

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN
TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI
KEDISIPLINAN KERJA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA YOGYAKARTA**



**Oleh: Nur Fitriyah
NIM: 21204092003**

TESIS

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

Diajukan kepada Program Magister (S2)
Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga
untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

YOGYAKARTA

2024

PENGESAHAN TUGAS AKHIR



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU TARBIYAH DAN KEGURUAN
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 513056 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1817/Un.02/DT/PP.00.9/07/2024

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEDISIPLINAN KERJA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NUR FITRIYAH, S.Pd.
Nomor Induk Mahasiswa : 21204092003
Telah diujikan pada : Senin, 22 Januari 2024
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Sedyo Santosa, SS, M.Pd
SIGNED

Valid ID: 65b3916f79b44



Penguji I

Dr. Sabarudin, M.Si
SIGNED

Valid ID: 660750314573



Penguji II

Dr. Shaleh, S.Ag, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 669751cb4f230



Yogyakarta, 22 Januari 2024

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd.
SIGNED

Valid ID: 66a6b94ca277

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fitriyah, S.Pd.
NIM : 21204092003
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 14 Januari 2024
Saya yang menyatakan,



Nur Fitriyah, S.Pd.

NIM: 21204092003

SURAT PERNYATAAN MEMAKAI JILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fitriyah, S.Pd.
NIM : 21204092003
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Dengan ini menyatakan bahwa saya tidak menuntut kepada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta atas pemakaian jilbab dan ijazah Strata Dua saya, jika suatu hari nanti terdapat instansi yang menolak ijazah tersebut karena penggunaan jilbab.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan dengan penuh kesadaran untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 14 Januari 2024

Yang menyatakan,



Nur Fitriyah, S.Pd.
NIM. 21204092003

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fitriyah
NIM : 21204092003
Jenjang : Magister (S2)
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa naskah tesis ini secara keseluruhan benar-benar bebas dari plagiasi. Jika di kemudian hari terbukti melakukan plagiasi, maka saya siap ditindak sesuai ketentuan hukum yang berlaku.

Yogyakarta, 14 Januari 2024

Saya yang menyatakan,



Nur Fitriyah, S.Pd.

NIM: 2120409200

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.,

Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb.

Setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA PEKAWAI MELALUI KEDISIPLINAN KERJA PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA

yang ditulis oleh:

Nama : Nur Fitriyah, S.Pd.

NIM 21204092003

Jenjang : Magister (S2)

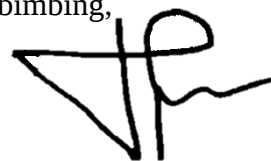
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Saya berpendapat bahwa tesis tersebut sudah dapat diajukan kepada Program Magister (S2) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Magister Pendidikan Islam (M.Pd.).

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Yogyakarta, 15 Januari 2024

Pembimbing,



Dr. H. Sedya Santosa, SS., M.Pd.

NIP.196307281991031002

MOTTO

Setiap Pemimpin harus mengakar rumput, melebarkan mata, menajamkan telinga, karena setiap konsep yang tak berdasarkan realitas bernilai nol dan miskin substansi.

Antusiasme atas semangat yang besar adalah dasar dari semua kemajuan, dengan antusiasme akan ada kepandaian, kecakapan, dan prestasi, tanpa antusiasme yang ada hanya alibi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Tesis ini peneliti persembahkan kepada:

Almamater tercinta program Studi

Magister Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta



ABSTRAK

Nur Fitriyah, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, *Tesis*, Program Magister Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2024.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebanyak 110 pegawai. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *sampling jenuh* yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan observasi, wawancara dan angket dengan alat berupa kuesioner. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah program IBM SPSS versi 23.0. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel adalah *path analysis*.

Hasil akhir menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,180. Adapun nilai signifikansi adalah sebesar 0,079, artinya pengaruh tersebut tidak signifikan. 2) tidak terdapat pengaruh kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur (0,065) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,092 ($>0,05$), menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplinan dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif (0,853) dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformatif terhadap kedisiplinan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur positif (0,478) dan nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$), 5) terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan diperoleh nilai koefisien jalur positif (0,059) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,587 $>0,05$).

Kata Kunci: Kepemimpinan Transaksional, Transformatif, Kinerja Pegawai, Kedisiplinan Kerja.

ABSTRACT

Nur Fitriyah, *The Influence of Transactional and Transformational Leadership Styles on Employee Performance through Work Discipline at the Office of the Ministry of Religion, Yogyakarta City, Thesis, Masters Program, Sunan Kalijaga State Islamic University, Yogyakarta, 2024.*

This research aims to determine and prove the influence of transactional and transformational leadership on employee performance through work discipline at the Office of the Ministry of Religion, Yogyakarta City, both directly and indirectly. The population of this study was all 110 employees at the Yogyakarta City Ministry of Religion office. In this study, researchers used saturated sampling, namely a sampling technique using the entire population to be used as a research sample. Data collection techniques used were observation, interviews, and questionnaires with tools in the form of questionnaires. The data analysis tool used in the research is the IBM SPSS version 23.0 program. The analysis technique used to test the relationship between variables is path analysis.

The final results show that: 1) there is an effect of transactional leadership on employee performance, as evidenced by the path coefficient value of 0.180. The significance value is 0.079, meaning that the effect is not significant. 2) there is no effect of transformational leadership on employee performance as indicated by the path coefficient value (0.065) and a significance value greater than 0.092 (>0.05), indicating that the effect is not significant 3) there is a positive and significant effect of transactional leadership on discipline as evidenced by the positive path coefficient value (0.853) and a significance value of 0.000 ($<0, 05$), 4) there is a positive and significant effect of transformational leadership on work discipline indicated by a positive path coefficient value (0.478) and a significance value of 0.000 (<0.05), 5) there is a positive but insignificant effect of work discipline on employee performance indicated by a positive path coefficient value (0.059) and a significance value greater than 0.05 ($0.587 > 0.05$).

Keywords: *Transactional Leadership, Transformational, Employee Performance, Work Discipline.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Penulis panjatkan kepada Allah yang telah memberikan petunjuk, kekuatan, dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan Kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”**.

Tesis ini disusun sebagai syarat untuk mencapai gelar Magister Pendidikan pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam kesempatan ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik dalam proses penelitian maupun penyusunan tesis ini. Ucapan terima kasih ini penulis sampaikan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i:

1. Prof. Dr. H. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Prof. Dr. Hj. Sri Sumarni, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Dr. H. Karwadi, M.Ag., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi pengarahan yang berguna selama saya menjadi mahasiswa.
4. Dr. Hj. Nur Saidah, S.Ag. selaku sekretaris Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberi motivasi dan arahan selama saya menempuh studi selama ini.
5. Dr. H. Sedya Santosa, SS., M.Pd. selaku pembimbing tesis yang telah meluangkan waktu dan telah mencurahkan ketekunan juga kesabaran untuk bisa memberikan bimbingan, motivasi dan arahan dalam menempuh proses penyelesaian tesis ini.
6. Dr. H. Suwadi, S.Ag., M.Ag., M.Pd. selaku penasihat akademik, yang telah memberikan bimbingan, dan dukungan yang sangat berguna dalam keberhasilan selama studi.

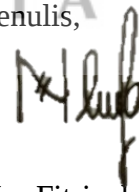
7. H. Nadhif, S.A g., M.S.I., selaku Kepala Kantor Kementerian Agama Yogyakarta yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
8. Segenap pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta yang telah memberikan waktu penelitian untuk wawancara dan lain sebagainya.
9. Mamah tercinta Reni Andriani dan Papah tercinta Syaiful Bahry yangselalu menjadi inspirasi, motivasi, cahaya harapan, dan selalu ada untuk penulis. Terimakasih atas do'a dan ridhomu sehingga anakmu bisa menjadi anak yang terdidik, penuis sangat sadar begitu berharganya orang tua dalam setiap langkah penulis. Doaku selalu menyertai kebahagiaan Mamah dan Papah tercinta.
10. Kepada adik tercinta Sarah Imroatus Sholihah yang telah menjadikanpenulis sebagai kakak untuk melanjutkan perjuangan keluarga, terimakasih telah senantiasa menyebut nama penulis dalam do'a, selalu mendukung dan memberikan ketenangan dalam setiap langkah.
11. Terimakasih loyalitas untuk almamaterku tercinta UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan, tersebut diterima sebagai amal ibadah yang baik oleh Allah SWT, Aamiin. Penulis menyadaribahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karema itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan pada masa yang akan datang. Penulis berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 14 Januari 2024

Penulis,



Nur Fitriyah, S.Pd.
NIM: 21204092003

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN BERJILBAB	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	v
NOTA DINAS PEMBIMBING	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Kajian Penelitian yang Relevan	11
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Teori	26
1. Gaya Kepemimpinan Transaksional	26
2. Gaya Kepemimpinan Transformasional	32
3. Kedisiplinan Pegawai	42
4. Kinerja Pegawai	55
B. Kerangka Konseptual	66
C. Hipotesis Penelitian	71
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	73
B. Tempat Penelitian	73
C. Populasi dan Sampel	73
D. Pengembangan Instrumen	75
1. Variabel Penelitian	75
2. Skala Pengukuran	83

E. Sumber Data	84
F. Metode Pengumpulan Data	85
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	86
1. Uji Validitas	86
2. Uji Reliabilitas	90
H. Teknik Analisis Data	92
1. Uji Asumsi Klasik	92
2. <i>Path Analysis</i>	96
3. Koefisien Determinasi	100

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian	101
1. Gambaran Umum Kementerian Agama Kota Yogyakarta	101
a. Sejarah Singkat Kementerian Agama Kota Yogyakarta	101
b. Letak Geografis Kementerian Agama Kota Yogyakarta	104
c. Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Yogyakarta	105
d. Tugas Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta	106
e. Tugas Pokok dan Fungsi	107
f. Struktur Organisasi	108
B. Deskripsi Analisis Data	110
1. Deskripsi Data	110
2. Uji Asumsi Klasik	111
a) Uji Normalitas	111
b) Uji Multikolinearitas	133
c) Uji Heteroskedastisitas.....	134
d) Uji Autokorelasi	138
e) Uji Linearitas	140
3. Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	143
a) Analisis X1, X2-X3.....	143
b) Analisis X1, X2, X3-Y	145
c) Pengujian Hipotesis	147
4. Koefisien Determinasi	152
C. Pembahasan Hasil Penelitian	153
1. Pengaruh Gaya Kep. Transaksional terhadap kinerja	153
2. Pengaruh Gaya Kep. Transformasional terhadap kinerja	154
3. Pengaruh Gaya Kep. Transaksional terhadap Kedisiplinan	156
4. Pengaruh Gaya Kep. Transformasional terhadap Kedisiplinan	158
5. Pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	159

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	161
B. Saran	162

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Orisinalitas Penelitian.....	20
2. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kep. Transaksional	76
3. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kep. Transformasional	78
4. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kedisiplinan	80
5. Kisi-kisi Instrumen Variabel Kinerja	82
6. Skor Alternatif Jawaban	84
7. Hasil Uji Validitas Instrumen Kep. Transaksional.....	87
8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kep. Transformasional	88
9. Hasil Uji Validitas Instrumen Kedisiplinan Kerja	89
10. Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai.....	89
11. Pengambilan Keputusan ada tidaknya Autokorelasi	95
12. Umur Responden	110
13. Masa Kerja Responden	111
14. Jenis Kelamin Responden	111
15. Hasil Uji Normalitas X1-Y	114
16. Hasil Uji Normalitas X2-X3	116
17. Hasil Uji Normalitas X1-X3	119
18. Hasil Uji Normalitas X2-Y	123
19. Hasil Uji Normalitas X3-Y	129
20. Hasil Uji Multikolinearitas X1,X2-X3.....	133
21. Hasil Uji Multikolinearitas X3-Y	134
22. Hasil Uji Glejser variabel X3	136
23. Hasil Uji White variabel X3	137
24. Hasil Uji Glejser variabel Y	138
25. Hasil Uji Autokorelasi X3	138
26. Hasil Uji Autokorelasi Y	139
27. Hasil Uji Linearitas X1-Y	140
28. Hasil Uji Linearitas X2-Y	141

29. Hasil Uji Linearitas X2-X3	141
30. Hasil Uji Linearitas X1-X3	142
31. Hasil Uji Linearitas X3-Y	142
32. Hasil Uji Silmultan Kedisiplinan Kerja	143
33. Hasil Analisis Regresi Kedisiplinan Kerja	144
34. Hasil Uji Silmultan Kinerja Pegawai	145
35. Analisis Regresi Kinerja Pegawai	146
36. Matrix DE, IE, TE	151
37. Koefisien Determinasi dengan Variabel Kedisiplinan Kerja	152
38. Koefisien Determinasi dengan Variabel Kinerja Pegawai	152



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Dimensi Kinerja.....	64
2. Kerangka Konseptual	72
3. Model Struktural Analisis Jalur	97
4. Denah lokasi kantor kemenag Jogja	104
5. Data Outliers Variabel Kep. Transaksional dan Kinerja	113
6. Grafik Normal P-P Plot X1-Y	115
7. Histogram X1-Y	115
8. Data Outliers Variabel Kep. Transaksional dan Kedisiplinan	117
9. Grafik Normal P-P Plot X1-X3	119
10. Histogram X1-X3	120
11. Data Outliers Variabel Kep. Transformasional dan Kinerja	122
12. Grafik Normal P-P Plot X2-Y	124
13. Histogram X2-Y	124
14. Data Outliers Variabel Kep. Transformasional dan Kedisiplinan	126
15. Grafik Normal P-P Plot X2-X3	128
16. Histogram X2-X3	128
17. Data Outliers Variabel Kep. Transaksional dan Kedisiplinan	130
18. Grafik Normal P-P Plot X3-Y	132
19. Histogram X3-Y	132
20. Grafik <i>Scatterplot</i> Kedisiplinan Kerja	134
21. Grafik <i>Scatterplot</i> Kinerja Pegawai	135
22. Hasil Uji <i>Intervening</i>	147

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas sumber daya manusia merupakan penentu utama pertumbuhan organisasi. Situasi tersebut mengharuskan suatu organisasi untuk melakukan inovasi dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia secara berkesinambungan dalam berbagai aspek agar mampu bersaing dalam suasana pelayanan yang baik. Peningkatan tersebut perlu dilaksanakan karena sumber daya manusia berbanding lurus dengan peningkatan kualitas dan pelayanan suatu organisasi.

Di era modern ini, setiap organisasi memerlukan keunggulan dalam berbagai aspek untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam mewujudkan visi organisasi. Diharapkan sebuah organisasi atau perusahaan dapat mengelola berbagai aspek sumber daya manusia, menyediakan fasilitas untuk meningkatkan kualitas individu, dan menciptakan karyawan yang disiplin serta berkinerja tinggi melalui pengembangan sumber daya manusia, sehingga mampu meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi.¹

Secara keseluruhan, kinerja pegawai Indonesia dinilai masih berkualitas rendah. Pernyataan tersebut disampaikan oleh Taufik Effendi, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Mantan Menneq PAN), yang menyatakan bahwa sekitar 3,7 juta atau 55% dari seluruh pegawai negeri sipil memiliki

¹ Taufik Wibisono, Karuniawati Hasanah, and Dwi Murniyati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sales Promotion Girls Di Gramedia Madiun," *Simba*, no. September (2022).

kinerja yang sangat buruk. Para pekerja ini tidak memberikan kontribusi banyak terhadap pekerjaan mereka; mereka hanya menerima bayarannya. Pernyataan ini memberikan penilaian tersendiri mengenai PNS sebagai organisasi birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan tidak efisien, sehingga menimbulkan kesan bahwa pelayanan publik diberikan melalui prosedur yang mahal dan memakan waktu.²

Dengan kata lain kinerja individu berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Kualitas anggota suatu organisasi, khususnya perilaku mereka, mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Sangat penting bagi para manajer, terutama mereka yang bertanggung jawab atas tim, untuk memahami bagaimana individu berperilaku dalam organisasinya agar lebih mudah menginspirasi atau mendorong kinerja hebat dari tenaga kerjanya. Kinerja perlu dikendalikan oleh suatu organisasi; itu tidak terjadi begitu saja. Kinerja karyawan harus ditinjau secara tepat untuk diukur. Kinerja pegawai yang semakin tinggi akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.³

Kinerja adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja merupakan indikator penting dalam organisasi, karena mempengaruhi kemajuan atau kemunduran perusahaan. Kinerja mencerminkan hasil kerja

² <http://kompasiana.com/> diakses pada tanggal 17 Mei 2023 pukul 19.30 WIB.

³ Gibson, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1st ed. (Bandung: Refika Aditama, 2014), hlm. 55.

individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.⁴ Pegawai yang berkinerja tinggi diperlukan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, agar dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien. Adanya peningkatan kinerja pegawai diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai diantaranya disiplin kerja dan kepemimpinan.

Begitu pula halnya dengan pengaruh kedisiplinan kerja, kedisiplinan kerja adalah kepatuhan dan ketaatan seorang pegawai terhadap seluruh aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan oleh instansi, serta tanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Kedisiplinan ini merupakan salah satu aspek penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin menggunakan kedisiplinan kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan, mendorong mereka untuk mengubah perilaku, serta meningkatkan kesadaran dan kemauan dalam mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.⁵ Agar suatu organisasi berjalan lancar, aman, dan tertib, setiap karyawan wajib menerapkan disiplin kerja. Oleh karena itu disiplin menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja.

Melihat kehidupan sehari-hari, disiplin sering kali diartikan secara tepat,

⁴ Ahmad Rivai, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020): 213–223.

⁵ Moch Lutfi, Muhammad Naely Azhad, and Nur Saidah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso," *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2, no. 1 (2023): 123.

baik dalam waktu maupun tempat. Apapun bentuk kegiatannya, jika dilaksanakan tepat waktu maka tidak akan terlambat, sehingga dikatakan juga disiplin tepat waktu. Begitu pula dengan ketepatan tempat, jika dilakukan secara konsisten maka predikat disiplin sudah masuk ke dalam jiwa seseorang. Padahal kedisiplinan itu sangat penting, namun banyak organisasi/instansi yang mengabaikannya sehingga banyak hal yang melenceng dari rencana. Rencana yang telah dibuat secara matang dan terstruktur belum tentu dapat terlaksana dengan baik jika masalah pengawasan dari pimpinan diabaikan.

Kementerian Agama merupakan instansi pemerintahan yang bertugas membantu pemerintah melaksanakan berbagai tanggung jawab terkait agama yang dituangkan dalam rencana strategis. Susunan organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta terdiri atas: Subbagian Tata Usaha, Seksi Pendidikan Madrasah, Seksi Pendidikan Agama dan Keagamaan Islam, Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umrah, Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, Penyelenggaraan Syariah, serta kelompok jabatan fungsional.⁶

Kementerian Agama Kota Yogyakarta menyediakan fasilitas absensi sebagai bentuk kedisiplinan kehadiran pegawai. Apabila terdapat pegawai yang datang terlambat maka diberikan sanksi berupa teguran lisan. Dengan penegakkan disiplin kerja berupa pemberlakuan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja sehingga tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan.

⁶ “<https://www.Kemenagkotajogja.Org/>.”

Namun pada faktanya belum semua pegawai menerapkan disiplin kerja. Salah satunya masih banyak pegawai yang menunjukkan sikap kurang ramah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan terdapat beberapa pegawai yang sering datang terlambat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai macam faktor antara lain faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komunikasi, pengalaman kerja, disiplin, kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta, pada bulan juni 2023, peneliti dengan salah satu pegawai bagian Humas Kementerian Agama Kota Yogyakarta, pernyataan beliau tentang penegakkan disiplin kerja di lingkungan kemenag yakni:

“Dalam menegakkan upaya disiplin kerja, pimpinan membuat peraturan tertulis dan tidak tertulis yang nantinya harus ditindak lanjuti, karena masih banyak pegawai menunda pelaksanaan tugas kantor, masih ada pegawai yang terlihat santai bermain gadget, mengobrol santai dengan teman kerja dan masih banyak yang belum terkondisikan yaitu pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor.”⁷

Hasil diskusi awal dengan beberapa pegawai diatas yang menguraikan keadaan mewakili kinerja pegawai, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yakni masih rendahnya etos kerja pegawai. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan para pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta tentunya berkaitan pula dengan faktor kepemimpinan yang diperankan oleh pemimpin. Kemampuan seorang pemimpin dapat

⁷ Humas Kemenag Kota Yogya, Wawancara Pra-Penelitian. Hari Kamis, 15 Juni 2023 2023 pukul 09.20 WIB.

memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya.

Pengawasan secara efektif dari pimpinan sangat diperlukan agar dapat memperoleh dan memberikan informasi yang tepat sebagai bahan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian besar organisasi dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi tersebut. Menurut Fahmi dalam Susanto, kepemimpinan adalah ilmu yang secara menyeluruh mempelajari cara mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁸

Pemimpin senantiasa dihadapkan pada permasalahan pengambilan keputusan yang efektif dan berkontribusi secara signifikan dalam mencapai tujuan organisasi.⁹ Disamping itu, pemimpin juga harus memiliki sikap atau cara kepemimpinan yang diadaptasi menggunakan situasi serta kondisi organisasi, bersifat fleksibel ialah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan bawahannya. Selain itu, disiplin kerja ialah faktor penentu berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi sebagaimana dibutuhkan termasuk pada tercapainya kinerja pegawai yang baik.

⁸ Okky Wahyudha Nur Susanto, Slamet Riyadi, and Abdul Halik Halik, "The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance with Discipline and Integrity as Intervening Variables at Telkom Group South Surabaya," *International Journal of Social Science And Human Research* 06, no. 01 (2023): 565–574.

⁹ Syaiful Sagala, *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*, 1st ed. (Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana), 2018). hlm. 46.

Penelitian Handry Sudiarta menemukan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin berpengaruh positif dan signifikan. Faktor tempat kerja pada dasarnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Variabel kinerja pegawai secara signifikan dipengaruhi oleh ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara bersamaan. Hasil eksperimen menunjukkan bahwa kondisi fisik dan non-aktual sangat mempengaruhi eksekusi pekerja. Implikasinya, kondisi kantor dan ruangan perlu menjadi pertimbangan jika ingin mendongkrak kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Selong.¹⁰

Peneliti mengamati bahwa pegawai di Kantor Kementerian Agama Yogyakarta kurang inisiatif dalam melaksanakan tugas dan kegiatannya. Selain itu, kehadiran pekerja yang datang terlambat menunjukkan kurangnya disiplin staf, minimnya peran kepala dalam meningkatkan kedisiplinan sumber daya manusia (pegawai), seperti peran sebagai motivator, mediator, fasilitator, pengambil keputusan, dan juga sebagai sumber informasi, menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan kantor di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.¹¹

Permasalahan berbeda yang ditemukan adalah beberapa perwakilan menunjukkan disiplin kerja yang rendah dilihat dari partisipasinya,

¹⁰ Handry Sudiarta Athar, "Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Lombok Timur," Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 5, no. 1 (2020), hlm. 57–64. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/367>.

¹¹ Wawancara Pra-Penelitian, Humas Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hari Kamis, 15 Juni 2023 09.45 WIB.

pekerja yang tidak mengikuti absensi, masih ada perwakilan yang pulang lebih awal, masih ditemukan pegawai yang belum mengisi absensi tersebut sebagaimana mestinya, masih terdapat pegawai yang mengabaikan kewajibannya hanya bersantai saat jam kerja, gaya kepemimpinan yang kurang tegas, dan tidak adanya sanksi. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai terhadap Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

Berdasarkan hasil diskusi awal peneliti dengan beberapa pegawai, yang menguraikan keadaan mewakili kinerja pegawai yang masih ada pegawai sering melakukan pelanggaran, dilihat dari tingkat disiplin pegawai masih adanya pegawai kemenag yang tidak masuk pada jam yang telah ditetapkan, pulang tidak pada jam yang ditetapkan bahkan adapula pegawai yang tidak masuk kerja, rendahnya tingkat kehadiran pegawai tentunya akan berdampak pada hasil kerja. Kemudian fenomena lain yang ditemukan yaitu ada pada pembagian tugas setiap pegawai, dimana masih ada beberapa pegawai yang tidak bekerja sesuai tugas dan pokok fungsinya.

Kemudian berdasarkan observasi dan informasi yang dihimpun dari Bagian Humas Kementerian Agama, masih ditemukan adanya pegawai yang tidak masuk kerja tepat waktu, kurang harmonisnya hubungan antar pegawai, yang juga dapat berdampak pada cara kerja mereka dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Hal ini bisa dimulai dengan para pemimpin yang harus menetapkan peraturan tertulis atau tidak tertulis

dalam mengelola anggotanya karena seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi dalam mencapai tujuannya.¹²

Hal ini menunjukkan kinerja sebagian pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta masih rendah. Melihat gambaran dan kekhasan yang terjadi, penulis tertarik untuk mengarahkan penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan Kerja Pada Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplinan kerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

¹² Wawancara Pra-Penelitian, Humas Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hari Kamis, 15 Juni 2023 09.45 WIB.

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta.
2. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplinan kerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta.
4. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta.
5. Menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan manfaat berupa:

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi perkembangan tentang model kepemimpinan yang tepat dalam manajemen sumber daya manusia pada kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
- b. Bagi kepala kantor, penemuan ini dapat digunakan untuk menciptakan kedisiplinan yang baik melalui gaya kepemimpinan dalam mencapai keberhasilan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

E. Kajian Penelitian yang Relevan

Dalam kajian tentang kepemimpinan telah dilakukan oleh penelitian-penelitian sebelumnya. Ada perbedaan tentang kepemimpinan dalam karya dan studi sebelumnya, tempat penelitian dan objek penelitian yang dibahas, diantaranya:

1. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh” merupakan topik jurnal Deny Utomo, Zainuddin, Nurfiani Syamsuddin. Pembahasan ini menggambarkan dampak disiplin kerja yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang diyakini efektif dalam suatu organisasi dalam meningkatkan disiplin agar menjadi sumber daya manusia yang berfungsi sesuai jabatannya. Hasil dari penelitian pengujian gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang provinsi dimana hal ini dibuktikan dengan nilai sighthitung pada uji $F < \text{dari } 0,05$ ($0.00 < 0.05$). Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan bahwa derajat hubungan (korelasi) antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 0.928 atau 92.8%. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.861, artinya setiap perubahan-perubahan dalam variabel terikat yaitu disiplin kerja pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Aceh dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional

sebesar 86,1% dan sisanya 13.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar daripada penelitian ini.¹³

2. Jurnal yang ditulis oleh Ricky dan Mukti, dengan judul “Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Bestflow System menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dari kepemimpinan transformasional dan transaksional terhadap kinerja melalui motivasi, karena dengan adanya kesadaran dari para karyawan bahwa kepemimpinan transformasional dan transaksional itu penting, maka mereka akan termotivasi dan merasa bahwa dirinya diperlukan dalam perkembangan perusahaan sehingga munculnya rasa loyalitas terhadap perusahaan dan tidak ingin mengecewakan atasan maupun perusahaan.¹⁴
3. Tesis yang ditulis oleh Puti Ahira Amalia, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kasus pada Pengadilan Negeri Takalar)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Pada hasil penelitian ini diperoleh kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) motivasi kerja

¹³ Nurfiani Syamsuddin Deny Utomo, Zainuddin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh,” *Journal of the Japan Welding Society* 91, no. 5 (2022), hlm. 393–397.

¹⁴ Ricky Rinando, “Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening,” *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* I, no. 2 (2019): 317–324.

berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (4) motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, (6) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, (7) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.¹⁵

4. Jurnal yang ditulis oleh Okky Slamet dan Abdul Halik, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan dan Integritas sebagai Variabel Intervening pada Telkom Group Surabaya Selatan”. Hasil penelitian ini menunjukkan (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin, (2) kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin, (3) kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap integritas, (4) kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap integritas, (5) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (6) kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (7) disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja, (8) integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja.¹⁶

¹⁵ Puti Tahira Amalia, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Kasus Pada Pengadilan Negeri Takalar)*” (Universitas Hasanuddin, 2023).

¹⁶ Susanto, Riyadi, and Halik, “The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance with Discipline and Integrity as Intervening Variables at Telkom

5. Jurnal yang ditulis oleh Fazhil Hanafi Asnora dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai di Harian Waspada Medan” penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Harian Waspada Medan, 2) gaya kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Harian Waspada Medan, dan 3) variabel gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.¹⁷
6. Jurnal yang ditulis oleh Fatmala dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara” penelitian ini menunjukkan bahwa; 1) *Gaya kepemimpinan* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan yang dirasakan oleh karyawan. 2) *Budaya Organisasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, adanya budaya organisasi di tempat kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. 3)

Group South Surabaya.” *International Journal of Social Science and Human Research*, no 1 (2023), hlm. 565-574.

¹⁷ Fazhil Hanafi Asnora, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Di Harian Waspada Medan,” *Jurnal Ecobisma* 6, no. 2 (2019): 61–75.

Kedisiplinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak terlaksana dengan baik dan masih perlu ditingkatkan, karena disiplin kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin disiplin karyawan semakin baik kinerja yang dihasilkan. dan 4) *Variabel Budaya Organisasi* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹⁸

7. Jurnal yang ditulis oleh Irsal dan Meida dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karaoke Grand Charly Semarang)” Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan *Burnout* terhadap kinerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa mengabaikan variabel lain. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin Kerja dan *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja namun angka yang didapatkan tidak berbeda jauh. Oleh karena itu harus tetap diperhatikan oleh pemangku kepentingan karena Disiplin Kerja dan *Burnout* dapat memicu berkurangnya kinerja karyawan jika diabaikan.¹⁹

¹⁸ Fatmala, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara Influence*” (Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016),. hlm. 15-17.

¹⁹ Irsan Fauzi and Meida Rachmawati, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karaoke Grand Charly

8. Jurnal yang ditulis oleh Dwi Agung Nugroho Arianto dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Tujuan dalam penelitiannya menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Pada penelitian ini menghasilkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.²⁰
9. Jurnal yang ditulis oleh Mauly dan Wahyu dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan langsung terhadap kinerja dosen; dan (2) Hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja dosen di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin.

Semarang),” *Journal of Sustainable Business Hub* 2, no. 2 (2021): 17–25, <http://journal.pdmi-pusat.org/index.php/jsbh/article/view/45>.

²⁰ Dwi Agung Nugroho Arianto, “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar,” *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2023), hlm. 191–200.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa hasil yang berbeda diperoleh dari segi pengaruh dan signifikansi dan untuk variabel independen yang diteliti.²¹

10. Jurnal yang ditulis oleh Abdul Muid dan Pompong Setiadi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Laser Jaya Sakti”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) hipotesis yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) gaya komunikasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²²
11. Jurnal yang ditulis oleh Azimatun, Jajuk dan Didik dengan judul “Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional dan *Servant Leadership* terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) kepemimpinan transaksional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (3) *servant leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²³

²¹ Mauly Sihombing, “The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline, and Satisfaction on Lecturers’ Performance at the Tarbiyah and Teaching Faculty of UIN Antasari Banjarmasin,” *Journal of K6 Education and Management* 3, no. 2 (2020): 100–108.

²² Abdul Muid and Pompong B. Setiadi, “The Effect of Transformational Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at PT. Laser Jaya Sakti,” *Journal of Accounting and Finance Management* 3, no. 2 (2022): 67–78.

²³ Azimatun Widyacahyani, Jajuk Herawati, and E. Didik Subiyanto, “Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 10, no. 1 (2020): 68–74.

12. Jurnal yang ditulis oleh Ilham dan Sartika dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Pekanbaru”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) secara simultan (bersama-sama) ketiga yaitu motivasi, kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (3) variabel kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, (4) dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²⁴
13. Jurnal yang ditulis oleh Yunita dkk dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Islam selama Pandemi Covid-19.” Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen universitas Islam, (2) kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dosen Universitas Islam.²⁵
14. Jurnal yang ditulis oleh Windy, Abdul Kodir dan Restu dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional & Transformasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kedisiplinan Kerja pada Kantor Pemerintahan Desa Dengkol Kec. Singosari Kab. Malang Jawa Timur”. Hasil penelitian ini

²⁴ Ilham Chanra Putra and Sartika Yusri, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Lpp Rri Pekanbaru,” *Jurnal Al-Iqtishad* 16, no. 1 (2020): 68.

²⁵ Yunita Noor Azizah et al., “Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers during COVID-19 Pandemic?,” *Systematic Reviews in Pharmacy* 11, no. 7 (2020): 577–588.

menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, (2) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (3) gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, (5) disiplin kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan prestasi kerja, (6) disiplin kerja tidak memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan prestasi kerja.²⁶

15. Jurnal yang ditulis oleh Ahmad Prayudi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)”. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Hipotesis 1 diterima dengan koefisien jalur ($\beta_{Y1.X1}$), gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) adalah 0,587; (2). Hipotesis 2 diterima, dengan koefisien jalur ($\beta_{Y2.X1}$) gaya kepemimpinan transformasional (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,597; (3). Hipotesis 3 diterima, dengan koefisien jalur ($\beta_{Y2.Y1}$) motivasi kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,357, (4). Gaya

²⁶ Windy Meilinda Auerin, Abd. Kodir Djaelani, and Restu Millanintyas, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional & Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kedisiplinan Kerja Pada Kantor Pemerintahan Desa Dengkol Kec. Singosari Kab. Malang Jawa Timur,” *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Unisma* 10, no. 6 (2021): 76–86.

kepemimpinan transformasional berpengaruh ireversibel terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,201.²⁷

Kajian penelitian terdahulu diatas telah diklasifikasikan sesuai dengan jenis topik penelitiannya yakni Pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Sehingga perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya mengacu pada disiplin pegawai dan pengaruh pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya persamaan dan perbedaan sekaligus orisinalitas penelitian dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Orisinalitas Penelitian

No.	Nama Peneliti, Judul dan Tahun Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1.	Deny dkk, (<i>Jurnal</i>) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh,</i> 2022.	Fokus penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional dalam meningkatkan disiplin kerja	Subjek yang di teliti adalah kepemimpinan kepala seksi dan pegawai terhadap kedisiplinan kerja dan kinerja pegawai	
2.	Ricky dan Mukti, (<i>Jurnal</i>) <i>Kepemimpinan Transformasional</i>	Terdapat kesamaan pada kepemimpinan transaksional transformasional	Perbedaannya terletak pada variabel intervening yaitu	

²⁷ Ahmad Prayudi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai)," *Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2020): 63–72.

	<i>dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening</i> , 2019.		dengan Motivasi	
3.	Puti Ahira Amalia, Tesis, <i>Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kasus pada Pengadilan Negeri Takalar)</i> , 2023.	Terdapat kesamaan pada kepemimpinan transformatif dan kinerja pegawai	Perbedaannya terletak pada Variabel lain yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja	Penelitian ini berjudul <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan kerja pada Kementerian Agama Kota Yogyakarta</i>, dengan fokus 1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta? 2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformatif terhadap kinerja pegawai di kementerian
4.	Okky Slamet dan Abdul Halik, (Jurnal) <i>Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kedisiplinan dan Integritas sebagai Variabel Intervening pada Telkom Group Surabaya Selatan</i> , 2023.	Meneliti tentang kepemimpinan transformatif dan transaksional terhadap kinerja	Kajian difokuskan pada gaya kepemimpinan yg terdapat variabel lain yakni integritas dan kedisiplinan	
5.	Fazhil Hanafi Asnora, (Jurnal) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai di Harian Waspada Medan</i> ,	Memiliki kesamaan yaitu variabel kepemimpinan transformatif dan transaksional	Perbedaannya tidak terdapat variabel intervening	

	2019			agama kota Yogyakarta?
6.	Famala (<i>Jurnal</i>), <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara</i> , 2016	Memiliki persamaan variabel yakni gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan	Perbedaan tidak spesifik pada gaya kepemimpinan dan variabel lain berbeda yaitu budaya organisasi	3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplinan kerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta?
7.	Irsal dan Meida (<i>Jurnal</i>), <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Karaoke Grand Charly Semarang)</i> ”, 2021.	Persamaan terkait pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, disiplin kerja dan kinerja	Variabel lain berbeda yakni tentang <i>Burnout</i>	4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta?
8.	Dwi Agung Nugroho, (<i>Jurnal</i>) <i>Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar</i> , 2023.	Persamaan terkait pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja	Fokus variabel lain berbeda yakni tentang lingkungan kerja dan budaya kerja	5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di kementerian agama kota Yogyakarta?
9.	Maully dan Wahyu, (<i>Jurnal</i>) <i>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen pada Fakultas</i>	Terdapat kesamaan variabel pada kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan kinerja	Subjek yang diteliti adalah dosen dan variabel lain membahas kepuasan kerja	

	Tarbiyah dan Keguruan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Antasari Banjarmasin, 2020.			
10	Abdul Muid dan Pompong, (<i>Jurnal</i>) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Laser Jaya Sakti</i> , 2022.	Fokus penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan transformatif dan disiplin kerja terhadap kinerja	Perbedaannya terletak pada pembahasan variabel lain yakni komitmen organisasi	
11	Azimatus, Jajuk dan Didik, (<i>Jurnal</i>) <i>Dampak Kepemimpinan Transformatif, Kepemimpinan Transaksional dan Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan</i> , 2020.	Memiliki kesamaan yaitu variabel kepemimpinan transformatif dan transaksional	Terdapat variabel kepemimpinan lain yakni <i>servant leadership</i>	
12	Ilham dan Sartika, (<i>Jurnal</i>), <i>Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Kinerja Karyawan LPP RRI Pekanbaru</i> , 2020.	Persamaan terkait pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformatif terhadap kinerja	Terdapat fokus variabel lain yakni motivasi kerja	
13	Yunita dkk, (<i>Jurnal</i>) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif</i>	Fokus penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan	Terdapat variabel Y yang lain yakni kepuasan kerja	

	<i>dan Transaksional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Universitas Islam selama Pandemi Covid-19, 2020.</i>	transfasional terhadap kinerja		
14	Windy dkk, (Jurnal) <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trnasaksional & Transformasional terhadap Prestasi Kerja melalui Kedisiplinan Kerja pada Kantor Pemerintahan Desa Dengkol Kec. Singosari Kab. Malang Jawa Timur, 2021.</i>	Memiliki kesamaan yaitu variabel kepemimpinan transformasional dan transaksional juga kedisiplinan kerja	Pada variabel lain terdapat prestasi kerja	
15	Ahmad Prayudi, (Jurnal), <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PD. Pembangunan Kota Binjai), 2020.</i>	Fokus penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja	Terdapat variabel intervening yang berbeda yakni motivasi kerja	

Dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya, diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipakai penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan

dengan peneliti terdahulu memiliki perbedaan dan alat analisis yang digunakan penulis dengan peneliti terdahulu juga memiliki perbedaan. Fokus penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan kerja pada kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dan pembahasan hasil penelitian yang telah disampaikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur (0,180) dan nilai signifikansi sebesar 0,079 ($>0,05$). Dengan demikian, bahwa semakin baik gaya kepemimpinan transaksional maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur (0,065) dan nilai signifikansi sebesar 0,092 ($>0,05$). Apabila kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada pegawai ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional terhadap kedisiplinan pada Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien jalur positif (0,853) dan nilai

signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan pada Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur positif (0,478) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan transformasional terhadap kedisiplinan kerja. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Artinya, jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kedisiplinan kerja akan ikut meningkat.
5. Terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dengan diperoleh nilai koefisien jalur (0,059) dan nilai signifikansi sebesar 0,587 ($> 0,05$). Dengan demikian, kedisiplinan kerja yang ditanamkan pegawai akan sangat mempengaruhi kesungguhan pegawai dalam bekerja. Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diajukan oleh penulis dari hasil penelitian yang telah dilakukan:

1. Hasil penelitian yang diperoleh dapat menjadi acuan bagi kepala seksi bidang dalam memilih gaya kepemimpinan pada suatu organisasi di kantor kementerian agama kota Yogyakarta dalam mencapai keberhasilan kinerja pegawai.
2. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda
3. Menambah jumlah variabel-variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi.



DAFTAR PUSTAKA

- Afriza Umami. *Konsep Dasar Biostatistik*. 1st ed. Kediri: CV. Pelita Medika, 2021.
https://www.google.co.id/books/edition/Konsep_Dasar_Biotatistik/XQYiEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Outliers+adalah+data+yang+memiliki+skor+ekstrem,+baik+ekstrem+tinggi+maupun+ekstrem+rendah.+Adanya+outliers+dapat+membuat+distribusi+skor+condong+ke+kiri+atau+ke+
- Agus Setiawan Bahar dan Abd. Muhith. *Transformational Leadershif*. 1st ed. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- Akbar & Usman. *Pengantar Statistika*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008.
- Amstrong, M. "Armstrong's Handbook Of Performance Manajemen." In *An Evi Dence-Based Quide To Delivering High Performance Indi*, 113. India: Replika Press Pvt L Td, 2009.
- Aranda, A., A. Alwie, and K. Fitri. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru." *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* 4, no. 1 (2017).
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. "Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar." *Jurnal Economia* 9, no. 2 (2013).
- Auerin, Windy Meilinda, Abd. Kodir Djaelani, and Restu Millanintyas. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional & Transformasional Terhadap Prestasi Kerja Mlealui Kedisiplinan Kerja Pada Kantor Pemerintahan Desa Dengkol Kec. Singosari Kab. Malang Jawa Timur." *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen Unisma* 10, no. 6 (2021).
- Azizah, Yunita Noor, Muhammad Khairul Rijal, Rumainur, Umi Nuriyatur Rohmah, Syatria Adymas Pranajaya, Zulaecha Ngiu, Abdul Mufid, Agus Purwanto, and Dahlia Haliah Mau. "Transformational or Transactional Leadership Style: Which Affects Work Satisfaction and Performance of Islamic University Lecturers during COVID-19 Pandemic?" *Systematic Reviews in Pharmacy* 11, no. 7 (2020).
- Bass, Avolio, D.I. Jung & Y. Berson. "Predicting Unit Performance by Assessing Transformational and Transactional Leadership." *Journal of Applied Psychology*. (2003).
- Bass Yulk. *Gaya Kepemimpinan Transformasional*, 2010.
- Boediharjo. *Kinerja Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2002.
- Burhanudin, Agus Kurniawan. "Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja." *Jurnal Ilmiah Manajemen X*, no. 1 (2020).
- Danang Setya Ramadhani. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) Daerah

- Istimewa Yogyakarta (DIY).” Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Deny Utomo, Zainuddin, Nurfiani Syamsuddin. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Aceh.” *Journal of the Japan Welding Society* 91, no. 5 (2022).
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE, 2000.
- Dvir, Eden, Avolio & B. Shamir. “Impact of Transformational Leadership on Follower Development and Performance: A Field Experiment.” *Academy of Management Journal* (2002).
- Fadiah Retno Imara. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada EF English First Malang).” *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang Abstrak* 5, no. 3 (2020).
- Fatmala. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makassar Utara Influence.” Universitas Muhammadiyah Makassar, 2016.
- Fauzi, Irsan, and Meida Rachmawati. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karaoke Grand Charly Semarang).” *Journal of Sustainable Business Hub* 2, no. 2 (2021) <http://journal.pdmi-pusat.org/index.php/jsbh/article/view/45>.
- Fazhil Hanafi Asnora. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Di Harian Waspada Medan.” *Jurnal Ecobisma* 6, no. 2 (2019).
- Fazril, Danar Aulia Tama. “Hubungan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Gaya Kepemimpinan Transaksional Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Kembar Abadi Utama Di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 2, no. 1 (2014).
- Firman Nuryanti Tahir. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Takalar.” *JPPM: Journal of Public Policy and Management* 2, no. 2 (2020).
- Gibson. *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Bandung: Refika Aditama, 2014.
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang.” *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan* 3, no. 2 (2023):. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>.
- Hanifah, Nurul, Nar Herrhyanto, and Fitriani Agustina. “Penerapan Metode Weigthed Least Square Untuk Mengatasi Heteroskedastisitas Pada Analisis Regresi Linear.” *Jurnal EurekaMatika* 3, no. 1 (2015).
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pertama. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Hendriani, Susi, and Yuli Artati. “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sekretariat Daerah Kabupaten Kampar.” *Pekbis Jurnal* 6, no. 2 (2014).
- Humphreys, J.H. “Transformational Leader Behavior, Proximity and Successful Services Marketing.” *Journal of Services Marketing* (2002).
- Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2006.
- Iqbal, Muhammad. “Kepemimpinan Transformasional Dalam Upaya Pengembangan Sekolah/Madrasah.” *Pionir: Jurnal Pendidikan* 10, no. 3 (2021).
- Kenneth, W. R., & Laurie, M. “Good Kids Bad Behavior.” 12. 1st ed. Jakarta: PT. Prestasi Pustakarya, 2005.
- Lutfi, Moch, Muhammad Naely Azhad, and Nur Saidah. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso.” *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)* 2, no. 1 (2023).
- Mathis L. Robert dan John Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Moenir. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Pustaka Pelajar, 2008.
- Muhamad Taufik B.K. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru.” *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan* 11, no. 1 (2022).
- Muid, Abdul, and Pompong B. Setiadi. “The Effect of Transformational Leadership Style, and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable at PT. Laser Jaya Sakti.” *Journal of Accounting and Finance Management* 3, no. 2 (2022).
- Novitasari Dewiana, Asbari Masduki. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja.” *Manajemen* 10, no. 2 (2020).
- Nugroho, Rosalendro Eddy. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek.” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 9, no. 2 (2019).
- Pabundu dan Tika H. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Pertama. Jakarta: PT. Bhumi Aksara, 2006.
- Petrolina dan Rolly. *Pengelompokan Kedisiplinan Pegawai Berdasarkan Absensi Menggunakan Algoritma K-Means*. Edited by Rolly. 1st ed. Bandung Barat: Penerbit Buku Pedia, 2023.
- Prawira Jaya Kadek Yudi dan Dewi Adnyani I Gst. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali.” *E-Jurnal Manajemen Unud* 4, no. 9 (2015).
- Prayudi, Ahmad. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pd. Pembangunan Kota Binjai).” *Jurnal Manajemen* 6, no. 2 (2020).
- Puti Tahira Amalia. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Kasus Pada Pengadilan Negeri Takalar).” Universitas Hasanuddin, 2023. [https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6459/10/BAB III.pdf](https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6459/10/BAB%20III.pdf).

- Putra, Ilham Chanra, and Sartika Yusri. "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Lpp Rri Pekanbaru." *Jurnal Al-Iqtishad* 16, no. 1 (2020).
- Rahayuningsih, S., & Sholikhah. "Disciplinary Character Education At Early Age." *IOSR Journal of Research & Method in Education* 6, no. 5 (2016). <https://doi.org/10.9790/7388-0605024249%0D>.
- Raziansyah, Melinda, Noor, Asni. "Manajemen Sumber Daya Manusia." In *Medical*, edited by Nasrudin, 236–237. 1st ed. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management (Penerbit NEM-Anggota IKAPI0, 2021).
- Riaz, Adnan Mubarak Hussain, Allama Iqbal. "Role of Transformational and Transactional Leadership on Job Satisfaction and Career Satisfaction Journal Business and Economic." *Horizons* 1, no. 1 (2010).
- Rinando, Ricky. "Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan* I, no. 2 (2019).
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2020).
- Robbin dan Judge. *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- Robbins, Stephen P and Mary Coulter. *Manajemen*. Jilid 1 Ed. Jakarta: Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, 2016.
- Roy, I. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Hotel Dalton Makassar." *Jurnal Mirai Management* 8, no. 1 (2023): 453–463. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4294%0Ah> <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4294/2792>.
- Sarros dan Santoso. "The Transformational-Transactional Leadership Model in Practice." *Leadership & Organization Develeopment Journal* (2001).
- Sarwono. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*, 2017.
- Siagian. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pe. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002.
- Siagian Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Sihombing, Maully. "The Effect of Transformational Leadership, Work Discipline, and Satsidaction on Lecturers' Performance at the Tarbiyah and Teaching Faculty of UIN Antasari Banjarmasin." *Journal of K6 Education and Management* 3, no. 2 (2020).
- Soedarmadi Wijaya. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Makmur Agung Lestari." Universitas Semarang, 2013.
- Sudarmanto. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka

- Pelajar, 2009.
- Sudiarta Athar, Handry. “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kabupaten Lombok Timur.” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 5, no. 1 (2020): 57–64. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB/article/view/367>.
- Sugiono. *DASAR METODOLOGI PENELITIAN* - Google Books, 2016.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- . *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- . *Metodologi Penelitian*. Cilacap: PT. Media Pustaka Indo, 2017.
- Suprihat, A., and M. Djamil. “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Rawalumbu.” *INDIKATOR, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 2, no. 2 (2018).
- Susanto, Okky Wahyudha Nur, Slamet Riyadi, and Abdul Halik Halik. “The Influence of Transformational and Transactional Leadership on Employee Performance with Discipline and Integrity as Intervening Variables at Telkom Group South Surabaya.” *International Journal of Social Science And Human Research* 06, no. 01 (2023).
- Syaiful Sagala. *Pendekatan Dan Model Kepemimpinan*. 1st ed. Jakarta: Prenadamedia Group (Divisi Kencana), 2018.
- T. Hani Handoko. *Manajemen*. 2nd ed. Yogyakarta: BPEF-Yogyakarta, 1997.
- Taufik Wibisono, Karuniawati Hasanah, and Dwi Murniyati. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sales Promotion Girls Di Gramedia Madiun.” *Simba*, no. September (2022).
- Waldman, D.A., G.G. Ramirez, R.J. House & P. Puranam. “Does Leadership Matter? CEO Leadership Attributes and Profitability under Conditions of Perceived Environmental Uncertainty.” *Academy of Management Journal*. (2002).
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Widyacahyani, Azimatun, Jajuk Herawati, and E. Didik Subiyanto. “Dampak Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan Transaksional Dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 10, no. 1 (2020).
- Yulianthini, Ni Nyoman. “Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen* 5, no. 1 (2020).
- “<https://www.kemenagkotajogja.org/>.”

LAMPIRAN



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Lampiran I (Kuesioner)

KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, Januari 2024

Kepada Yth.
Bapak/ibu/saudari
Kantor Kementerian Agama
Di Yogyakarta

Perihal: Kuesioner

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, saya mengajukan permohonan kesediaan bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan dan pengamatan yang sebenarnya. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis saya terhadap topik penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan Kerja pada Kementerian Agama Kota Yogyakarta.”** Sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam mengisi kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara diminta menilai Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Kepemimpinan Kepala Kantor terhadap Kinerja Pegawai, dengan cara memberi tanda ceklis (√) pada kolom pendapat, kuesioner ini semata-mata untuk demi tujuan ilmiah dengan pendapat bapak/ibu dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik dalam penelitian.

Dengan demikian permohonan saya atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Nur Fitriyah

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pilihlah salah satu jawaban menurut Bapak/Ibu/Saudara yang paling sesuai dengan kenyataan apa yang dialami terhadap **Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional**, dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

Alternatif jawaban

Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Identitas Responden

Jenis Kelamin :

- ☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Tingkat Usia :

- ☐ 21 sampai 30 tahun
☐ 31 sampai 35 tahun
☐ 36 sampai 40 tahun
☐ Di atas 40 tahun

Tingkat Pendidikan :

- ☐ SLTA/SMA
☐ Diploma
☐ Strata 1 (S1)
☐ Strata 2 (S2)

Lama bekerja :

- ☐ < 5 tahun
☐ 5 sampai dengan 10 tahun
☐ 11 sampai dengan 15 tahun
☐ > 15 tahun

Golongan :

:

- ☐ Golongan I
☐ Golongan II
☐ Golongan III
☐ Golongan IV
☐ Honorer

Kuesioner Kepemimpinan Transformasional (X2)

No.	Pernyataan dimulai dari Pimpinan saya...	SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Menyampaikan visi dan misi yang jelas kepada pegawai					
2	Memiliki komitmen yang dapat dipercaya karyawan					
3	Mampu memperoleh rasa hormat dari pegawai					
4	Mampu menginspirasi pegawai sebagai lambang kesuksesan					
5	Mengembangkan cara untuk memotivasi kesuksesan pegawai					
6	Mampu membangkitkan semangat kerja pegawai					
7	Mendukung kreativitas pegawai dalam bekerja					
8	Mendorong pegawai memunculkan gagasan baru					
9	Melibatkan pegawai dalam perencanaan kegiatan organisasi					
10	Meningkatkan prestasi pegawai dengan memberi perhatian terhadap waktu kerja pegawai					
11.	Mampu memberikan nasehat untuk mencapai prestasi					

(Robbins, 2010 dan Muklis, 2012)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Kuesioner Kepemimpinan Transaksional (X1)

No.	Pernyataan dimulai dari Pimpinan saya...	SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1.	Menggunakan tunjangan untuk meningkatkan kedisiplin pegawai					
2.	Menjanjikan imbalan dengan memberikan penjelasan cara mendapatkannya					
3.	Memberi imbalan pegawai apabila mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan					
4.	Melakukan pengawasan secara menyeluruh terhadap pekerjaan pegawai					
5.	Melakukan tindakan untuk memastikan pelaksanaan pekerjaan					
6.	Memberikan teguran terhadap pegawai yang menyalahi aturan yang berlaku					
7.	Memberikan pembinaan kepada pegawai sehingga tindakannya sesuai dengan aturan yang berlaku					
8.	Menerapkan sanksi terhadap pegawai yang menyalahi aturan yang berlaku					

(Bass, 2003 dan Muklis, 2012) dengan modifikasi

Kuesioner Kedisiplinan Pegawai (Y)

No.	Pernyataan dimulai dari Bapak/Ibu	SS	S	N	KS	TS
		5	4	3	2	1
1	Datang tepat waktu sesuai dengan aturan					
2	Istirahat sesuai dengan yang ditetapkan oleh kantor					
3	Pulang sesuai jam pulang					
4	Menggunakan seragam sesuai dengan peraturan kantor					
5	Bersikap sopan dalam bekerja					
6	Patuh terhadap standar operasional kantor					
7	Melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan					
8	Dapat menjaga tingkah laku sesuai peraturan dalam bekerja					
9	Mengerjakan tugas sesuai dengan tugas yang diberikan					
10	Bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakan					
11	Menjaga tingkah laku sesuai dengan norma-norma yang berlaku					

(Singodimejo dalam Sutrisno, 2011:94)

KUESIONER PENELITIAN

Yogyakarta, Januari 2024

Kepada Yth.
Bapak/ibu/saudari
Kantor Kementerian Agama
Di Yogyakarta

Perihal: Kuesioner

Dengan hormat,

Dengan segala kerendahan hati, saya mengajukan permohonan kesediaan bapak/ibu/saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan dan pengamatan yang sebenarnya. Kuesioner ini digunakan untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan tesis saya terhadap topik penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Kedisiplinan Kerja pada Kementerian Agama Kota Yogyakarta.”** Sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan studi pada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dalam mengisi kuesioner ini Bapak/Ibu/Saudara diminta menilai Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Kepemimpinan Kepala Kantor terhadap Kinerja Pegawai, dengan cara memberi tanda ceklis (✓) pada kolom pendapat, kuesioner ini semata-mata untuk demi tujuan ilmiah dengan pendapat bapak/ibu dijamin kerahasiaannya berdasarkan kode etik dalam penelitian.

Dengan demikian permohonan saya atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan banyak terimah kasih.

Hormat saya,

Nur Fitriyah

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Pilihlah salah satu jawaban menurut Bapak/Ibu/Saudara yang paling sesuai dengan kenyataan apa yang dialami terhadap **Kinerja Pegawai**, dengan memberikan tanda ceklis (✓) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.

Alternatif jawaban

Sangat Setuju (SS)/Sangat Baik (SB)	5
Setuju (S)/Baik (B)	4
Netral (N)/Cukup Baik (CB)	3
Tidak Setuju (TS)/Tidak Baik (TB)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)/Sangat Tidak Baik (STB)	1

Kuesioner Kinerja Pegawai

No.	Pernyataan	STB	TB	CB	B	SB
		1	2	3	4	5
1.	Bekerja sesuai dengan instruksi atasan					
2.	Mengedepankan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi					
3.	Mampu menghasilkan program kerja yang bermanfaat bagi organisasi					
4.	Mampu menyelesaikan pekerjaans esuai dengan target yang ditentukan					
5.	Berangkat dan pulang kerja sesuai dengan peraturan organisasi					
6.	Mampu Menyusun laporan kegiatan tepat pada waktunya					
7.	Mampu Menyusun laporan pertanggung jawaban tepat waktu					
8.	Mampu menyajikan laporan kegiatan organisasi yang menunjukkan hasil optimal sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan					
9.	Mampu menentukan metode					
10.	Mampu bekerja sama dengan atasan					
11.	Mampu memahami dengan baik prosedur/tata tertib kerja yang ada dalam organisasi					
12.	Mampu Menyusun laporan kegiatan sesuai dengan keadaan sebenarnya					
13.	Mampu mempertanggungjawabkan semua aktivitas dan laporan yang dihasilkan					
14.	Bersedia menerima sanksi atas yang dibuat					

Sumber: Hasibuan (2002) & Muklis (2012) dengan modifikasi

Pedoman wawancara

1. Apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai?
2. Apakah ada reward khusus terhadap pegawai jika dalam kinerjanya memuaskan?
3. Strategi-strategi apa saja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apakah kedisiplinan di lingkungan kantor sudah dilaksanakan dengan baik? Contohnya seperti apa saja ?



Lampiran 2. Tabel Data Instrumen
i. Gaya Kepemimpinan Transaksional

NO	Kepemimpinan Transaksional								JUMLAH
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	
1	5	5	5	4	5	4	5	5	38
2	4	5	5	5	5	5	5	5	39
3	5	5	4	5	4	5	5	5	38
4	4	5	5	4	5	5	4	5	37
5	5	5	5	5	4	5	5	4	38
6	5	5	4	5	5	5	5	5	39
7	4	4	5	5	5	4	5	5	37
8	5	5	5	4	4	5	5	5	38
9	5	5	5	4	5	5	5	5	39
10	5	5	4	5	5	5	5	5	39
11	4	5	5	5	4	5	5	4	37
12	5	4	5	5	5	5	5	5	39
13	4	5	5	5	4	4	5	5	37
14	4	5	4	5	5	5	5	5	38
15	5	5	5	5	4	5	5	4	38
16	5	5	5	4	5	5	5	5	39
17	5	4	5	5	5	4	5	5	38
18	5	5	4	5	5	5	5	5	39
19	4	5	5	5	5	5	5	5	39
20	5	4	5	5	5	5	5	5	39
21	4	5	5	5	4	4	5	5	37
22	5	5	4	5	5	5	5	5	39
23	5	5	4	5	5	5	5	5	39
24	5	5	5	4	5	5	5	5	39
25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
26	5	5	5	4	5	5	5	5	39
27	4	5	5	5	5	5	5	5	39
28	5	5	5	5	4	4	5	5	38
29	4	5	5	5	5	5	5	5	39
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
31	5	4	5	5	5	5	5	5	39
32	5	5	5	5	4	5	5	5	39
33	5	5	5	4	5	5	5	5	39
34	5	5	4	5	5	4	5	5	38
35	5	5	4	5	5	5	5	5	39

36	5	4	5	5	5	4	5	5	38
37	4	5	5	5	5	5	5	5	39
38	5	5	5	5	4	4	5	5	38
39	5	5	5	5	5	5	5	5	40
40	5	4	5	4	5	4	5	5	37
41	5	5	4	5	5	4	5	5	38
42	4	5	5	5	5	5	5	5	39
43	5	5	4	5	5	5	5	5	39
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	4	5	5	5	5	5	5	39
46	4	5	4	4	5	5	5	5	37
47	5	5	5	5	4	5	5	5	39
48	5	5	5	5	5	4	5	5	39
49	4	4	5	5	5	5	5	5	38
50	5	5	4	5	5	5	5	5	39
51	4	5	5	5	5	5	5	5	39
52	4	5	5	5	5	4	5	5	38
53	5	4	5	5	5	5	5	5	39
54	5	5	5	4	5	5	5	5	39
55	5	5	5	5	4	5	5	5	39
56	5	5	5	5	4	5	5	5	39
57	5	5	4	5	5	5	5	5	39
58	4	5	5	5	5	5	5	5	39
59	5	4	5	4	5	5	5	5	38
60	5	5	5	4	5	4	5	5	38
61	4	5	5	5	5	5	5	5	39
62	5	5	4	5	4	5	5	5	38
63	4	5	5	4	5	5	4	5	37
64	5	5	5	5	4	5	5	4	38
65	5	5	4	5	5	5	5	5	39
66	4	4	5	5	5	4	5	5	37
67	5	5	5	4	4	5	5	5	38
68	5	5	5	4	5	5	5	5	39
69	5	5	4	5	5	5	5	5	39
70	4	5	5	5	4	5	5	4	37
71	5	4	5	5	5	5	5	5	39
72	4	5	5	5	4	4	5	5	37
73	4	5	4	5	5	5	5	5	38
74	5	5	5	5	4	5	5	4	38

75	5	5	5	4	5	5	5	5	39
76	5	4	5	5	5	4	5	5	38
77	5	5	4	5	5	5	5	5	39
78	4	5	5	5	5	5	5	5	39
79	5	4	5	5	5	5	5	5	39
80	5	4	5	5	5	3	5	4	36
81	4	5	5	5	5	5	5	5	39
82	5	5	5	5	4	5	5	5	39
83	4	5	4	5	5	5	5	5	38
84	5	5	5	5	5	5	5	5	40
85	1	5	5	1	5	5	1	2	25
86	5	2	5	5	1	4	2	4	28
87	3	4	5	5	4	2	4	5	32
88	5	1	5	3	5	5	4	4	32
89	4	5	5	5	5	4	5	5	38
90	2	5	4	5	1	5	4	5	31
91	5	4	5	4	5	5	5	4	37
92	5	1	5	5	4	4	5	5	34
93	1	5	5	5	5	5	2	5	33
94	5	5	5	1	5	4	5	4	34
95	5	1	4	5	5	5	4	4	33
96	4	4	5	5	4	4	5	5	36
97	4	5	1	5	5	5	5	5	35
98	4	5	5	5	2	5	4	4	34
99	1	5	5	4	5	4	5	5	34
100	5	5	5	1	5	5	2	2	30
101	5	4	5	5	2	5	3	5	34
102	5	5	5	5	5	3	5	2	35
103	4	5	4	5	5	4	5	4	36
104	5	5	1	5	5	5	5	5	36
105	4	4	2	1	5	5	5	5	31
106	5	3	5	5	1	5	5	5	34
107	4	4	5	5	5	5	5	5	38
108	5	5	5	5	1	4	4	4	33
109	5	5	5	4	5	1	5	5	35
110	5	5	1	5	4	5	5	1	31

ii. Gaya Kepemimpinan Transformasional

NO.	Kepemimpinan Transformasional											JUMLAH
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
1	1	5	5	1	5	5	1	2	1	5	1	32
2	5	2	5	5	1	4	2	4	5	2	5	40
3	3	4	5	5	4	2	4	5	5	5	1	43
4	5	1	5	3	5	5	4	4	5	5	5	47
5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	52
6	2	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	45
7	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	49
8	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	48
9	1	5	5	5	5	5	2	5	5	4	2	44
10	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	4	48
11	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	48
12	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1	47
13	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	50
14	4	5	5	5	2	5	4	4	3	5	5	47
15	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	49
16	5	5	5	1	5	5	2	2	5	5	5	45
17	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	49
18	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	50
19	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	47
20	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	51
21	4	4	2	1	5	5	5	5	5	5	4	45
22	5	3	5	5	1	5	5	5	2	5	1	42
23	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	53
24	5	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	47
25	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5	5	50
26	5	5	5	5	4	5	5	1	5	5	5	50
27	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	52
28	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	51
29	5	5	5	5	1	5	5	2	5	4	5	47
30	4	4	1	4	4	5	5	1	1	5	5	39
31	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
32	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
33	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	52
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	53
35	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	52
36	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	51

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
38	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	52
39	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	52
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
41	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	52
42	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	52
43	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54
44	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	51
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
46	1	5	5	1	5	5	1	2	1	5	1	32
47	5	2	5	5	1	4	2	4	5	2	5	40
48	3	4	5	5	4	2	4	5	5	5	1	43
49	5	1	5	3	5	5	4	4	5	5	5	47
50	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	52
51	2	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	45
52	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	49
53	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	48
54	1	5	5	5	5	5	2	5	5	4	2	44
55	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	4	48
56	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	48
57	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1	47
58	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	4	5	5	5	2	5	4	4	3	5	5	47
60	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	49
61	5	5	5	1	5	5	2	2	5	5	5	45
62	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	49
63	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	50
64	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	47
65	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	51
66	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	53
67	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	52
68	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	52
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	53
70	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54
71	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	52
72	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
73	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
74	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53
75	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	51

76	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	52
77	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	53
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	54
79	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
80	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
81	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	52
82	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	52
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
84	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	51
85	1	5	5	1	5	5	1	2	1	5	1	32
86	5	2	5	5	1	4	2	4	5	2	5	40
87	3	4	5	5	4	2	4	5	5	5	1	43
88	5	1	5	3	5	5	4	4	5	5	5	47
89	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	52
90	2	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	45
91	1	5	5	1	5	5	1	2	1	5	1	32
92	5	2	5	5	1	4	2	4	5	2	5	40
93	3	4	5	5	4	2	4	5	5	5	1	43
94	5	1	5	3	5	5	4	4	5	5	5	47
95	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	52
96	2	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	45
97	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	2	49
98	5	1	5	5	4	4	5	5	4	5	5	48
99	1	5	5	5	5	5	2	5	5	4	2	44
100	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	4	48
101	5	1	4	5	5	5	4	4	5	5	5	48
102	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	1	47
103	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	50
104	4	5	5	5	2	5	4	4	3	5	5	47
105	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	49
106	5	5	5	1	5	5	2	2	5	5	5	45
107	5	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	49
108	5	5	5	5	5	3	5	2	5	5	5	50
109	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	1	47
110	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	51

iii. Kedisiplinan Kerja

NO.	Kedisiplinan Kerja											JUMLAH
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	
1	1	4	4	5	1	5	3	5	4	2	5	39
2	5	4	4	5	2	5	3	4	5	5	5	47
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	52
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
7	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	50
8	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52
10	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
11	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	5	48
12	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	52
13	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	51
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
15	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
16	5	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	48
17	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	52
18	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
19	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	51
20	4	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	48
21	4	4	1	5	1	5	5	5	5	5	5	45
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
23	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	50
24	5	5	4	5	5	5	1	5	4	5	5	49
25	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53
26	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	52
27	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
28	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	52
29	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	52
30	4	2	4	1	5	1	3	2	4	1	4	31
31	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
32	1	4	4	5	1	5	3	5	4	2	5	39
33	5	4	4	5	2	5	3	4	5	5	5	47
34	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
35	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	52

36	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
38	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	50
39	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52
41	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
42	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	5	48
43	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	52
44	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	51
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
47	5	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	48
48	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	52
49	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
50	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	51
51	4	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	48
52	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	52
53	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	52
54	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
55	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	53
56	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	52
57	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
58	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	51
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
60	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
61	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	51
62	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	52
63	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
64	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	53
65	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	51
66	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	53
67	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	54
69	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	52
70	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52
71	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54
72	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
73	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	52
74	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	51

75	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	52
76	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	52
77	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	51
78	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52
79	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
80	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	53
81	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	53
82	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
83	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	53
84	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	51
85	1	4	4	5	1	5	3	5	4	2	5	39
86	5	4	4	5	2	5	3	4	5	5	5	47
87	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
88	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	52
89	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
90	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
91	1	4	4	5	1	5	3	5	4	2	5	39
92	5	4	4	5	2	5	3	4	5	5	5	47
93	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	53
94	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	52
95	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	53
96	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	53
97	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	50
98	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	50
99	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	52
100	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	53
101	5	4	5	5	4	5	1	4	5	5	5	48
102	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	52
103	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	51
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
105	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	54
106	5	5	5	4	5	5	1	4	5	4	5	48
107	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	52
108	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	51
109	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	51
110	4	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	48

iv. Kinerja Pegawai

NO.	Kinerja Pegawai														JUMLAH
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
1	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	61
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	62
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	18
5	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	38
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	67
7	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67
8	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	64
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
10	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	62
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
14	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	38
15	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	5	5	5	46
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
20	1	1	1	5	2	2	1	5	1	1	5	5	5	5	40
21	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	67
22	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
23	5	4	5	4	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	63
24	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
25	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	5	1	60
26	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
27	3	5	4	5	4	5	5	1	5	1	5	5	5	4	57
28	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	1	62
29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	66
30	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	68
31	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	65
32	3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	65
33	5	4	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	63
34	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	67
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	64
36	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67

37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
38	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	66
39	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	61
40	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	62
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	18
43	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	38
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	67
45	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	67
46	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	64
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
48	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	62
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
52	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	5	38
53	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	5	5	5	5	46
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
58	1	1	1	5	2	2	1	5	1	1	5	5	5	5	5	40
59	4	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	64
60	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67
61	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	66
62	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	68
63	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	1	5	62
64	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
65	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	66
66	5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	63
67	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	67
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	66
69	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	67
70	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	68
71	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5	4	4	5	5	61
72	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	63
73	4	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	4	63
74	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	66
75	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	67

76	5	5	5	4	5	3	2	4	5	5	5	5	5	4	62
77	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	65
78	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	65
79	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	4	5	4	5	61
80	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	65
81	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	66
82	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	67
83	5	4	5	5	5	4	2	1	4	5	4	5	5	5	59
84	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	68
85	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	4	63
86	5	5	5	4	4	1	1	5	4	4	5	5	5	5	58
87	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	67
88	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	1	64
89	5	5	5	4	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	62
90	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	4	5	5	64
91	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	61
92	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	62
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	67
94	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	18
95	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	38
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	67
97	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	67
98	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	64
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
100	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	62
101	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
103	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
104	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	5	5	5	38
105	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	5	5	5	46
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
108	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
109	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
110	1	1	1	5	2	2	1	5	1	1	5	5	5	5	40

LAMPIRAN SPSS



Correlations													
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.031	-.223	.077	-.150	.277	.316	.078	.370*	-.116	.066	.414
	Sig. (2-tailed)		.872	.237	.686	.430	.138	.089	.683	.044	.542	.730	.941
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.031	1	-.216	.142	-.261	-.047	.501**	-.144	-.210	-.031	.017	.415
	Sig. (2-tailed)	.872		.252	.453	.163	.807	.005	.449	.266	.872	.927	.546
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	0
X2.3	Pearson Correlation	-.223	-.216	1	-.046	.572**	-.177	-.123	-.141	-.206	-.058	-.014	.381
	Sig. (2-tailed)	.237	.252		.808	.001	.349	.516	.456	.274	.763	.942	.132
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.077	.142	-.046	1	.092	-.133	.009	-.140	.233	.396*	-.152	.506
	Sig. (2-tailed)	.686	.453	.808		.627	.482	.964	.461	.216	.030	.423	.974
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	-.150	-.261	.572**	.092	1	.175	-.149	.295	.023	-.219	-.017	.460
	Sig. (2-tailed)	.430	.163	.001	.627		.354	.432	.113	.905	.245	.929	.399
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.277	-.047	-.177	-.133	.175	1	-.103	.780**	-.057	-.151	.156	.718
	Sig. (2-tailed)	.138	.807	.349	.482	.354		.589	.000	.764	.427	.409	.533
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.7	Pearson Correlation	.316	.501**	-.123	.009	-.149	-.103	1	-.082	.239	-.105	-.089	.439
	Sig. (2-tailed)	.089	.005	.516	.964	.432	.589		.667	.203	.581	.640	.463
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.8	Pearson Correlation	.078	-.144	-.141	-.140	.295	.780**	-.082	1	-.020	-.120	-.102	.729
	Sig. (2-tailed)	.683	.449	.456	.461	.113	.000	.667		.918	.527	.591	.223
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.9	Pearson Correlation	.370*	-.210	-.206	.233	.023	-.057	.239	-.020	1	-.175	-.149	.501
	Sig. (2-tailed)	.044	.266	.274	.216	.905	.764	.203	.918		.354	.432	.286
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.10	Pearson Correlation	-.116	-.031	-.058	.396*	-.219	-.151	-.105	-.120	-.175	1	-.131	.535
	Sig. (2-tailed)	.542	.872	.763	.030	.245	.427	.581	.527	.354		.491	.478
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.11	Pearson Correlation	.066	.017	-.014	-.152	-.017	.156	-.089	-.102	-.149	-.131	1	.371*
	Sig. (2-tailed)	.730	.927	.942	.423	.929	.409	.640	.591	.432	.491		.043
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.414	.415	.381	.506	.460	.718	.439	.729	.501	.535	.371*	1
	Sig. (2-tailed)	.941	.546	.132	.974	.399	.533	.463	.223	.286	.478	.043	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.049	-.095	-.004	. ^a	.010	-.086	-.146	.388
	Sig. (2-tailed)		.797	.618	.985	.	.956	.652	.441	.122
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.049	1	-.277	-.072	. ^a	.053	-.044	-.107	.418
	Sig. (2-tailed)	.797		.138	.707	.	.780	.818	.575	.248
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	-.095	-.277	1	-.219	. ^a	-.015	.122	.207	.449
	Sig. (2-tailed)	.618	.138		.245	.	.938	.522	.272	.433
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	-.004	-.072	-.219	1	. ^a	.008	-.157	.237	.499*
	Sig. (2-tailed)	.985	.707	.245		.	.968	.407	.207	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

X2.5	Pearson Correlation	.066	.017	.014	.152	.017	.156	.089	.102	.366
	Sig. (2-tailed)	.730	.927	.942	.423	.929	.409	.640	.591	.730
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.010	.053	-.015	.008	. ^a	1	-.234	.318	.389*
	Sig. (2-tailed)	.956	.780	.938	.968	.		.214	.087	.034
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.7	Pearson Correlation	-.086	-.044	.122	-.157	. ^a	-.234	1	.187	.435
	Sig. (2-tailed)	.652	.818	.522	.407	.	.214		.322	.211
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.8	Pearson Correlation	-.146	-.107	.207	.237	. ^a	.318	.187	1	.550**
	Sig. (2-tailed)	.441	.575	.272	.207	.	.087	.322		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.288	.218	.149	.499**	. ^a	.389*	.235	.550**	1
	Sig. (2-tailed)	.122	.248	.433	.005	.	.034	.211	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11
Y1 Pearson Correlation	1	.968**	.929**	.468*	.993**	.993**	.992**	.468*	1.000**	1.000**	.468*
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.037	.000	.000	.000	.037	.000	.000	.037
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2 Pearson Correlation	.968**	1	.892**	.449*	.960**	.960**	.992**	.449*	.968**	.968**	.449*
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.047	.000	.000	.000	.047	.000	.000	.047
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3 Pearson Correlation	.929**	.892**	1	.500*	.922**	.922**	.918**	.500*	.929**	.929**	.500*
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.025	.000	.000	.000	.025	.000	.000	.025
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4 Pearson Correlation	.468*	.449*	.500*	1	.500*	.500*	.462*	1.000**	.468*	.468*	1.000**
Sig. (2-tailed)	.037	.047	.025		.025	.025	.040	.000	.037	.037	.000
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5 Pearson Correlation	.993**	.960**	.922**	.500*	1	1.000**	.984**	.500*	.993**	.993**	.500*
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.025		.000	.000	.025	.000	.000	.025
N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6 Pearson Correlation	.993**	.960**	.922**	.500*	1.000**	1	.984**	.500*	.993**	.993**	.500*

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.025	.000		.000	.025	.000	.000	.025
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7	Pearson Correlation	.992**	.992**	.918**	.462*	.984**	.984**	1	.462*	.992**	.992**	.462*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.040	.000	.000		.040	.000	.000	.040
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8	Pearson Correlation	.468*	.449*	.500*	1.000**	.500*	.500*	.462*	1	.468*	.468*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.037	.047	.025	.000	.025	.025	.040		.037	.037	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9	Pearson Correlation	1.000**	.968**	.929**	.468*	.993**	.993**	.992**	.468*	1	1.000**	.468*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.037	.000	.000	.000	.037		.000	.037
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y10	Pearson Correlation	1.000**	.968**	.929**	.468*	.993**	.993**	.992**	.468*	1.000**	1	.468*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.037	.000	.000	.000	.037	.000		.037
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y11	Pearson Correlation	.468*	.449*	.500*	1.000**	.500*	.500*	.462*	1.000**	.468*	.468*	1
	Sig. (2-tailed)	.037	.047	.025	.000	.025	.025	.040	.000	.037	.037	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y12	Pearson Correlation	.347	.321	.367	.869**	.376	.376	.337	.869**	.347	.347	.869**
	Sig. (2-tailed)	.134	.167	.112	.000	.103	.103	.147	.000	.134	.134	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y13	Pearson Correlation	.273	.257	.338	.692**	.294	.294	.267	.692**	.273	.273	.692**
	Sig. (2-tailed)	.244	.275	.145	.001	.208	.208	.255	.001	.244	.244	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y14	Pearson Correlation	.347	.321	.367	.869**	.376	.376	.337	.869**	.347	.347	.869**
	Sig. (2-tailed)	.134	.167	.112	.000	.103	.103	.147	.000	.134	.134	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
YT	Pearson Correlation	.934**	.909**	.904**	.747**	.942**	.942**	.929**	.747**	.934**	.934**	.747**
OT	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
AL	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11
X3.1 Pearson Correlation	1	.187	.304	-.062	.381*	.031	.032	-.101	.179	.326	.009
Sig. (2-tailed)		.322	.102	.745	.038	.869	.869	.596	.344	.079	.964

N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.2	Pearson Correlation	.187	1	.279	.238	.105	.427*	.261	.512**	.250	.347	.468**
	Sig. (2-tailed)	.322		.135	.206	.582	.019	.163	.004	.183	.060	.009
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.3	Pearson Correlation	.304	.279	1	-.069	.554**	.015	-.008	-.058	-.021	-.097	.155
	Sig. (2-tailed)	.102	.135		.717	.002	.939	.965	.761	.914	.611	.414
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.4	Pearson Correlation	-.062	.238	-.069	1	-.206	.792**	.115	.582**	.159	.582**	.509**
	Sig. (2-tailed)	.745	.206	.717		.275	.000	.545	.001	.403	.001	.004
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.5	Pearson Correlation	.381*	.105	.554**	-.206	1	-.116	.113	-.106	.119	.139	-.136
	Sig. (2-tailed)	.038	.582	.002	.275		.540	.551	.578	.529	.465	.475
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.6	Pearson Correlation	.031	.427*	.015	.792**	-.116	1	.122	.589**	.285	.700**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.869	.019	.939	.000	.540		.522	.001	.127	.000	.000
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.7	Pearson Correlation	.032	.261	-.008	.115	.113	.122	1	.307	.217	.180	.048
	Sig. (2-tailed)	.869	.163	.965	.545	.551	.522		.099	.250	.342	.803
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.8	Pearson Correlation	-.101	.512**	-.058	.582**	-.106	.589**	.307	1	.175	.425*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.596	.004	.761	.001	.578	.001	.099		.356	.019	.000
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.9	Pearson Correlation	.179	.250	-.021	.159	.119	.285	.217	.175	1	.384*	.200
	Sig. (2-tailed)	.344	.183	.914	.403	.529	.127	.250	.356		.036	.288
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
2X3.10	Pearson Correlation	.326	.347	-.097	.582**	.139	.700**	.180	.425*	.384*	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.079	.060	.611	.001	.465	.000	.342	.019	.036		.002
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X3.11	Pearson Correlation	.009	.468**	.155	.509**	-.136	.621**	.048	.627**	.200	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.964	.009	.414	.004	.475	.000	.803	.000	.288	.002	
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.457*	.650**	.382*	.538**	.421*	.664**	.492**	.584**	.434*	.726**	.543**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.037	.002	.020	.000	.006	.001	.017	.000	.002
N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Uji Reliabilitas

1. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha ^a	N of Items
-.1401	8

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.921	11

3. Kedisiplinan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.702	11

4. Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	14

KRITERIA PENGUJIAN UJI AUTOKORELASI DURBIN WATSON

VARIABEL KEDISIPLINAN

- Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi =

$$DU < DW < 4 - DU$$

- Diketahui $N = 110$ dan K (Variabel Independen) = 2

- nilai $DW = 1,827$

- nilai $DL = 1,7262$

- nilai $DU = 1,6523$

- nilai $4 - DU = 4 - 1,6523 = 2,3477$

- Kesimpulan = $DU < DW < 4 - DU = 1,6523 < 1,827 < 2,3477$

VARIABEL KINERJA PEGAWAI

- Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi =

$$DU < DW < 4 - DU$$

- Diketahui $N = 110$ dan K (Variabel Independen) = 3

- nilai $DW = 1,811$

- nilai $DL = 1,6336$

- nilai $DU = 1,7455$

- nilai $4 - DU = 4 - 1,7455 = 2,2545$

- Kesimpulan = $DU < DW < 4 - DU = 1,7455 < 1,811 < 2,2545$

Nomor : B-3100.4/Un.02/TT/PN.01/10/2023

Lamp. :

Hal : Permohonan Izin Observasi

Kepada:

Yth. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman
di Jl. Dr. Radjimin, Ngemplak Cabn, Tridadi, Kec. Sleman, Kabupaten Sleman, DIY 55514

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, dalam rangka pelaksanaan mata kuliah *Tesis* yang diselenggarakan oleh Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Jenjang Magister Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada semester ganjil tahun akademik 2023/2024, maka kami memberikan tugas kepada mahasiswa berikut :

No.	Nama	NIM
1	Nur Fitriyah, S.pd.	21204092003

untuk mengadakan **observasi** ke **Kementerian Agama Kabupaten Sleman** pada tanggal **31 Oktober 2023** dengan tema **"Uji Instrumen Kuesioner Penelitian"**.

Oleh karena itu, melalui surat ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman untuk berkenan memberikan izin dan memfasilitasi mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



Sleman
31 Oktober 2023
a.n. Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha
Hj. Ratna Eryani, S.Ag.
SIGNED

Valid ID:654062b17dfb9p



654062b17dfb9p



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SLEMAN

Jalan Dr. Radjiman, Sleman, D.I. Yogyakarta 55511
Telepon: (0274) 868314; Faksimili: (0274) 869675
Situs: kemenagsleman.net

BUKTI TERIMA BERKAS PERMOHOHAN

Nomor Tiket : 538409
Pemohon Layanan : UIN Suka YK (Nur Fitriyah)
Alamat Email : uin_suka_yk_nur_fitriyah@pts.kemenagsleman.net
Nomor Telepon : 00000000

Pengelola Layanan
Waktu Dibuat
Waktu Layanan
Jatuh Tempo

Umum
30/10/23 08.47
Sesuai SOP Layanan
31/10/23 08.47

Surat Masuk Umum

No : B-3089.18/Un.02/TT/PN.01/10/2023
- Permohonan Izin Observasi an Nur Fitriyah -

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi survey kepuasan kami
Silakan scan QR Code di samping
Atau akses link : tiny.cc/5XMKemenagsleman

Maklumat Pelayanan : kemenagsleman.net/layanan-publik/standar-pelayanan

*) Harap di bawa pada waktu pengambilan berkas

Petugas Penerima
Banny Suryani

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta pada semester ganjil tahun akademik 2023/2024, maka kami memberikan tugas kepada mahasiswa berikut :

No.	Nama	NIM
1	Nur Fitriyah, S.pd.	21204092003

untuk mengadakan observasi ke Kementerian Agama Kabupaten Sleman pada tanggal 30 Oktober 2023 dengan tema "Uji Instrumen Kuesioner Penelitian".

Oleh karena itu, melalui surat ini kami memohon kesediaan Bapak/Ibu Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sleman untuk berkenan memberikan izin dan memfasilitasi mahasiswa tersebut.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.



Sleman
29 Oktober 2023
a.n. Dekan
Kepala Bagian Tata Usaha
Hj. Rima Rizmi, S.Ag.
SIGNED

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Valid ID:653e6113834ffp



113834ffp

n melalui Sistem Informasi Surat UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
mbuktikan keaslian surat, silakan pindai QR-Code yang tertera dalam surat

1/



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA**

Jalan Ki Mangun Sarkoro 43 A, Pakualaman, Yogyakarta 55111
Telp. (0274) 512285, fax. (0274) 520575,
Situs : yogyakartakota.kemenag.go.id

Nomor : B- 1674/Kk.12.05/1/TL.01/04/2023

13 April 2023

Sifat : Biasa

Lamp. : -

Hal : Rekomendasi Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Menindaklanjuti Surat Dekan Fakultas Fakultas Ilmu Tarbiyah dan
Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Nomor : B-
926.32/Un.02/TT/PP.05.3/04/2023 tanggal 10 April 2023, maka yang bertanda
tangan di bawah ini :

Nama : H. Nadhif, S.Ag., M.S.I

NIP : 19710519 199603 1 001

Jabatan : Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

memberikan izin kepada,

Nama : Nur Fitriyah

NIM : 21204092003

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam - Magister

untuk melaksanakan Penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta
mulai tanggal 12 Juni s.d 30 September 2023.

Demikian kami sampaikan, untuk bisa digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

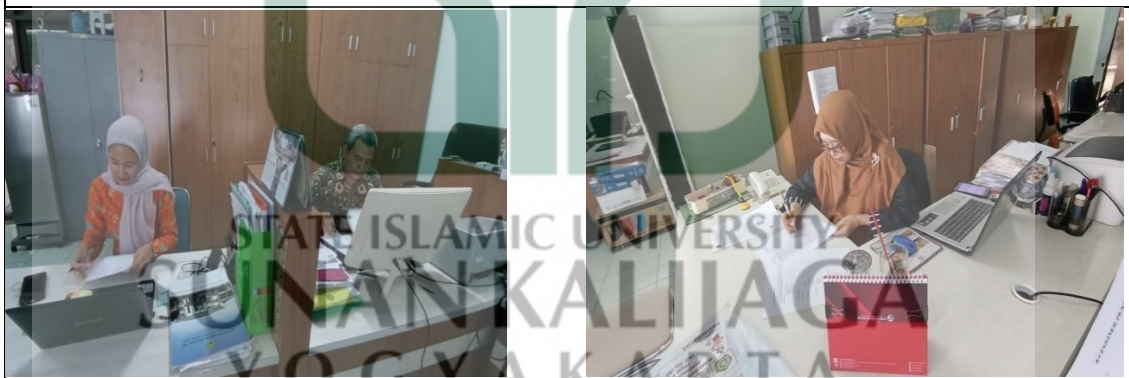


Tembusan :
Nur Fitriyah

Lampiran Foto



Peneliti meminta izin untuk melakukan uji instrument di Kementerian Agama Kabupaten Sleman



Penyebaran uji instrument kuesioner kepada beberapa pegawai di lingkungan Kementerian Agama Kab. Sleman



Penyebaran kuesioner di kantor Kementerian Agama Kab. Sleman





Wawancara dan penyebaran kuesioner pada beberapa pegawai Kementerian Agama Kota Yogyakarta



Peneliti dengan salah satu pegawai setelah wawancara dan berkeliling di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta