Syariah dengan cara selalu memberikan saran dan kritik yang membangun bagi perusahaan kemudian juga kreatif dan inovatis dalam mengusulkan ide-ide terbarunya dan juga karyawan akan selalu bersikap jujur, baik, dan amanah.
- Pewawancara : Bagaimana bentuk disiplin kerja yang diterapkan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
- Narasumber : Bentuk disiplinnya ada beberapa macam. Pertama, disiplin waktu dimana karyawan diharuskan datang bekerja tepat waktu yaitu pukul 07.30-16.30 Wib namun, jika lebih dari jam kerja yang ditentukan maka akan dihitung lembur. Untuk karyawan yang terlambat datang akan dikenakan denda saat itu juga berupa uang untuk nanti dijadikan sedekah. Kedua, disiplin kinerja atau kualitas kinerja dimana karyawan harus bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Selanjutnya disiplin yang diterapkan adalah disiplin dalam jam ibadah, dimana ketika sudah masuk waktu untuk sholat maka semua aktivitas pekerjaan harus segera dihentikan.
- Pewawancara : Bagaimana tanggapan karyawan terhadap disiplin kerja yang diterapkan?
- Narasumber : Respon dari karyawan berbeda. Ada karyawan yang jika sudah diterapkan disiplin kerja atau peraturan dia akan menjadi lebih baik dan pintar karena dia merasa butuh support atau butuh sesuatu yang bisa membuat mereka lebih maju lagi. Ada juga karyawan yang menyepelkan disiplin yang sudah diterapkan seperti bersikap santai dan akan melanggar disiplin tersebut.
- Pewawancara : Bagaimana pengaruh disiplin kerja yang sudah diterapkan terhadap kinerja karyawan?
- Narasumber : Tentunya karyawan akan lebih pintar lagi, lebih baik lagi dalam bekerja, akan taat terhadap peraturan yang diterapkan, lebih berkembang dan maju terhadap karirnya. Kinerja dari karyawan juga akan lebih meningkatkan kinerjanya lagi. Selain itu, jika karyawan tersebut sudah disiplin dalam bekerja di perusahaan tentu akan memudahkan juga untuk dia naik tingkat atau naik pangkat ke pekerjaan yang lebih tinggi lagi.
- Pewawancara : Bagaimana kepemimpinan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
- Narasumber : Pemimpin di BPRS sudah baik, dimana pemimpin disini menerapkan sifat kekeluargaan untuk mendekatkan diri kepada karyawannya agar karyawan tidak merasa canggung dan berbeda dengan pemimpinnya.

LAMPIRAN 5

DOKUMENTASI



Penyerahan Kuesioner Penelitian kepada Pihak BPRS Madina Mandiri Sejahtera



Pengisian Kuesioner Penelitian Oleh Salah Satu Karyawan BPRS Madina Mandiri
Sejahtera



Penghargaan yang Diterima BPRS Madina Mandiri Sejahtera dari Infobank Tahun

2018

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

LAMPIRAN 6

CURRICULUM VITAE (CV)

Data Pribadi

Nama : Livia Andita Putri

Tempat, Tanggal Lahir : Solok, 03 Juli 1999

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Status : Mahasiswa

Alamat Asal : Pekonina, Nagari Alam Pauh Duo, Kec. Pauh Duo.
Kab. Solok Selatan, Sumatera Barat.

Alamat Sekarang : Jl. Tridharma No.917 A RT.82 RW. 20, Kel.
Gendeng Baciro, Timoho, Kec. Gondokusuman,
DIY.

Telephone : 081261168803

Email : liviaandita03@gmail.com



Riwayat Pendidikan

2004-2005 : TK Cempaka, Muaralabuh

2005-2011 : SD Negeri 03 Pekonina

2011-2014 : SMP Negeri 1 Solok Selatan

2014-2017 : SMA Negeri 1 Solok Selatan

2017 : UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Prodi Perbankan Syariah

Riwayat Organisasi

PMII FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

IMAMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KEMSAS Yogyakarta

Sosial Media

Instagram : @Livia_yaa

Facebook : Livia Andita



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA