

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT INDONESIA KCU  
YOGYAKARTA)**



**SKRIPSI**

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

**STRATA SATU (1)**

**Oleh :**

**MUHAMMAD IKHSAN**

**NIM. 16820075**

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

**2021**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA  
ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN**

**(Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta)**



**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA  
STRATA SATU (1)**

Oleh :

**MUHAMMAD IKHSAN**

**NIM. 16820075**

**DOSEN PEMIMBING SKRIPSI**

**Syayyidah Maftuhatul Jannah. SE., M.Sc**

**NIP : 19920616 00000 2 301**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM 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-1207/Un.02/DEB/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK MUAMALAT INDONESIA KCU YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD IKHSAN  
Nomor Induk Mahasiswa : 16820075  
Telah diujikan pada : Senin, 30 Agustus 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : B+

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc  
SIGNED

Valid ID: 61baf500e857



Penguji I

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

Valid ID: 61c3253671e82



Penguji II

Mun Yah Zahiroh, SE., M.B.A.  
SIGNED

Valid ID: 614fec19258e7



Yogyakarta, 30 Agustus 2021

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

SIGNED

Valid ID: 61c538e1abbaf

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudara Muhammad Ikhsan

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Muhammad Ikhsan

NIM : 16820075

Judul Skripsi : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta)”

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

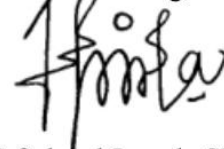
Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 12 Dzul Hijjah 1442 H

22 Juli 2021 M

Pembimbing,



Syayyidah Maftuhatul Jannah. SE., M.Sc

NIP : 19920616 00000 2 301

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ikhsan

NIM : 16820075

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta)” adalah benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun Salinan dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam body note dan daftar Pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 16 Juli 2021

Penyusun



Muhammad Ikhsan

NIM. 16820075

## HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Muhammad Ikhsan

NIM : 16820075

Prodi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

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

**” Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta)”**

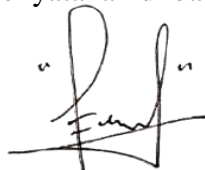
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Yogyakarta

Pada tanggal: 17 Januari 2021

Yang menyatakan di bawah ini



(Muhammad Ikhsan)



## MOTTO

“Salah satu pengkerdilan  
terkejut dalam hidup adalah  
membiarkan pikiran yang  
cemerlang menjadi budak  
bagi tubuh yang malas, yang  
mendahulukan istirahat  
sebelum lelah.”

- Buya Hamka -



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah yang senantiasa memberi rahmat dan kekuatan di setiap langkah saya

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Ibunda dan ayahanda tercinta Ibu Rosmida dan Alm. Bapak Noto Syahputra yang telah membesarkan saya hingga menjadi seperti sekarang ini dan pastinya mendukung dan memberikan doa untuk kelancaran penyelesaian skripsi saya dan kasih sayang yang tak ternilai harganya selalu tercurahkan di setiap nafas saya. Kak Husna, Dek Fuzhah dan Dek Rifqi. Terima kasih banyak keluargaku.

Dan juga kepada orang tua kedua saya di Jogja, yang sudah sudi menjaga dan membimbing saya yang seorang perantauan ini sehingga memiliki orang tua dan keluarga lain di Jogja, Bu Azizah dan Pak Umar.

Segenap keluarga dan kerabat yang selalu mensupport setiap langkah saya.

Ibu Iftah dan Bapak Yusuf maupun Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik.

Sahabat-sahabatku di Taruna Juara, Islamic Center Al Muhtadin, Grup Panitia Hajatan, Teman-teman Grup Assiyaappp, Musyrifin SMPIT LHI, rekan-rekan KKN Berodan kelompok 84 dan teman-teman kuliah lainnya yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semua orang yang menanyakan kapan saya lulus dan kapan saya nikah.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2016.

Almamaterku tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

### 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 (dengan titik di atas)
ج	Jīm	j	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Ẓāl	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye

ص	Ṣād	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan 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
م	Mīm	m	em
ن	Nūn	n	en
و	Wāwu	w	w
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hamzah	ʾ	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

#### Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

### ***Tā' marbūṭah***

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

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
علة	ditulis	'illah
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-auliyyā'</i>

### **Vokal Pendek dan Penerapannya**

-----	Fathah	ditulis	A
-----	Kasrah	ditulis	i
-----	Dammah	ditulis	u

فعل	Fathah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	ditulis	<i>zūkira</i>
يذهب	Dammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

### **Vokal Panjang**

1. fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. fathah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>

تَنَسَّى	ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati	ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	ditulis	<i>furūd</i>

### Vokal Rangkap

1. fathāh + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathāh + wāwu mati	ditulis	<i>au</i>
قَوْل	ditulis	<i>qaul</i>

### Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

### Kata Sandang Alif + Lam

Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

### Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السَّنَةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas nikmat kesempatan, nikmat hidayah dan nikmat karunia-Nya pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya.

Shalawat serta salam semoga tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabat. Setelah melalui proses yang cukup panjang, Alhamdulillah atas izin Allah skripsi atau tugas akhir ini dapat diselesaikan meskipun masih jauh dari kesempurnaan.

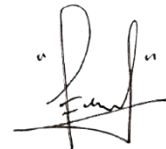
Penelitian ini merupakan tugas akhir pada program studi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, M. A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah. SE., M.Sc., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.



5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing akademik selama perkuliahan saya dari semester awal hingga akhir yang telah membimbing, membantu, dan mensupport saya.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi ilmu pengetahuan dan wawasan saat penulis menempuh pendidikan.
7. Seluruh nasabah pengguna *Bank Muamalah Indonesia* di Kota Yogyakarta yang telah memberikan waktunya untuk mengisi kuisioner.
8. Keluarga besar penulis yang selalu mengirim doa, motivasi, dukungan, semangat dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
9. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2016 dan teman-teman yang sudah mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi.
10. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan mereka semua serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. *Aamiin Ya Rabbal 'Alaamiin*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA Yogyakarta, 17 Januari 2021



Muhammad Ikhsan

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR .....	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK .....	v
MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR .....	xix
ABSTRAK .....	xx
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II. LANDASAN TEORI.....	11
A. Landasan Teori.....	11
1. Gaya Kepemimpinan Transformasional .....	11
2. Budaya Organisasi .....	19
3. Komitmen Organisasi.....	25

4. Kinerja Karyawan .....	29
B. Telaah Pustaka .....	33
C. Pengembangan Hipotesis Penelitian .....	40
D. Kerangka Pemikiran.....	45
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>47</b>
A. Jenis Penelitian.....	47
B. Populasi dan Sampel Penelitian .....	47
C. Sumber Data.....	48
D. Metode Pengumpulan Data.....	49
E. Definisi Operasional Penelitian.....	50
F. Skala Pengukuran.....	53
G. Teknik Pengujian Instrumen .....	53
H. Metode Analisis Data.....	54
1. Uji Asumsi Klasik .....	54
2. Uji Hipotesis.....	56
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>59</b>
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	59
1. Sejarah Singkat Tentang Bank Muamalat .....	59
2. Visi dan Misi .....	61
B. Hasil dan Analisis .....	62
1. Karakteristik Profil Responden.....	62
C. Analisis Data Penelitian .....	65
1. Uji Instrumen Data .....	65
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
3. Uji Hipotesis.....	72
D. Pembahasan Hasil Penelitian .....	79

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan .....	98
B. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA .....	100
LAMPIRAN 1 .....	104
LAMPIRAN 2 .....	109
LAMPIRAN 3 .....	112
LAMPIRAN 4 .....	113
LAMPIRAN 5 .....	114
LAMPIRAN 6 .....	117
LAMPIRAN 7 .....	118
LAMPIRAN 8 .....	124



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Perkembangan Keuangan PT. Bank Muamalat Indonesia .....	3
Tabel 2.1	Telaah Pustaka.....	33
Tabel 3.1	Variabel Dependen.....	50
Tabel 3.2	Variabel Independen .....	52
Tabel 3.3	Pemberian Skor pada Skala Likert .....	53
Tabel 4.1	Distribusi Kuesioner BMI KCU Yogyakarta .....	62
Tabel 4.2	Karakteristik Responden .....	63
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.5	Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72
Tabel 4.8	Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	73
Tabel 4.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	74
Tabel 4.10	Hasil Uji Signifikansi F.....	75
Tabel 4.11	Hasil Uji T.....	76
Tabel 4.12	Ringkasan Hasil Hipotesis .....	79
Tabel 4.13	Detail Jawaban Kuesioner Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	80
Tabel 4.14	Detail Jawaban Kuesioner Variabel Budaya Organisasi .....	86
Tabel 4.15	Detail Jawaban Kuesioner Variabel Komitmen Organisasi .....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
------------------------------------	----





## ABSTRAK

Kinerja karyawan amat berdampak terhadap tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan atau organisasi. Setiap perusahaan sudah pasti ingin meningkatkan kinerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas agar visi perusahaan atau organisasi yang diharapkan bisa tercapai. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang ada di BMI KCU Yogyakarta. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 45 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari survey dengan media kuesioner dengan skala *likert* yang mengukur variable-variabel bebas tersebut di atas terhadap karyawan di BMI KCU Yogyakarta dan wawancara. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda dan seluruh data diolah dan dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Bank Syariah ialah suatu bank yang kegiatannya adalah menghimpun dan melakukan penyaluran dana sebagaimana bank konvensional pada umumnya namun dalam operasional dan prinsipnya dijalankan sesuai ketentuan syariat islam. Sesuai UU No. 21 tahun 2008 yang mengatur tentang Bank Syariah, bahwa definisi bank Syariah berdasarkan undang-undang tersebut merupakan bank yang melaksanakan aktivitas bisnisnya berlandaskan ketentuan syariat islam kemudian terdiri atas beberapa jenis, yaitu Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.

Laju pertumbuhan sektor bank syariah di Negara Kesatuan Republik Indonesia dewasa ini ialah suatu bentuk manifestasi dari seruan warga yang menginginkan suatu tatanan sektor perbankan yang sehat, namun sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam syariat islam. Bank Muamalat Indonesia (BMI) adalah bank yang menyediakan layanan syariah dengan memberikan produk dana dan jasa kepada nasabahnya. BMI merupakan bank pertama di Indonesia yang disetujui beroperasi dengan sistem Syariah pada 27 Syawal 1412 H atau 1 Mei 1992. Bank Muamalat Indonesia (BMI) merupakan bank dan lembaga perbankan syariah pertama di Indonesia yang mampu bertahan dari krisis ekonomi. Pada saat yang sama,

bank-bank lain memasuki fase likuidasi pada tahun 1997 sehingga dapat eksis hingga sekarang. Industri perbankan syariah telah menjadikan BMI sebagai inspirasi dan model bagi bank syariah lainnya dalam pengembangan ekonomi syariah (Marimin, 2011).

Bank Muamalat Indonesia (BMI) ada, muncul dan berkembang sebagai bank yang dapat memadukan cita-cita bisnis yang dikaitkan bersama hikmah-hikmah kerohanian yang menjadi landasan dalam menjalankan roda usahanya. Keserasian antara cita-cita bisnis dan nilai-nilai spiritual merupakan salah satu keunggulan Bank Muamalat Indonesia dalam berkarya di industri perbankan Indonesia. Hal ini terlihat dari capaian yang diraih selama empat tahun terakhir, yakni Bank Muamalat Indonesia telah meraih begitu banyak penghargaan di tahun 2018, 2019 dan 2020 Bank Muamalat Indonesia mendapat begitu banyak penghargaan.

Penghargaan tersebut diantaranya yaitu, *Best Islamic Financial Institution Indonesia - Global Finance World's Best Islamic Financial Institutions Awards (2018)*, *Anugerah Syariah Republika – Kategori The Fastest Growing Income Sharia Bank (2018)*, *Top Tabungan Umum Syariah Anugerah Produk Keuangan Terbaik Pilihan Milenial kategori Perbankan Syariah (2019)*, *Best Islamic Finance Awards Kategori Best Islamic Wealth Management Bank (2019)*, *Best Islamic Finance Award - Kategori Wealth*

*Management Bank (2020), Gold Award - Excellence in Employee Branding (2020)* dan masih banyak penghargaan-penghargaan lainnya.<sup>1</sup>

Meskipun mendapat banyak penghargaan seperti yang disebutkan di atas akan tetapi jika dilihat dari sisi capaian laporan keuangannya, BMI mengalami fluktuatif dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Perkembangan Keuangan PT. Bank Muamalat Indonesia**

Keterangan	Tahun (dalam jutaan rupiah)		
	2017	2018	2019
Total Aset	61,785,967	57,274,676	50,408,985
Laba	50,255	112,593	19,142

Sumber : Otoritas Jasa Keuangan Laporan Keuangan Perbankan

Berdasarkan data di atas perkembangan kinerja keuangan Bank Muamalat Indonesia selama tiga tahun belakangan cenderung mengalami naik-turun atau fluktuatif. Hal ini tentunya menarik bila dikaitkan dengan kinerja karyawannya apakah turut mengalami kenaikan atau justru mengalami penurunan? Karena keberhasilan kinerja keuangan perbankan secara umum tidak lepas dari adanya pengaruh sumber daya manusianya (SDM).

Di dalam organisasi atau perusahaan *Human Resources* atau yang kemudian kita mengenal dengan istilah Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dan sulit dipisahkan dengan visi organisasi perusahaan. *Human*

<sup>1</sup> <https://www.bankmuamalat.co.id/penghargaan/> diakses pada tanggal 2 Februari 2021

*Resources* adalah eksekutor atau yang menjalankan segala komponen penggerak dan menggunakan mesin perusahaan, modal, bahan baku dan elemen lainnya sehingga dapat digunakan secara efektif di masa depan. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting ketika menjalankan tugas yang diamanahi oleh organisasi atau perusahaan.

Dalam pandangan beberapa peneliti yaitu Nuroniah dan Triyanto (dalam Ismail, 2015: 86), *human resources* bagi suatu organisasi atau perusahaan mempunyai kontribusi yang amat *urgent* dalam menjalankan kegiatan organisasi atau perusahaan untuk menggapai visi yang telah ditetapkan. Jadi perusahaan adalah organisasi yang berbasis pada sumber daya manusia. Ketika sumber daya manusianya tidak mencukupi dikarenakan secara kualitas maupun kuantitas rendah, langkah produksi perusahaan akan menjadi kurang maksimal.

Selanjutnya dalam pandangan Eddy (2016:52), beliau menyatakan bahwa *human resources* adalah inti agar mencapai visi perusahaan, ini artinya berhasil tidaknya perusahaan tergantung pada proses manajemen dan kerja karyawan. Bisa dibilang perusahaan yang baik adalah yang dapat merefleksikan sumber daya yang baik pula, sementara perusahaan dengan produktivitas rendah memiliki nilai sumber daya yang rendah.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan mengacu pada cara organisasi atau perusahaan tersebut mengoptimalkan kinerja karyawannya. Tentunya setiap organisasi membutuhkan karyawan dengan kinerja dan

prestasi yang baik, karena dengan prestasi tersebut diharapkan tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini akan mengkaji beberapa faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan komitmen organisasi.

Kinerja karyawan dalam perusahaan bisa mendapatkan hasil yang baik dan sehat apabila diiringi dengan suatu kepemimpinan yang baik dan sehat pula. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin perusahaan untuk memberikan bimbingan dan mempengaruhi karyawannya agar terlibat dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan sehingga bawahan bersedia menggunakan kemampuan penuh individu dan anggota tim mencapai tujuan perusahaan (Solihin (2009: 131). Sementara itu, gaya kepemimpinan ialah cara pemimpin atau atasan untuk memengaruhi bawahan agar bersedia mewujudkan cita-cita organisasi atau perusahaan. Alberto berpandangan yakni kepemimpinan mempunyai pengaruh kuat terhadap kinerja karyawan (Aulia, 2017). Budaya organisasi menjadi panduan yang menyangkut etika, kelaziman, pilihan, dan nilai kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai pedoman bersama dalam menggerakkan perusahaan. Elemen-elemen tersebut juga bisa difungsikan untuk mengevaluasi pilihan dan perilaku karyawan, partisipasi dan hubungan dengan *work environment* atau lingkungan kerja serta cara berfikir karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat dan menghasilkan keberhasilan



perusahaan apabila budaya organisasi yang diterapkan berjalan dengan baik (Arianty, 2014: 144).

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Komitmen organisasi yakni berkaitan dengan keterlibatan, identifikasi, serta loyalitas individu pada organisasi dan tujuannya. Komitmen merupakan perangai yang merefleksikan loyalitas bawahan kepada organisasi ataupun perusahaan tempat mereka bekerja dan reaksi yang kontinu yang mana para anggota organisasi menampakkan perhatian mereka kepada organisasi, demi mewujudkan perusahaan yang sukses dan sejahtera. (Edison dkk, 2016:224).

Komitmen organisasi intinya ialah kerelaan seseorang untuk secara sadar menambatkan diri dan menampakkan loyalitas pada perusahaan sebab merasa bahwa dirinya dilibatkan dalam aktivitas perusahaan. Pekerja merasa senang dalam mengerjakan tugas-tugasnya apabila ia merasa bahwa dirinya dilibatkan dan sejalan dengan nilai-nilai perusahaan yang ada hal ini menyebabkan dapat meningkat kinerjanya. (Sholichah, 2016).

Prestasi yang didapatkan Bank Muamalat Indonesia tentu tak hanya dilihat dari capaian pertumbuhan yang sifatnya numerik seperti kenaikan asset dan laba yang diperoleh namun juga tak lepas daripada kekuatan sumber daya manusia yang dipunyainya. Sumber daya manusia bisa dijadikan sebagai acuan gagal atau suksesnya aktivitas fungsional dalam perusahaan. Sumber daya manusia secara menyeluruh akan tercipta apabila terjadi peningkatan kinerja karyawan yang signifikan secara individu.

Berangkat dari penjabaran masalah di atas, peneliti tergerak agar merumuskan topik riset yang mirip dengan riset sebelumnya dengan objek penelitian yang berbeda yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi kasus Pada Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta)”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini meliputi:

1. Untuk menjelaskan apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta.
2. Untuk menjelaskan apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta.
3. Untuk menjelaskan apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang akan digapai dari riset atau penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis: Saya berharap hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara khusus terkait dengan urgensi dari peningkatan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai visi perusahaan dan mengoptimalkan keuntungan perusahaan, serta mampu untuk membandingkan dengan yang lain yang sudah ada dalam hal persaingan di sektor perbankan syariah.
2. Manfaat Aktual: riset ini dapat memberikan informasi bagi bank-bank Indonesia secara khusus kepada Bank Muamalat di Daerah Istimewa Yogyakarta agar dapat memahami pengaruh gaya kepemimpinan

transformasional, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta.

## **E. Sistematika Penulisan**

Secara umum, sistematika dalam penulisan penelitian yang berbasis skripsi ini terdiri atas lima bab yang kemudian dijabarkan sebagai berikut:

### **Bab I : Pendahuluan**

Di dalam bab ini mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka**

Kemudian dalam bab yang kedua ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang dikuatkan dengan penelitian terdahulu, lalu pengembangan hipotesis serta kerangka pemikiran.

### **Bab III : Metodologi Penelitian**

Selanjutnya ialah bab yang ketiga, mengurai tentang metodologi penelitian yang diaplikasikan peneliti, yaitu jenis dan lokasi penelitian, sifat penelitian, teknik pengumpulan data, sumber data, variabel penelitian, teknik pengukuran, dan teknik analisis data.

#### Bab IV: Analisis Data dan Pembahasan

Lalu yang keempat yakni masuk ke bab analisis data dan pembahasan, di dalam bab ini mencoba memberi gambaran umum objek yang diteliti dan menginterpretasi hasil analisis data penelitian kemudian mendeskripsikannya dalam bentuk pembahasan.

#### Bab V : Penutup

Terakhir ialah bab penutup, dalam bab ini terdapat kesimpulan atas hasil penelitian dan tidak lupa untuk menyampaikan saran atau rekomendasi bagi pihak perusahaan terkait serta pihak-pihak yang memiliki kepentingan atas riset ini dan bagi riset yang dilakukan di kemudian hari.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bank Muamalat Indonesia KCU Yogyakarta dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Perusahaan**

Bagi perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan ciri kepemimpinan yang tepat dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan transformasional dan semakin menguatkan budaya organisasi yang sudah berjalan dengan baik agar karyawan memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap perusahaan maka komitmen organisasi perlu untuk ditinjau kembali agar karyawan



memiliki loyalitas yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Harapannya adalah supaya tujuan organisasi dapat tercapai.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan mampu mengembangkan variabel yang digunakan dalam penelitian ini supaya menjadi lebih luas serta dapat menyesuaikan isu-isu terkini atau terupdate, sehingga hasil penelitian mengalami pembaharuan. Adapun saran dari peneliti terkait variable-variabel yang mungkin bisa diangkat menjadi topik penelitian selanjutnya di luar penelitian ini yaitu: disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rashid, M., M. Sambasivan, & J.Johari. (2003). The influence of corporate culture and organizational commitment on performance. *Journal of Management Developmen*, 22(8), 708-728.
- Amaly, Z. (2017). *Perbedaan komitmen organisasi ditinjau dari status karyawan di UD. Satwa Unggul*. Skripsi UIN Sunan Ampel.
- Amanda, E., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PDAM TIRTA TAMAN SARI KOTA MADIUN. *ASSETS Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Ansory, A., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- ARIANTY, N. (2014). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *JURNAL MANAJEMEN & BISNIS*, 14(2), 144-150.
- Armstrong, M. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta: PT Elex Mediakomputindo.
- Aulia, H. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMITMEN ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI KCP YOGYAKARTA KALIURANG*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Budisuharto. (2013). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL AMARIS PANAKUKANG MAKASSAR*. Makassar: Skripsi Universitas Hasanuddin.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Fatma, N., Latiep, I., Hardiyono, & Furwanti, R. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 90-101.
- Hafizhah, I. Z. (2018). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI(Studi Kasus pada Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)*. Jakarta: Skripsi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

- Hakim, L. (2014). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SWALAYAN RANGGON JAYA MART BANGKINANG*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif.
- Haryono, Siswoyo. (2013). *Teori Budaya Organisasi dan Kepemimpinan*. Jawa Barat: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, M. S. (Jakarta). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2007: PT Bumi Aksara.
- Huseno, Tun. (2016). *KINERJA PEGAWAI: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Indrasari, Meithiana. (2017). *KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Ma'ruf, M. A. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN WAROENG SPESIAL SAMBAL YOGYAKARTA*. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ma'rufi, A., & Anam, C. (2019). Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi* (pp. 442-446). Yogyakarta: Universitas Ahmad Dahlan.
- Maharani, P. &. (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang*. Semarang: Skripsi Universitas Dian Nuswantoro.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Melati, I. I. (2011). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI (Studi Empiris Pada Kementerian Keuangan Kantor Wilayah Jawa Tengah)*. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1).
- Mustikaningsih, Y., & Handayani, R. (2014). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI*

DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *MEDIA EKONOMI DAN MANAJEMEN*, 29(1), 44-58.

Nurhayati. (2011). MEMBANGUN KINERJA MELALUI PENGEMBANGAN KOMITMEN GURU DI KOTA SEMARANG. *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi*, 8(1), 1-21.

Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sadiartha, Gede. (2015). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Bali: PT. Percetakan Bali.

Sholichah, A. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bangun Drajat Warga Yogyakarta*. Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Siagian, S. P. (1997). *Organisasi, Kepemimpinan, dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Sitty, Y. (2006). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif. *EKOBIS*, 7(2), 241-256.

Sudirjo, F., & Kristanto, T. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Rumah Sakit PT VALE Soroako, Sulawesi Selatan). *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah*, 4(2).

Sudirman. (2016). *PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STIKES WIRA HUSADA YOGYAKARTA*. Tesis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfa Beta.

Sutikno, s. M. (2014). *Pemimpin dan Gaya Kepemimpinan*. Lombok: Holistica.

Thoha, M. (2013). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Press.

- Vugt, M., & Ahuja, A. (2015). *Natural Leader: Mengapa sebagian orang menjadi pemimpin dan yang lain menjadi pengikut?* Jakarta: PT. Gramedia.
- Wahyudi & Salam, Rendi. (2020). *KOMITMEN ORGANISASI. Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Yusuf, M. R., & Syarif, D. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI : Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

