

**MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KC PROBOLINGGO**

SKRIPSI



Oleh :

INDAH KUSUMA WARDHANI

NIM : 18540095

JURUSAN S-1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2021

**MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KC PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

INDAH KUSUMA WARDHANI

NIM : 18540095

JURUSAN S-1 PERBANKAN SYARIAH

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

**MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KC PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Oleh

INDAH KUSUMA WARDHANI
NIM: 18540095

Telah disetujui pada tanggal 24 September 2021

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, SE., M.M., MBA

NIP 199303282019032016

Mengetahui:



Ketua Prodi Perbankan Syariah,



Yayuk Sri Rahayu, S.E., M.M
NIP 197708262008012011

LEMBAR PENGESAHAN

**MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
ANTARA PENGARUH *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA
(BSI) KC PROBOLINGGO**

SKRIPSI

Oleh

INDAH KUSUMA WARDHANI

NIM : 18540095




Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada September 2021

Susunan Dewan Penguji: Tanda Tangan

1. Ketua
Segaf,SE.,M.Sc
NIP 19760215201608011049 ()
2. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Rini Safitri,SE.,MM.,MBA
NIP 199303282019032016 ()
3. Penguji Utama
Irmavati Hasan,ST.,M.M.
NIP 197705062003122001 ()



Ditandatangani Oleh :
Ketua Jurusan,


Yanyk Sri Rahayu, S.E.,M.M.
NIP 197708262008012011

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indah Kusuma Wardhani
NIM : 18540095
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PENGARUH SPIRITUAL LEADERSHIP TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) KC PROBOLINGGO adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 24 September 2021
Hormat saya,



Indah Kusuma Wardhani
NIM : 18540095

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaikannya Skripsi ini penulis mempersembahkan untuk ayah dan ibu yang telah membuat segalanya menjadi mungkin sehingga saya bisa sampai pada tahap ini sehingga skripsi ini akhirnya selesai. Serta keluarga besar yang telah senantiasa memberikan dukungan. Terakhir teruntuk teman-teman S1 perbankan syariah yang selalu memberikan dukungan dan doa.

HALAMAN MOTTO

“Waktu bagaikan pedang. Jika kamu tidak memanfaatkannya dengan baik, maka ia akan memanfaatkanmu” (HR Muslim).

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Probolinggo”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Yayuk Sri Rahayu, SE., MM, selaku Ketua Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Rini Safitri, SE., MM.,MBA selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak bimbingan, masukan, serta arahan bagi penulis, sehingga proposal skripsi dapat diselesaikan. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal jariyah.
5. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu, ayah, adik, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan doa dan dukungan secara moril dan spirituil.
7. Teman-teman Perbankan Syariah 2017 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.

8. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulis ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak.

Malang, 24 September 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN

LEMBAR PERSETUJUAN **Error! Bookmark not defined.**

LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	18
1.1 Latar Belakang	18
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 Penelitian Terdahulu.....	8
2.2 Kajian Teoritis.....	21
2.2.1 Motivasi	21
2.2.2 <i>Spiritual Leadership</i>	26
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	32
2.3 Kerangka Konseptual	35
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
2.4.1 Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo	36
2.4.2 Motivasi sebagai variable mediasi spiritual leadership terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.	36
2.4.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo	37
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Lokasi Penelitian	38

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	39
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.5 Data dan Jenis Data	41
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.7 Definisi Operasional Variabel	43
3.8 Skala Pengukuran	46
3.9 Uji Validitas dan Reabilitas	47
3.9.1 Uji Validitas	47
3.9.2 Uji Reliabilitas.....	47
3.10 Uji Asumsi Klasik	48
3.11 Uji Heteroskedastisitas	48
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Linieritas	49
3.11 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur Path.....	50
3.11.1 Memaknai Output Keluaran Analisis Jalur Path.....	51
BAB IV PEMBAHASAN	52
4.1 Paparan Data Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	54
4.1.3 Ruang Lingkup Perusahaan.....	54
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	57
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....	57
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif	59
A. <i>Spiritual Leadership</i>	59
4.1.6 Uji Instrumen Penelitian	65
A. Uji Validitas	65
B. Uji Reliabilitas.....	68
4.1.7 Uji Asumsi Klasik.....	69
A. Uji Heteroskedastisitas	69
B. Uji Normalitas	70
D. Uji Linieritas	71

E. Uji Heteroskedastisitas	71
4.1.8 Uji Validitas Model	73
4.1.9 Analisis Jalur	74
4.1.10 Koefisien Determinasi (R ²).....	75
4.1.10 Uji Hipotesis.....	76
A. Uji Parsial (t).....	76
B. Uji Simultan (F).....	78
4.2 Pembahasan.....	79
4.2.1 Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Karyawan	79
4.2.2 Pengaruh Motivasi sebagai variabel mediasi antara Spiritual Leadership terhadap Kinerja Karyawan	81
4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	84
BAB V PENUTUP.....	88
5.1 Kesimpulan	88
5.2 Saran.....	89
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	44

Tabel 3.2 Metode Skala Likert	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Usia	59
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	59
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Distribusi Frekuensi <i>Spiritual Leadership</i>	60
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Distribusi Frekuensi Motivasi	63
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Distribusi Frekuensi Uji Kinerja Karyawan	64
Tabel 4.7 Uji Validitas Motivasi <i>Spiritual Leadership</i>	67
Tabel 4.8 Uji Validitas Motivasi Kerja	68
Tabel 4.9 Uji Validitas Kinerja Karyawan	68
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas	70
Tabel 4.12 Uji Normalitas.....	71
Tabel 4.13 Uji Lineritas	72
Tabel 4.14 Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Pengaruh Total.....	75
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	76
Tabel 4.16 Uji Signifikan Parsial ..	78
Tabel 4.17 Uji Signifikan Simultan	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	36
--------------------------------------	----

Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas	73
Gambar 4.2 Persamaan Struktural	75

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Dokumentasi

Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Kuesioner

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Lampiran 5 Biodata Peneliti

Lampiran 6 Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Indah Kusuma Wardhani, 2021, SKRIPSI, Judul: “Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo”

Pembimbing : Rini Safitri, SE., MM.,MBA

Kata Kunci : Motivasi Kerja, *Spiritual Leadership*, Kinerja Karyawan

Bank Syariah Indonesia merupakan penggabungan ketiga bank Syariah yang memiliki peranan penting atau menjadi fasilitator dalam pembangunan ekonomi nasional. Dengan banyaknya lembaga keuangan syariah maka harus mampu bersaing dengan Lembaga keuangan syariah lainnya. Dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan pasti memerlukan beberapa pelaksanaan seperti fungsi internal yang diantaranya peran tenaga kerja atau karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan serta motivasi kerja islami sebagai variable mediasi antara *spiritual leadership* dan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo sebanyak 59 karyawan, serta analisis yang digunakan adalah analisis path.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan pada variable *spiritual leadership* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta hasil perbandingan pengaruh langsung *spiritual leadership*, motivasi kerja dan pengaruh tidak langsung *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengaruh langsung menunjukkan hasil lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga variabel motivasi kerja termasuk variabel mediasi.

ABSTRACT

Indah Kusuma Wardhani, 2021, Thesis, Title: "*Islamic Work Motivation as a Mediation Variable Influence of Spiritual Leadership on Employee Performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo*"

Supervisor : Rini Safitri, SE., MM.,MBA

Keywords : Work Motivation, Spiritual Leadership, Employee Performance

Bank Syariah Indonesia is a merger of three Islamic banks which has an important role or becomes facilitators in national economic development. With the number of Islamic financial institutions, it should be able to compete with other Islamic financial institutions. In achieving organizational goals, the company should require several implementations such as internal functions, including the role of labor or employees. The purpose of this research was to analyze the influence of spiritual leadership on employee performance as well as Islamic work motivation as a variable mediation between spiritual leadership and employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

This research used a quantitative method with a descriptive approach. The samples were 59 employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo, and the data was analyzed by path analysis.

The results showed that there was a partial and simultaneous influence on spiritual leadership variables and work motivation on employee performance, and the results of comparison of direct influence of spiritual leadership, work motivation and indirect influence of spiritual leadership on employee performance through work motivation. Direct influences showed greater results than indirect influences, so work motivation variables included mediation variables.

مستخلص البحث

إنجاح كوسوما وارداني، البحث "تشجيع العمل الإسلامي ليكون الوساطة المتغيرة التأثير بالقيادة الروحية على أداء الموظفين البنك الإسلامي الإندونيسي BSI مكتب فرعي فربولنجوا"

المشرفة : ريني سافيتري، SE, MM, MBA.

الكلمات المفتاحية : تشجيع العمل، القيادة الروحية، أداء الموظفين.

البنك الإسلامي الإندونيسي هو المجموع من ثلاث البنوك الشريعة التي لديها تأثيرا مهمًا أو تأثيرا عن وسيلة في تجميع الاقتصاد الوطني. بأكثر المؤسسات النقودي الشريعة لا بد أن تكون المؤسسات سابقين بالمؤسسات الشريعة الأخرى. في إيصال الغرض من المنظمة الشركة لازم بالقيام على أداء الوظيفة الداخلية منها دور العمال أو الموظفين. الغرض من هذا البحث يعني لتحليل التأثير القيادة الروحية على أداء الموظفين وتشجيع العمل الإسلامي كوساطة المتغيرة بين الروحية القيادة وأداء الموظفين في البنك الإسلامي الإندونيسي BSI مكتب فرعي فربولنجوا.

استعمل هذا البحث المنهج الكمي بالمدخل الوصفي. عينة البحث يعني من الموظفين البنك الإسلامي الإندونيسي BSI مكتب فرعي فربولنجوا وهي 59 الموظفين. والتحليل المستخدم هو التحليل الطريقي.

النتائج من هذا البحث أنّ فيه التأثير الجزئي والتأثير المتزامنة في متغير القيادة الروحية وتشجيع العمل على أداء الموظفين، أيضا النتائج من موازنة التأثير المباشر بقيادة الروحية على أداء الموظفين، تشجيع العمل، وتأثير غير مباشر بقيادة الروحية على أداء الموظفين عبر تشجيع العمل. التأثير المباشر يبين النتائج الأكبر من التأثير غير مباشر، حتى صار المتغير التشجيع العمل من المتغيرة الواسطة.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan lembaga keuangan yang sedang berkembang di Indonesia, dikatakan berkembang dikarenakan memiliki beberapa cabang di seluruh Indonesia. Bank Syariah Indonesia merupakan penggabungan ketiga bank Syariah yang memiliki peranan penting atau menjadi fasilitator dalam pembangunan ekonomi nasional.

Dengan banyaknya lembaga keuangan syariah maka harus mampu bersaing dengan Lembaga keuangan syariah lainnya.

Dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan pasti memerlukan beberapa pelaksanaan seperti fungsi internal yang diantaranya peran tenaga kerja atau karyawan. Karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena karyawan memiliki peranan utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pada umumnya perusahaan berusaha untuk meningkatkan dan mengembangkan perusahaan dengan beberapa program peningkatan kinerja para karyawan. Setelah menerapkan beberapa program suatu perusahaan mengharapkan adanya kemajuan dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, tentunya suatu perusahaan harus memantau seluruh karyawan agar bisa mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Bank Syariah Indonesia (BSI) memiliki beberapa penghargaan diantaranya *The Best Sharia Bank in The Service Excellence, Golden Trophy untuk Best Overall Performance, Rank 1 untuk Security Personnel, Rank 1 untuk Customer Service dan Rank 2 untuk Over All Walk In Channel* (<https://www.antaranews.com/berita/2238994/bsi-boyong-lima-penghargaan-dari-banking-service-excellence-award-2021>).

Dengan memperoleh penghargaan tersebut loyalitas yang jadi kunci utama dalam memenangkan persaingan dalam layanan jasa perbankan. Dan di masa milenial ini Bank Syariah Indonesia (BSI) dikala

ini telah mempunyai cabang digital yang targetnya membagikan pengalaman yang luar biasa kepada nasabah sehingga jadi terus menjadi loyal kepada Bank Syariah Indonesia (BSI). Meningkatnya kepuasan serta loyalitas nasabah Bank Syariah Indonesia (BSI) tidak jauh dengan fungsi serta peran yang sangat berarti dalam tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia ialah aset penting untuk perusahaan sebab mereka dapat jadi penggerak utama dalam tiap aktivitas yang dicoba perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan tersebut di masa yang akan datang. Dalam kinerjanya di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo telah menerapkan sistem kerja yang bagus dimana karyawannya terus mengikuti pelatihan disetiap tahunnya untuk meningkatkan kinerja karyawannya, karyawan sangat disiplin karena menerapkan absen digital yang membuat para karyawan tidak melebihi waktu jam kerja. Jadi dengan diadakan pelatihan-pelatihan tersebut diharapkan bisa meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Dalam pelatihan diterapkan mulai dari staff yang paling bawah hingga staff yang paling atas. Setelah mengikuti pelatihan nanti akan dimasukkan sebagai kriteria penilaian seberapa sering para karyawan yang mengikuti pelatihan akan dilihat melalui sistem yang menjadikan motivasi karyawan untuk mengikuti tes maupun pelatihan yang diselenggarakan oleh bank.

Sasaran yang sudah dicapai karyawan ialah hasil kerja baik kuantitas ataupun kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam periode waktu buat melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya. Peningkatkan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) juga tidak terlepas dari pengaruh pemimpin, dikarenakan pemimpin bisa membuat beberapa program kerja yang dibuat dapat diterima serta untuk memotivasi karyawan untuk mendukung serta melaksanakan keputusan yang telah dibuat. Seorang pegawai memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi tidak lepas dari peran pemimpin perusahaan yang menanamkan nilai-nilai spiritual (Riniwati, 2016).

Spiritual leadership menurut Fry (2003) sebagai kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara instrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan *membership* (keanggotaan). Seorang pimpinan dikatakan baik jika bisa memimpin diri sendiri dan orang lain dengan berpedoman pada nilai-nilai agama yang diyakininya. Dengan adanya penerapan kepemimpinan spiritual dalam suatu perusahaan bisa memberikan motivasi pada sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi yang berdasarkan nilai-nilai spiritual serta bisa meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi merupakan keinginan yang timbul dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas.

Selain kepemimpinan spiritual dan motivasi kerja terdapat beberapa faktor penting yang mempunyai peran dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perseorangan dan tau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Hasil kerja (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja pegawainya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai organisasi (Affandi, 2008).

Selain itu terdapat beberapa penelitian yang membahas variabel kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dheny, Usep, Anita (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Elman (2020), Udin (2020), dan Amaliyah (2019) didapatkan hasil yang sama bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu telah banyak dilakukan yang membahas variabel kepemimpinan spiritual yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunarji, Anita dan Dheny (2016) didapatkan hasil bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Usep (2019) didapatkan hasil temuan yang mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan

variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta spiritualitas dalam bekerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil riset di atas, ternyata penelitian Sulisty (2009) menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Dheny (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Amaliyah dan Fahrullah (2020) didapatkan hasil yang sama bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Wahyuniati (2018) didapatkan hasil temuan yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang afektif tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang lebih afektif diikuti dengan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi kerja berperan sebagai mediasi penuh terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penelitian diatas, dapat dilihat bahwa ada beberapa variabel tentang kepemimpinan spiritual, motivasi kerja dan kinerja karyawan terdapat gap penelitian. Pada penelitian ini, objek yang diteliti adalah Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo, sedangkan kepemimpinan spiritual dijelaskan apakah pimpinan perusahaan bisa mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan dalam melaksanakan

*job description*nya. Serta apakah motivasi kerja bisa memediasi antara *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan. Untuk itu, penulis ingin mengadakan penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul **“Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bank pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *spiritual leadership* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo?
2. Apakah motivasi sebagai variabel mediasi antara *spiritual leadership* dan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.
2. Untuk mengetahui motivasi sebagai variabel mediasi antara *spiritual leadership* dan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan serta pemahaman tentang pengaruh *spiritual leadership* terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo. Selain itu juga, peneliti juga memberikan kontribusi pemikiran bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara Praktis

- a. Perbankan

Sebagai saran untuk Lembaga Keuangan Syariah bagaimana *spiritual leadership* dapat mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

- b. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi bagaimana kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo. Sehingga masyarakat memiliki gambaran

tentang bagaimana kinerja karyawan dalam melaksanakan *job descriptionnya*. Sehingga dapat menjadi masukan positif atau sebagai sumber informasi tambahan dan juga referensi bagi peneliti lain serta dapat dijadikan bahan perbandingan dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan metode untuk mencari perbandingan atau perbedaan dengan tujuan untuk menemukan pemikiran baru untuk melakukan penelitian selanjutnya. Adapun penelitian terdahulu yang penulis gunakan untuk acuan dalam penelitian ini :

1. **Pengaruh *Spiritual Leadership terhadap* Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat. Elman. 2020**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Elman tentang “Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat”, penggunaan sampel diketahui sebanyak 88 responden dengan menggunakan data primer. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif berdasarkan hasil kuesioner dan dokumentasi. Data diolah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* IBM SPSS Amos, 21.0. Dan hasil dari penelitian ini adalah variabel *spiritual leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bank

2. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT). Musfiq. 2020

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Musfiq tentang “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)”, penggunaan sampel diketahui sebanyak 101 reponden dengan menggunakan data primer. Jenis penelitian ini berupa deskriptif kuantitatif. Data diolah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya

organisasi. Kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islami. Kepemimpinan islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Motivasi kerja Islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Budaya organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Islami. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati. Anita. 2016

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anita tentang “Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati” , penggunaan sampel diketahui sebanyak 130 responden dengan menggunakan data primer. Jenis penelitian menggunakan survey dengan penelitian yang dilakukan dengan mengambil sampel secara langsung dari populasi. Data diolah menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *software* IBM SPSS Amos, 16.0. Dan hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan

spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTN Batam. Dhenny. 2016

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dheny tentang “Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam”, penggunaan sampel diketahui sebanyak 50 responden dengan menggunakan data primer. Data diolah menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 21. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif menggunakan model statistik parametrik. Dan hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan. Sunarji. 2016

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunarji tentang “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan”, penggunaan sampel diketahui sebanyak 21 responden dengan menggunakan data

primer. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data diolah menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan *software* SPSS. Dan hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan Islam dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Moderating. Ratna, Mefthahudin. 2016

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ratna dan Mefthahudin tentang “Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”, penggunaan sampel sebanyak 100 responden dengan menggunakan data primer. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data diolah menggunakan analisis regresi linear dan *moderated regression analysis (MRA)* dengan bantuan *software* SPSS. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

7. *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working*

***Motivation and Islamic Employee in the Central Java. Abdul.
2012***

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Abdul tentang “*The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Employee in the Central Java*”. Penggunaan populasi sebanyak 268 responden dan jumlah sampel sebanyak 60 responden dengan data primer. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membuktikan bahwa kepemimpinan implementasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan menurut perspektif Islam PT. Bank Mu’amalat Indonesia di Jawa Tengah. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan PT Bank Mu’amalat Indonesia Tbk di Jawa Tengah terhadap hasil kerja termasuk dalam kategori baik secara kuantitatif, namun secara kualitatif termasuk dalam kategori tidak lengkap. Hal ini terjadi karena indikator kinerja pegawai konvensional yang meliputi kemampuan pelaksanaan tugas, disiplin kerja dan standar kerja perusahaan dipandang hanya untuk mewujudkan tujuan organisasi perusahaan yang pada umumnya didominasi oleh konsep materialistik, kapitalistik dan hedonistik tanpa memasukkan nilai-nilai ruhiyyah yang menurut mu’min.

8. *Islamic Leadership, Work Motivation, and Employee Performanve of Bank Jatim Syariah Surabaya. Amaliyah, Fahrullah.2020*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Amaliyah dan Fahrullah tentang “*Islamic Leadership, Work Motivation, and Employee Performance of Bank Jatim Syariah Surabaya*”. Penggunaan populasi sebanyak 50 karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan simultan antara kepemimpinan islam dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kemudian data diolah dan dianalisis dengan aplikasi IBM SPSS Statistic. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepemimpinan Islam dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9. *Spiritual Leadership and Employee Performance: An Empirical Investigation.Udin.2019*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Udin tentang “*Spiritual Leadership and Employee Performance: An Empirical Investigation*”. Penggunaan data sebanyak 162 karyawan kemudian dianalisis menggunakan permodelan persamaan struktural (SEM).

Tujuan dari penelitian ini mengetahui pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual meningkatkan kinerja karyawan untuk mewujudkan keunggulan kompetitif organisasi.

10. *The Role of Working Motivation as Mediation Variabel of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance. Wahyuniati. 2018*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniati “*The Role of Working Motivation as Mediation Variabel of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance*”. Penggunaan sampel diketahui sebanyak 89 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling menggunakan *smartPLS*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran motivasi kerja sebagai mediasi pengaruh kepemimpinan dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa kepemimpinan afektif tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang lebih afektif diikuti dengan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Selain kecerdasan spiritual yang tinggi, ternyata tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Di

sisi lain, kecerdasan spiritual yang tinggi diikuti dengan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja berperan sebagai mediasi penuh terhadap kepemimpinan dan kecerdasan spiritual yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

11. *Analysis of Spirituality Effect on Workplace and Work Motivation on Employee Performance Bank Syariah Mandiri in Jawa Barat Region. Usep. 2019*

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Usep tentang “*Analysis of Spirituality Effect on Workplace and Work Motivation on Employee Performance Bank Syariah Mandiri in Jawa Barat Region*”. Penggunaan sampel diketahui sebanyak 153 dan menggunakan data primer. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di wilayah Jawa Barat dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri di wilayah Jawa Barat. Hasil dari penelitian menggambarkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan spritualitas dalam bekerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama, Judul dan Tahun	Variabel yang diteliti	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Elman Judul : Pengaruh <i>Spiritual Leadership</i> Terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Spiritual leadership (X) • Variabel Dependen Performa Pegawai (Y) 	Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan sampel sebanyak 88 responden dengan menggunakan data primer.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritual leadership memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	Musfiq Judul : Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Kepemimpinan Islami (X1), Motivasi Kerja (X2), • Variabel Dependen Kinerja Karyawan 	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan sampel sebanyak 101 responden	Hasil dari penelitian ini yaitu variabel kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islami dan kepuasan kerja islami.
3.	Anita Judul : Model Kepemimpinan Spiritual dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan BMT se-	Kepemimpinan spiritual, kinerja karyawan	Metode penelitian ini menggunakan survey (<i>path analysis</i>) dengan jumlah sampel sebanyak 130 responden.	Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

	Kabupaten Pati (2016)			
4.	Dhenny Judul : Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Motivasi (X1) Kepemimpinan (X2) • Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) 	Metode penelitian ini dilakukan dengan pendekatan survei dengan sampel sebanyak 50 responden	Hasil dari penelitian ini adalah motivisasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Sunarji Judul : Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukarmai Medan (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel Independen Kepemimpinan Islami (X1), Motivasi Kerja (X2) • Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) 	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan populasi sebanyak 21 responden.	Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan Islam dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Ratna, Mefthaudin Judul : Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Islam, Motivasi, Kinerja Karyawan	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan sampel sebanyak 100 responden.	Hasil dari penelitian ini adalah variabel kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel motivasi kerja

	Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating (2016)			berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
7.	Abdul Judul : <i>The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Employee in the Central Java</i> (2012)	Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami, Motivasi Kerja Islami, Karyawan Berprestasi Islami.	Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan populasi sebanyak 268 dan sampel sebanyak 60 respon.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tanggung jawab karyawan PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk di Jawa Tengah terhadap hasil kerja termasuk dalam kategori baik secara kuantitatif, namun secara kualitatif termasuk dalam kategori tidak lengkap.
8.	Amaliyah, Fahrullah Judul : <i>Islamic Leadership, Work Motivation, and Employee Performance of Bank Jatim Syariah Surabaya</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan Islami • Motivasi Kerja • Kinerja Karyawan 	Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dengan populasi sebanyak 50 karyawan.	Hasil dari penelitian yaitu kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Islam dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

9.	Udin Judul : <i>Spiritual Leadership and Employee Performance: An Empirical Investigation.</i> 2019	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan spiritual • Kinerja Karyawan 	Metode penelitian menggunakan permodelan persamaan struktural (SEM) dengan jumlah data sebanyak 162 karyawan.	Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Wahyuniati Judul : <i>The Role of Working Motivation as Mediation Variable of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan spiritual • Motivasi kerja • Kinerja karyawan 	Penggunaan sampel diketahui sebanyak 89 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling menggunakan <i>smartPLS</i>	Hasil dari penelitian ini yaitu kepemimpinan afektif tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang lebih afektif diikuti dengan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan.
11.	Usep Judul : <i>Analysis of Spirituality Effect on Workplace and Work Motivation on Employee Performance Bank Syariah Mandiri in Jawa Barat Region.</i> (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Spiritualitas di Tempat Kerja • Motivasi Kerja • Kinerja Karyawan 	Jenis penelitian ini menggunakan metode verifikatif deskriptif dengan mendeskripsikan variabel dan karakteristik responden. Sampel yang digunakan 153 responden.	Hasil dari penelitian menggambarkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan

				spritualitas dalam bekerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	---

Sumber : data diolah peneliti, 2021

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Motivasi

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Handoko (2010) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya menurut Gitosudarmo (2001), motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan,

maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

2.2.1.2 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. (Hasibuan, 2010:150)

a. Motivasi Positif (Intensif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

b. Motivasi Negatif (Intensif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

2.2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. (Afandi, 2018 : 24)

a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang untuk berperilaku giat bekerja.

b. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimisme.

c. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

2.2.1.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008: 157) dalam Maslow indikator motivasi kerja ada 5 indikator yaitu :

1) **Kebutuhan Fisik**

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya.

2) **Kebutuhan rasa aman dan keselamatan**

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) **Kebutuhan sosial**

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranta untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

4) **Kebutuhan akan penghargaan**

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) **Kebutuhan perwujudan diri**

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dalam islam mencari nafkah merupakan sebuah kewajiban untuk memenuhi kebutuhan manusia. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan ialah dengan bekerja. Dalam islam motivasi kerja bukanlah untuk mengejar hedonis, dan juga untuk status, terlebih lagi untuk mengejar kekayaan. Sehingga motivasi kerja islam bukan untuk memenuhi kehidupan nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Firman Allah SWT :

قُلْ يَوْمَ اَعْمَلُوا عَلٰى مَا نَتَكْتُمُ اِنِّىْ عَاْمِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Katakanlah “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. Qs. Az Zumar Ayat 39

Dari ayat tersebut Allah memerintahkan kepada manusia untuk semangat bekerja secara maksimal dengan pekerjaan yang menjadi posisi tersebut. Jika manusia bisa bekerja secara maksimal, maka Allah akan membalas kebaikan kepadanya serta tugas manusia yaitu agar maksimal dalam beribadah kepada Allah SWT dan

memberikan nilai kebaikan padanya. Dan jika Allah yang menilai, pasti mendapatkan apa yang dilakukan seseorang akan bernilai ibadah.

2.2.2 Spiritual Leadership

2.2.2.1 Pengertian Spiritual Leadership

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Menurut Siagian (2002), mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi tidak disenangnya. Adapun menurut Hasibuan (2011) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Dr. Tobroni (2005: 1) kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi keilahian. Tuhan adalah pemimpin sejati yang mengilhami, mempengaruhi, melayani dan menggerakkan hati nurani hambanya-Nya dengan sangat bijaksana melalui pendekatan etis dan keteladanan. Sedangkan menurut Marsha Sinetar (2001: 27) kecerdasan spiritual sebagai pemikiran yang terilhami yaitu ketajaman pemikiran yang tinggi yang sering kita katakan menghasilkan sifat-sifat supernatural: intuisi, petunjuk moral yang kokoh, kekuasaan atau otoritas batin, kemampuan

membedakan yang salah dan benar dan kebijaksanaan. Adapun menurut Fry (2003) mendefinisikan spiritual leadership sebagai kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui calling (panggilan) dan membership (keanggotaan). Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang baik yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Spiritual Leadership*

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan spiritual (Donni Juni : 2004).

1. Mencintai Kebenaran dan Takut Hanya kepada Allah SWT
Seseorang pemimpin yang menyayangi kebenaran, hendak jadi pemimpin yang berkepribadian menyayangi keadilan. Karakter dalam perihal ini ialah pemimpin yang jujur. Ketiga sifat ataupun watak karakter ialah sesuatu rangkaian sehingga tidak bisa dipisahkan satu dari yang yang lain. Sifat adil di dalam karakter pemimpin sangat berarti dalam mewujudkan kepemimpinan yang efisien.
2. Dapat dipercaya, Bersedia dan Mampu Mempercayai Orang Lain
Seseorang pemimpin yang bisa dipercaya serta sanggup mempercayai orang lain tercantum seseorang pemimpin

yang tidak hendak sempat lari dari tanggung jawab dan tidak hendak sempat lari dari tanggung jawabnya melainkan pemimpin senantiasa membela organisasi sebab sudah mempercayai serta ketidaka terdapat kesalahan seseorang pemimpin menyangka jika itu terdapat kekeliruan.

3. Memiliki Kemampuan dalam Bidangnya dan Berpandangan Luas didasari Kecerdasan (Inteligensi) yang Memadai.

Ajaran Islam sangat menyarankan buat mempergunakan kecerdasan (intelegensi), perihal ini didasarkan atas banyaknya firman Allah yang menyarankan manusia buat memakai akalunya dalam mengalami bermacam indikasi alam serta kehidupan. Bila ide fikiran senantiasa digunakan buat berfikir hingga seseorang pemimpin hendak memperoleh pengetahuan yang hendak jadi sesuatu keahlian serta kemampuan yang bisa dimanfaatkan buat mewujudkan kepemimpinan yang efisien.

4. Senang Bergaul, Ramah Tamah, Suka Menolong dan Menerima Kritik Orang Lain.

Seseorang pemimpin yang beriman wajib menguasai kalau ikatan manusiawi pula berarti dalam sesuatu organisasi, yang mana mengaitkan dirinya sendiri serta orang lain.

Terdapatnya perihal ini membutuhkan seseorang pemimpin yang memiliki karakter bahagia berteman, ramah tamah serta suka membantu, sebab seseorang pemimpin tidak hendak mengelola organisasinya secara individual. Hendak namun dalam sesuatu organisasi kepemimpinan hendak terwujud bila terdapat yang dipandu serta mengetuai.

5. Memiliki Semangat untuk Maju, Semangat Pengabdian dan Kesetiakawanan, serta Kreatif dan Penuh Inisiatif.

Pemimpin ialah figur tempat menyimpan harapan yang hendak menjadikan suatu yang baik terhadap organisasi yang dipimpinya. Harapan ini hendak terwujud bila seseorang pemimpin kreatif serta inisiatif yang senantiasa semangat berkarya selaku bentuk karakter yang mempunyai semangat buat maju. Seluruh kegiatannya atas dasar pengabdian kepada Allah SWT yang hendak dipersembahkan buat orang lain serta organisasinya. Pemimpin semacam ini mendasarkan kepemimpinannya pada kesetiakawanan yang mana berfikir kalau organisasinya hendak maju sebab orang yang dipimpinya.

6. Bertanggung Jawab dalam Mengambil Keputusan dan Konsekuensi, Berdisiplin serta Bijaksana dalam Melaksanakannya.

Keputusan yang kilat serta pas sangat dibutuhkan pemimpin dalam mengalami keadaan yang kritis ataupun menekan. Pada dikala keadaan kritis tidak bisa jadi seseorang pemimpin musyawarah terlebih dulu dalam mengambil keputusan sebab hendak sangat merugikan. Pada posisi ini pemimpin tidak cuma berkewajiban buat mengambil keputusan saja melainkan wajib sanggup bertanggung jawab. Tanggung jawab bukan cuma dipikul oleh pemimpin saja tetapi pada seluruh orang yang ikut serta di dalamnya.

7. Aktif Memelihara Kesehatan Jasmani dan Rohani

Pemimpin yang aktif memelihara kesehatan jasmaninya senantiasa siap dalam melaksanakan aktivitas yang membutuhkan tenaga raga. Tenaga raga ini sangat pengaruhi produktivitas kerja pemimpin yang membutuhkan tenaga raga. Pemimpin pula wajib memelihara kesehatan rohaninya dengan metode menjauhi keadaan dalam pribadinya biar tidak stress.

2.2.2.3 Indikator *Spiritual Leadership*

Indikator-indikator *Spiritual Leadership* (Thayib : 2005) yaitu :

- 1) Kejujuran sejati

- 2) Keadilan
- 3) Semangat amal sholeh
- 4) Membenci formalitas dan *organize religion*
- 5) Sedikit bicara banyak kerja dan santai
- 6) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain
- 7) Keterbukaan menerima perubahan
- 8) Pemimpin yang dicintai
- 9) *Think globally and act locally*
- 10) Kerendahan hati

Kepemimpinan pada hakikatnya kewajiban untuk setiap manusia yang sudah berkuasaan untuk berbuat amar ma' ruf demi terwujudnya kema'rufan dimuka bumi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus: 14

ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَلَائِفَ الْأَيْمَانِ فِي رُضٍ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya :

kemudian kami jadikan kamu pengganti-pengganti (mereka) di muka bumi sesudah mereka, supaya kami memperhatikan bagaimana kamu berhasil. (Qs. Yunus (10) : Ayat 14).

Dari ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa bagi kaum muslimin agar selalu berhati-hati dalam menentukan sesuatu dan yang akan dilakukan tugas-tugas yang telah diberikan Allah SWT yang diantaranya menegakkan hak dan keadilan dalam hal kepemimpinan serta tidak terlepas dari perhatian

2.2.3 Kinerja Karyawan

2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Bambang Kusriyanto (1993: 3) kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Sedangkan menurut Faustino Cardosa Gomes (1995: 195) mengemukakan bahwa definisi kinerja karyawan adalah sebagai output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Adapun menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000: 67) bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil (proses) yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan serta dievaluasi tingkat kinerja karyawannya.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan

secara keseluruhan. Sedangkan menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah :

- 1) Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- 2) Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
- 3) Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
- 4) Peningkatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Afandi (2018:86)

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai.

2.2.3.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja menurut Kaplan dan Narton (2001) :

1. Individu
2. Psikologis
3. Organisasi

Menurut Toto Tasmara (2003:25) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia serta menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝

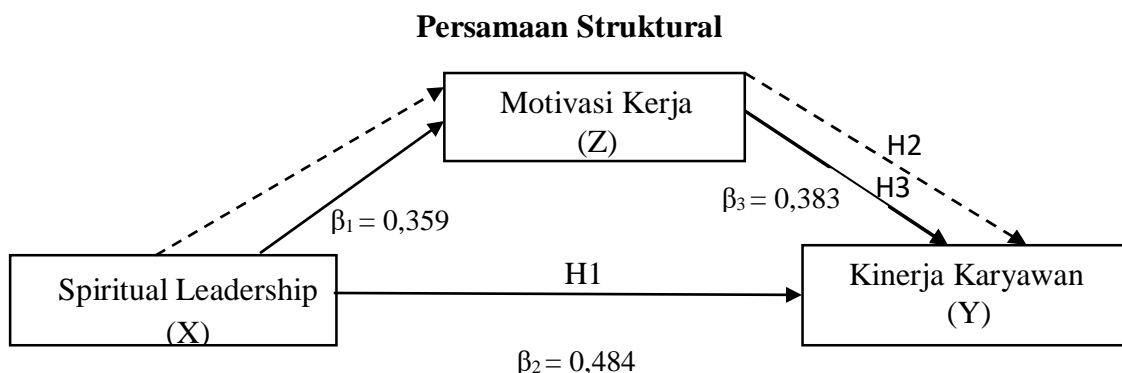
Artinya : "Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97)

Dari penjelasan ayat diatas menegaskan bahwa seseorang yang bekerja dapat dikategorikan sebagai amal saleh (laki-laki atau perempuan) serta beriman akan diberikan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir mengenai pengaruh *spiritual leadership* terhadap motivasi kerja dan *performa* pegawai sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam kerangka konseptual diatas dapat dihasilkan sebuah hipotesis atau dugaan sementara. Menurut Sugiyono (2012:96) hipotesis merupakan dugaan sementara yang belum diuji kebenarannya dalam suatu pendapat atau kesimpulan. Dari uraian diatas didapatkan hipotesis :

2.4.1 Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Udin (2019) Elman, Musfiq, Amaliyah (2020), bahwa kepemimpinan spiritual memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Sulistyono (2009), bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H2 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

2.4.2 Motivasi sebagai variable mediasi *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunarji, Usep, Anita (2019) dan penelitian Wahyuniati (2018) bahwa kepemimpinan spiritual memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H1 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Motivasi sebagai variabel mediasi antara *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

2.4.3 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sunarji, Usep, Anita (2019) dan penelitian Wahyuniati (2018) bahwa kepemimpinan spiritual memiliki dampak yang signifikan terhadap motivasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka H3 dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan pendekatan *explanatory research*. Adapun pengertian *explanatory research* menurut Singarimbun dan Effendi, (1995:5) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo yang beralamat di Jalan Soekarno Hatta, Sukabumi, Mayangan Kota Probolinggo. Alasan melakukan penelitian di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo adalah lembaga ini merupakan salah satu lembaga keuangan Islam di

Probolinggo, dan merupakan salah satu lembaga keuangan yang sedang berkembang serta memiliki beberapa penghargaan seperti *The Best Sharia Bank in The Service Excellence, Golden Trophy untuk Best Overall Performance*, Rank 1 untuk *Security Personnel*, Rank 1 untuk *Customer Service* dan Rank 2 untuk *Over All Walk In Channel*.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo yang berjumlah 69 karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik Slovin yang mana dalam penentuan jumlah sampel harus *representative* dimana hal tersebut bertujuan agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan serta juga agar perhitungannya tidak memerlukan table jumlah sampel (Sugiyono, 2018:87).

Rumus Slovin dalam menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sample/jumlah responden

N = ukuran populasi

E = presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e=0,1$

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan, sehingga presentase kelonggaran 5% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{69}{1+(69 \times 0,05)^2}$$

$$n = \frac{69}{1+69 \times (0,0025)^2}$$

$$n = \frac{69}{1+0,1725}$$

$$n = \frac{69}{1,1725} = 58,8, \text{ maka disesuaikan oleh peneliti menjadi } 59 \text{ responden.}$$

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari perhitungan rumus slovin maka sampel yang diambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak responden dari keseluruhan total karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) Probolinggo.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi anggota digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017:124).

3.5 Data dan Jenis Data

Menurut Arikunto (2013:172) sumber data adalah subyek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2016: 225) data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui wawancara dengan subjek penelitian serta obeservasi atau pengamatan langsung di lapangan. Selain itu data primer juga didapatkan dari data penyebaran kuesioner yang bersumber pada responden atas pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2014: 131) data sekunder merupakan suatu data yang telah dikumpulkan oleh pihak kedua. Data ini dapat diperoleh dari beberapa refrensi seperti dokumentasi, arsip dan data lain yang berkaitan dengan masalah penelitian berupa data sejarah instansi dan data karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Problinggo.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Angket/Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012) kuesioner merupakan sebuah item pertanyaan yang dilakukan oleh peneliti kepada responden guna memperoleh sebuah data yang akan diolah untuk dijadikan sebuah penelitian. Dengan menggunakan kuesioner diharapkan responden untuk memberikan respon yang positif atas kuesioner yang telah diberikan serta memberikan jawaban yang sesuai dan positif atas beberapa pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner tersebut.

2. Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2016:291) studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, dikarenakan peneliti tidak lepas dari literatur-literatur ilmiah. Data yang diperoleh dari data yang relevan terhadap permasalahan yang akan diteliti dengan melakukan studi pustaka lainnya seperti buku, jurnal, artikel serta penelitian terdahulu.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Bebas atau Independen (X)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari *spiritual leadership* (X1) dan Motivasi Kerja (X2). Adapun definisi *spiritual leadership* adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai dan sifat-sifat ketuhan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan (Tobroni, 2015). Sedangkan definisi Motivasi Kerja (X2) yakni menurut Hasibuan (2008) mengatakan bahwa menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Variabel Terikat atau Dependen (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun definisi tentang Kinerja Karyawan menurut Martoyo (2007) menjelaskan bahwa hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
----------	-----------	------	--------

<i>Spiritual Leadership</i> (X1)	a) Kejujuran sejati	<ul style="list-style-type: none"> • Memegang teguh kejujuran 	Tobroni (2005)
	b) <i>Fairness</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Baik dan adil terhadap diri sendiri dan orang lain 	
	c) Semangat amal shaleh	<ul style="list-style-type: none"> • Keamanan, kemapanan, dan kejayaan diri 	
	d) Membenci formalitas dan <i>religion</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Taat pada peraturan 	
	e) Sedikit bicara, banyak kerja, dan santai	<ul style="list-style-type: none"> • Mengedepankan pekerjaan secara efisien dan efektif 	
	f) Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang lain	<ul style="list-style-type: none"> • Bersikap secara bijaksana dalam segala situasi 	
	g) Keterbukaan menerima perubahan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki rasa hormat dan senang terhadap perubahan 	
	h) Pemimpin yang dicintai	<ul style="list-style-type: none"> • Cinta terhadap orang yang dipimpinnya 	
	i) <i>Think globally and act locally</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin dan fokus terhadap kekinian 	
	j) Kerendahan hati	<ul style="list-style-type: none"> • Menjadi sosok panutan 	

Motivasi Kerja (X2)	a) Kebutuhan fisiologis	<ul style="list-style-type: none"> • Kesesuaian gaji yang diterima • Kecukupan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari 	Ardana, dkk (2012:196)
	b) Kebutuhan rasa aman	<ul style="list-style-type: none"> • Jaminan kesehatan dalam bekerja • Lingkungan kerja yang aman dan nyaman 	
	c) Kebutuhan sosial	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan baik sesama karyawan • Kerja sama yang baik 	
	d) Kebutuhan penghargaan	<ul style="list-style-type: none"> • Reward dan pujian • Jenjang karir 	
	e) Kebutuhan aktualisasi diri	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan kemampuan dan potensi diri secara maksimal • Pengembangan diri 	
Kinerja Karyawan (Y)	a) Individu	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kemampuan dan keahlian • Memiliki latar belakang 	Kaplan dan Narton (2001)
	b) Psikologis	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki persepsi yang baik • Menjaga sikap terhadap orang lain • Memiliki kepribadian yang baik • Keinginan untuk belajar • Memiliki motivasi yang tinggi 	
	c) organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki sumber daya yang baik • Memiliki jiwa kepemimpinan yang baik • Memiliki penghargaan bagi karyawan berprestasi. 	

Sumber : data diolah peneliti, 2021

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

1. Statistik deskriptif menurut Sugiyono (2017:147) mengungkapkan bahwa statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi.
2. Statistik inferensial menurut Sugiyono (2017:148) yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random.
3. Dalam penelitian kuantitatif ini menggunakan path analysis. Menurut Sugiyono (2017:46) path analysis yaitu analisis yang menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir harus lewat jalur langsung atau melalui variabel intervening.
4. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala *likert*. Menurut Sugiyono (2017) “skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, yang dimana fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam skala *likert* variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan. Adapun contoh dari jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* :

Tabel 3. 2

Metode Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : data diolah peneliti, 2020

3.9 Uji Validitas dan Reabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Menurut Sugioyono (2012) uji validitas yaitu merupakan cara yang digunakan untuk mengukur benar atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila item-item dalam setiap indikator pernyataan dapat mengungkapkan suatu data yang dapat di ukur oleh kuesioner tersebut.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:177) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan

menghasilkan data yang sama. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila responden dalam menjawab setiap pertanyaan bisa konsisten atau stabil. Dalam melakukan uji validitas ini alat ukur yang digunakan peneliti yaitu *software* SPSS. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2012) uji asumsi klasik merupakan model regresilinier yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi tersebut sudah baik maupun belum. Tujuan uji asumsi klasik untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh mempunyai ketepatan, tidak bias dan konsisten. Adapun uji asumsi klasik meliputi :

3.11 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka

tidak terjadi heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebuah data yang disebarakan itu secara merata dan tidak melenceng dan untuk mengetahui variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011) pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-Plot. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas ini menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yang mana apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal. Namun apabila sebaliknya nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka menunjukkan bahwa data tersebut tidak memiliki distribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakann dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.*> 0,05 maka ada hubungan linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai *Deviation from*

Linearity Sig. < 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.11 Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur Path

Metode *Path Analysis* merupakan metode yang berfungsi untuk menguji hubungan antar variabel, yang mana untuk menjelaskan hubungan beberapa variabel bebas dengan variabel terikat baik secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung (Supriyanto dan Maharani, 2019:36). Terdapat beberapa tahapan dalam analisis ini antara lain :

1. Membangun model penelitian didasarkan pada teori serta konsep penelitian.
2. Pemeriksaan beberapa asumsi penelitian
 - a. Hubungan linier antar variabel
 - b. Model mempunyai hubungan searah
 - c. Skala pengukuran data setidaknya ukuran interval
 - d. Tingkat keabsahan data ditunjukkan dengan validitas dan reabilitas
 - e. Model yang dianalisis disusun berdasarkan teori.
3. Model dikatakan baik apabila memenuhi beberapa asumsi dasar
 - a. Koefisien determinasi total (keseluruhan kontribusi data yang diperoleh dari model pengukuran).
 - b. Theory Thiming (mengacu pada teori thiming, apabila ditemukan jalur yang tidak signifikan, sebaiknya jalur tersebut dibuang, sehingga model menjadi lebih baik).

3.11.1 Memaknai Output Keluaran Analisis Jalur Path

Menghitung koefisien jalur model I : mengacu pada output Regresi Model I pada bagian tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu $X1 = 0,000$ dan $X2 = 0,000$ lebih kecil dari 0,05, maka kesimpulannya bahwa Regresi Model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Paparan Data Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

A. Sejarah Bank Syariah Indonesia (BSI)

Indonesia merupakan negara yang memiliki penduduk muslim terbesar didunia, dengan banyaknya penduduk muslim Indonesia memiliki potensi yang sangat besar dalam industri keuangan syariah. Dengan adanya kesadaran masyarakat tentang halal matter dan dukungan stakeholder yang kuat, merupakan faktor penting dalam pengembangan ekosistem industri halal di Indonesia yaitu Bank Syariah. Industri perbankan syariah di Indonesia mengalami perkembangan dan peningkatan yang signifikan. Dengan inovasi produk, peningkatan layanan, serta pengembangan jaringan menunjukkan trend yang positif dari tahun ke tahun.

1 Februari 2021 (19 Jumadil Akhir 1442 H) merupakan berdirinya PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) yang diresmikan oleh Presiden Jokowi. PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan penggabungan (merger) dari tiga bank BUMN yaitu PT. Bank BRI Syariah, PT. Bank BNI Syariah, PT. Bank Mandiri Syariah. Pendirian Bank Syariah Indonesia (BSI) mendapatkan izin dari

OJK dengan Nomor : SR-3/PB.1/2021 tanggal 27 Januari 2021 perihal Pemberian Izin Penggabungan PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah ke dalam PT Bank BRI Syariah Tbk serta izin Perubahan Nama dengan Menggunakan Izin Usaha PT Bank BRI Syariah Tbk menjadi Izin Usaha atas nama PT Bank Syariah Indonesia Tbk sebagai Bank Hasil Penggabungan. Dengan penggabungan ketiga Bank Syariah ini diharapkan bisa menyatukan kelebihan dari masing-masing bank tersebut sehingga menghadirkan layanan yang lengkap dan jangkauan lebih luas dan memiliki kapasitas permodalan ekonomi yang lebih baik lagi. Alasan ketiga bank syariah ini di merger karena merupakan bagian dari upaya komitmen Pemerintah dalam memajukan ekonomi syariah sebagai pilar baru kekuatan ekonomi nasional yang juga secara jangka panjang akan mendorong Indonesia sebagai salah satu pusat keuangan syariah dunia. Tujuan dari merger tersebut membawa perbankan syariah di Indonesia menjadi lebih inovatif, lebih bermanfaat, dan lebih kuat sehingga menjadi bagian dari motor pembangunan Indonesia dan potensi market syariah masih sangat besar di Indonesia jadi tidak akan mengurangi persaingan.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a) Visi :

Menjadi salah satu dari 10 Bank Syariah Terbesar Berdasarkan Kapitalisasi Secara Global dalam Waktu 5 Tahun ke Depan.

b) Misi :

1. Memberikan akses solusi syariah di Indonesia Melayani >20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai buku 50 T di tahun 2025.
2. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik para pemegang saham. Top 5 bank yang *profitable* di Indonesia (ROE 18%) dan valuasi kuat (PB>2)
3. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik Indonesia.

Perusahaan dengan nilai yang kuat dan memberdayakan masyarakat serta berkomitmen pada pengembangan karyawan dengan budaya berbasis kinerja.

4.1.3 Ruang Lingkup Perusahaan

Dalam kegiatannya PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) sebagai lembaga keuangan syariah yang memiliki beberapa produk, diantaranya :

1. Tabungan Easy

Merupakan produk yang umum digunakan nasabah individu BSI dengan mendapatkan beberapa fasilitas seperti buku tabungan, kartu ATM, serta layanan mobile banking. Tabungan Easy ini menggunakan akad Easy Wadiah dan Easy Mudharabah.

2. TabunganKu

Merupakan produk yang diluncurkan untuk nasabah perorangan dengan syarat yang sangat mudah. Dengan syarat yang mudah diharapkan mampu meningkatkan budaya menabung di semua kalangan masyarakat.

3. BSI Giro

Merupakan produk tabungan perorangan atau badan usaha dalam bentuk rupiah maupun mata uang asing, tetapi di BSI hanya bisa menggunakan rupiah saja dengan menggunakan prinsip akad wadiah dengan perjanjian bonus sebesar 3% dari total keuntungan hasil pengelola dana. Penarikan bisa dilakukan kapan saja dengan menggunakan cek, bilyet giro, maupun kartu debit.

4. Tabungan Pensiun

Merupakan produk tabungan yang diperuntukkan nasabah perorangan untuk mempersiapkan masa tua.

5. Tabungan Mabruur

Bank Syariah tentunya memiliki produk tabungan haji dan umroh yang dikhususkan untuk persiapan keberangkatan haji dan umroh. Keuntungan dalam menjadi nasabah tabungan mabrur diantaranya jika telah terdaftar nomor porsi maka nasabah bisa menggunakan kartu ATM di provider VISA dan mastercard dan mendapatkan kemudahan mendapatkan porsi keberangkatan haji.

Selain produk simpanan yang dilakukan oleh Bank Syariah Indonesia juga mempunyai kegiatan pembiayaan (pinjaman) yang menjadi salah satu bagian penting dalam melakukan kegiatannya.

Adapun jenis-jenis pinjaman diantaranya :

1. BSI KUR (Kredit Usaha Rakyat)

Merupakan pinjaman yang dapat digunakan sebagai modal usaha dengan memberikan pinjaman hingga 500 juta rupiah dengan jangka waktu 48 sampai 60 bulan.

2. BSI KUR Petani

Pembiayaan ini dikhususkan kepada petani sesuai dengan namanya yang bertujuan mendukung pertanian dengan bekerja sama dengan Kementrian Pertanian Indonesia.

3. BSI Usaha Mikro

Pembiayaan ini digunakan untuk usaha mikro dengan menawarkan pinjaman dari 5 juta rupiah hingga 200 juta rupiah dengan jangka waktu 60 bulan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, peneliti membutuhkan responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan untuk dikonversikan menjadi data yang akan dianalisa, gambaran umum responden yang didapatkan berdasarkan karakteristik jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir adalah sebagai berikut:

A. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1

Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-laki	27	45,8%
2	Perempuan	32	54,2%
	Total	59	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat dari 59 responden, responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 27 atau sebanyak 45,8%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 atau sebanyak 54,2%. Jadi responden yang berjenis kelamin perempuan memiliki jumlah responden terbanyak.

B. Usia

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2
Responden Menurut Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	<30 Tahun	31	52,5%
2	31 – 40 Tahun	17	28,8%
3	41 – 50 Tahun	11	18,6%
	Total	59	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia diatas dapat kita lihat bahwa karyawan Bank Syariah Indonesia yang berumur <30 tahun adalah sebanyak 31 orang atau 52,5% dari 59 responden, antara usia 31-40 tahun adalah 17 orang atau 28,8% dan antara usia 41-50 tahun adalah 11 orang atau 18,6%. Hasil rekap ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Bank Syariah Indonesia adalah antara usia <30 tahun.

C. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 3
Responden Menurut Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SMA	6	10,2%
2	D3	13	22,0%
3	S1	34	57,6%
4	S2	6	10,2%
	Total	59	100%

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 6 orang atau 10,2%, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 13 orang atau 22,0%, jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 34 orang atau 57,6%, dan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 6 orang atau 10,2%. Responden berdasarkan pendidikan terakhir paling dominan adalah S1.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif

A. *Spiritual Leadership*

Terdapat 10 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel *Spiritual Leadership* (X). Berikut ini hasil rata – rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 4

Distribusi Frekuensi Item *Spiritual Leadership* (X)

No.	Item	Jawaban										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1	13	22,0	36	61,0	9	15,3	1	1,7	0	0	4,03
2	X2	15	25,4	26	44,1	17	28,8	1	1,7	0	0	3,93
3	X3	11	18,6	36	61,0	11	18,6	1	1,7	0	0	3,97
4	X4	9	15,3	39	66,1	10	16,9	1	1,7	0	0	3,95
5	X5	9	15,3	29	49,2	21	35,6	0	0	0	0	3,80
6	X6	11	18,6	33	55,9	11	18,6	4	6,8	0	0	3,86
7	X7	9	15,3	40	67,8	10	16,9	0	0	0	0	3,98
8	X8	13	22,0	30	50,8	16	27,1	0	0	0	0	3,95
9	X9	8	13,6	37	62,7	13	22,0	1	1,7	0	0	3,88
10	X10	12	20,3	34	57,6	11	18,6	2	3,4	0	0	3,95
Rata – rata Frekuensi untuk X = 3,93												

Keterangan :

Dengan 10 item diatas menunjukkan bahwa pemimpin saya selalu memberikan nasehat tentang nilai kejujuran, pemimpin saya memimpin perusahaan dengan membangun citra sebagai sosok yang jujur, pemimpin saya menerapkan nilai keislaman di perusahaan, pemimpin saya mampu berbagi waktu antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, pemimpin saya mampu berbagi waktu antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, pemimpin saya sosok yang taat beragama, pemimpin saya sering memberikan nasehat di setiap pertemuan, pemimpin saya menciptakan kewajiban berbusana muslin atau berpakaian sopan di kantor, semangat amal saleh pimpinan mempengaruhi kinerja saya di kantor, semangat amal saleh pimpinan mempengaruhi kinerja saya di kantor, pemimpin saya sosok yang sedikit bicara banyak bertindak, pemimpin saya menjadi sosok panutan bagi karyawan. Dari 10 item dapat diketahui yang mendapatkan nilai *mean* paling besar yakni item “Pemimpin saya selalu memberikan nasehat tentang nilai kejujuran” dengan mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,03. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa pemimpin saya selalu memberikan nasehat tentang nilai kejujuran. Adapun penyebaran tanggapan responden 22,0% sangat setuju, 61,0% setuju, 15,3% ragu – ragu, 1,7% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa nilai *mean* dari variabel *spiritual leadership* sebesar 3,93. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel *spiritual leadership* adalah setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemimpin saya selalu memberikan nasehat tentang nilai kejujuran, pemimpin saya memimpin perusahaan dengan membangun citra sebagai sosok yang jujur, pemimpin saya menerapkan nilai keislaman di perusahaan, pemimpin saya mampu berbagi waktu antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, pemimpin saya mampu berbagi waktu antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan, pemimpin saya sosok yang taat beragama, pemimpin saya sering memberikan nasehat di setiap pertemuan, pemimpin saya menciptakan kewajiban berbusana muslin atau berpakaian sopan di kantor, semangat amal saleh pimpinan mempengaruhi kinerja saya di kantor, semangat amal saleh pimpinan mempengaruhi kinerja saya di kantor, pemimpin saya sosok yang sedikit bicara banyak bertindak, pemimpin saya menjadi sosok panutan bagi karyawan.

B. Motivasi Kerja

Terdapat 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel motivasi kerja (Z). Berikut ini hasil rata – rata atau *mean* dari jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5**Distribusi Frekuensi Item Motivasi Kerja (Z)**

No.	Item	Jawaban										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Z1	19	32,2	21	35,6	14	23,7	4	6,8	1	1,7	3,90
2	Z2	15	25,4	28	47,5	12	20,3	2	3,4	2	3,4	3,88
3	Z3	21	35,6	26	44,1	8	13,6	3	5,1	1	1,7	4,07
4	Z4	10	16,9	26	44,1	14	23,7	6	10,2	3	5,1	3,58
5	Z5	22	37,3	21	35,6	13	22,0	3	5,1	0	0	4,05
6	Z6	19	32,2	25	42,4	12	20,3	2	3,4	1	1,7	4,00
Rata – rata Frekuensi untuk Z = 3,91												

Keterangan :

Dengan 6 item diatas menunjukkan bahwa saya memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan, gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari, saya memiliki hubungan yang baik sesama karyawan. baik kepentingan perusahaan atau diluar perusahaan, saya berusaha menjalin kerjasama dalam satuan kerja, saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, kritik dan saran yang diberikan membuat saya lebih maju. Dari 6 item dapat diketahui yang mendapatkan nilai *mean* paling besar yakni item “Saya memiliki hubungan yang baik sesama karyawan. Baik kepentingan perusahaan atau diluar perusahaan” dengan mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,07. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju pemimpin saya memiliki hubungan yang baik sesama karyawan. Baik kepentingan perusahaan atau diluar perusahaan. Adapun penyebaran tanggapan responden 35,6% sangat

setuju, 44,1% setuju, 13,6% ragu – ragu, 5,1% tidak setuju, 1,7% sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa nilai *mean* dari variabel motivasi kerja sebesar 3,91. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel motivasi kerja adalah setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa saya memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan, gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari, saya memiliki hubungan yang baik sesama karyawan. baik kepentingan perusahaan atau diluar perusahaan, saya berusaha menjalin kerjasama dalam satuan kerja, saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan, kritik dan saran yang diberikan membuat saya lebih maju.

C. Kinerja Karyawan

Terdapat 10 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y). Berikut ini hasil rata – rata atau *mean* dari ajwaban responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Item Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item	Jawaban										Mean
		SS		S		R		TS		STS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y1	22	37,3	24	40,7	4	6,8	4	6,8	5	8,5	3,92
2	Y2	18	30,5	23	39,0	11	18,6	3	5,1	4	6,8	3,81
3	Y3	13	22,0	26	44,1	14	23,7	5	8,5	1	1,7	3,76
4	Y4	24	40,7	16	27,1	11	18,6	5	8,5	3	5,1	3,90
5	Y5	18	30,5	27	45,8	8	13,6	5	8,5	1	1,7	3,95
6	Y6	22	37,3	21	35,6	10	16,9	4	6,8	2	3,4	3,97
7	Y7	15	25,4	22	37,3	16	27,1	6	10,2	0	0	3,78

8	Y8	14	23,7	29	49,2	11	18,6	5	8,5	0	0	3,88
9	Y9	14	23,7	30	50,8	13	22,0	2	3,4	0	0	3,95
10	Y10	16	27,1	30	50,8	11	18,6	2	3,4	0	0	4,02
Rata – rata Frekuensi untuk Y = 3,89												

Keterangan :

Dengan 10 item diatas menunjukkan bahwa saya siap meningkatkan kinerja saya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, jika ada kesempatan, saya siap mengembangkan karir dengan mengikuti seminar dan pelatihan, jika ada kesempatan, saya siap untuk meningkatkan kinerja dengan kuliah di jenjang yang lebih tinggi, saya selalu menjaga sikap saya untuk kinerja yang lebih, saya selalu menjaga kerapian, tampilan fisik, serta kebiasaan datang tepat waktu, saya selalu mengevaluasi baik kinerja saya, saya selalu memotivasi diri dan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja, keinginan bekerja lebih di luar peran sebagai karyawan mempengaruhi kinerja saya secara psikologis, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja saya dalam bekerja, ketika berprestasi saya merasa pantas mendapat penghargaan dari perusahaan tempat saya bekerja. Dari 10 item dapat diketahui yang mendapatkan nilai *mean* paling besar yakni item “Ketika berprestasi saya merasa pantas mendapat penghargaan dari perusahaan tempat saya bekerja” dengan mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan setuju bahwa ketika berprestasi saya merasa pantas mendapat penghargaan dari perusahaan tempat saya bekerja. Adapun penyebaran tanggapan

responden 27,1% sangat setuju, 50,8% setuju, 18,6% ragu – ragu, 3,4% tidak setuju, 0% sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa nilai *mean* dari variabel kinerja karyawan sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa tanggapan dari responden terhadap variabel kinerja karyawan adalah setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa saya siap meningkatkan kinerja saya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, jika ada kesempatan, saya siap mengembangkan karir dengan mengikuti seminar dan pelatihan, jika ada kesempatan, saya siap untuk meningkatkan kinerja dengan kuliah di jenjang yang lebih tinggi, saya selalu menjaga sikap saya untuk kinerja yang lebih, saya selalu menjaga kerapian, tampilan fisik, serta kebiasaan datang tepat waktu, saya selalu mengevaluasi baik kinerja saya, saya selalu memotivasi diri dan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja, keinginan bekerja lebih di luar peran sebagai karyawan mempengaruhi kinerja saya secara psikologis, kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja saya dalam bekerja, ketika berprestasi saya merasa pantas mendapat penghargaan dari perusahaan tempat saya bekerja.

4.1.6 Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Uji validitas data pada penelitian ini dilakukan terhadap tanggapan 59 responden dengan membandingkan nilai korelasi

dari data tanggapan responden yang dikumpulkan dan nilai r table pada taraf signifikansi 5%, maka df pada penelitian ini adalah $59 - 2 = 57$, maka r table yaitu 0,2162 yang artinya apabila nilai korelasi item instrumen data lebih dari 0,2681 maka dikatakan valid.

Tabel 4. 7

Hasil Uji Validitas *Spiritual Leadership*

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		<i>CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION</i>	r Tabel	
<i>Spiritual Leadership</i> (X)	X1	0,658	0,2162	Valid
	X2	0,704	0,2162	Valid
	X3	0,741	0,2162	Valid
	X4	0,640	0,2162	Valid
	X5	0,788	0,2162	Valid
	X6	0,611	0,2162	Valid
	X7	0,717	0,2162	Valid
	X8	0,616	0,2162	Valid
	X9	0,787	0,2162	Valid
	X10	0,616	0,2162	Valid

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel *Spiritual Leadership* (X) mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,2162. Sehingga butir- butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *Spiritual Leadership* (X) adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Tabel 4. 8**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja**

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		<i>CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION</i>	r Tabel	
Motivasi Kerja (Z)	Z1	0,768	0,2162	Valid
	Z2	0,795	0,2162	Valid
	Z3	0,733	0,2162	Valid
	Z4	0,816	0,2162	Valid
	Z5	0,591	0,2162	Valid
	Z6	0,641	0,2162	Valid

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Z) mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,2162. Sehingga butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja (Z) adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

Tabel 4. 9**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Variabel	Item	Nilai		Keterangan
		<i>CORRECTED ITEM TOTAL CORRELATION</i>	r Tabel	
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,747	0,2162	Valid
	Y2	0,481	0,2162	Valid
	Y3	0,717	0,2162	Valid
	Y4	0,646	0,2162	Valid
	Y5	0,554	0,2162	Valid
	Y6	0,537	0,2162	Valid
	Y7	0,392	0,2162	Valid
	Y8	0,297	0,2162	Valid
	Y9	0,667	0,2162	Valid
	Y10	0,592	0,2162	Valid

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,2162. Sehingga butir-butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid dan dapat digunakan dalam pengujian.

B. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012:177) uji reliabilitas apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel, maka dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. 10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart nilai	Keterangan
<i>Spiritual Leadership</i> (X)	0.872	0.7	RELIABEL
Motivasi Kerja (Z)	0.821	0.7	RELIABEL
Kinerja Karyawan (Y)	0.759	0.7	RELIABEL

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat kita lihat bahwa didapatkan dari uji reliabilitas nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel adalah > 0.7 , maka data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dinyatakan reliabel.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

A. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010).

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser. Apabila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya. Berikut uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Tabel 4. 11

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		T	Sig.
1	(Constant)	1.785	.080
	Employee Engagement	.579	.565
	Lingkungan Kerja	-.983	.330

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui nilai signifikansi seluruh variabel independent > 0.05 . Sehingga dapat disimpulkan penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sebuah data yang disebarakan itu secara merata dan tidak melenceng dan untuk mengetahui variabel independen dan dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011) pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-Plot. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas ini menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov yang mana apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data tersebut memiliki distribusi normal. Namun apabila sebaliknya nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka menunjukkan bahwa data tersebut tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 4. 12

Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogrov Smirnov* nilai signifikansinya sebesar 0.200. dikarenakan nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

D. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2016:159) menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Apakah fungsi yang digunakan dalam suatu studi empiris sebaiknya berbentuk linear, kuadrat atau kubik. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen. Jika nilai Deviation from Linearity Sig.> 0,05 maka ada hubungan linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai Deviation from Linearity Sig.< 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Tabel 4. 13

Hasil Uji Linieritas

Variabel	Deviation from Linearity	Sig.
<i>Spiritual Leadership</i> (X)	0.676	0.813
Motivasi Kerja (Z)	0.865	0.605

Sumber: data diolah, 2021

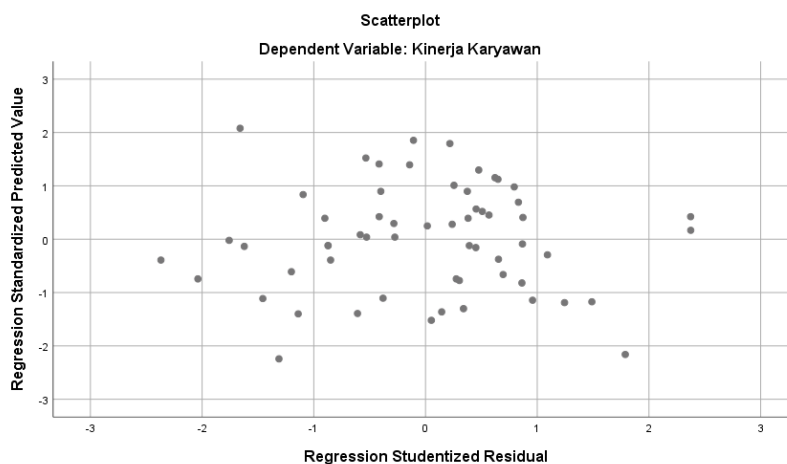
Berdasarkan Tabel 4.12 diketahui bahwa penelitian ini nilai Deviation from Linearity Sig.> 0,05 maka ada hubungan linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu

pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut hesteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya hesteroskedastisitas dalam suatu model regresi linier berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi hersteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Berikut uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Hesterokedastisitas



Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Gambar 4.1 memperlihatkan pola penyebaran titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan mendekati garis diagonal. Hal ini menandakan variabel yang diteliti meliputi pengawasan, motivasi kerja dan kinerja pegawai berdistribusi normal.

4.1.8 Uji Validitas Model

Pengujian pada validitas model di dalam analisis jalur sangat diperlukan supaya dapat diketahui sah atau tidaknya suatu analisis yang telah dilakukan. Pengujian terhadap validitas model pada analisis jalur ada dua indikator yang perlu dilihat, yakni koefisien determinasi total (R^2).

Dalam hal ini, interpretasi koefisien determinasi (R^2) sama dengan interpretasi koefisien determinasi (R^2) pada analisis regresi.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi total dengan nilai 0,436 menunjukkan variasi data yang dapat diterangkan dalam model penelitian yakni sebesar 49,6% atau dengan perkataan lain informasi yang tercakup pada data 49,6% dapat dijelaskan pada model penelitian. Sementara 50,4% dapat dijelaskann oleh variabel lain (yang belum terdapat pada model).

$$R^2 = 1 - Pe_1^2 - Pe_2^2 - \dots - Pe_i^2$$

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R^2_1} = \sqrt{1 - 0,484} = 0,718$$

$$Pe_2 = \sqrt{1 - R^2_2} = \sqrt{1 - 0,383} = 0,785$$

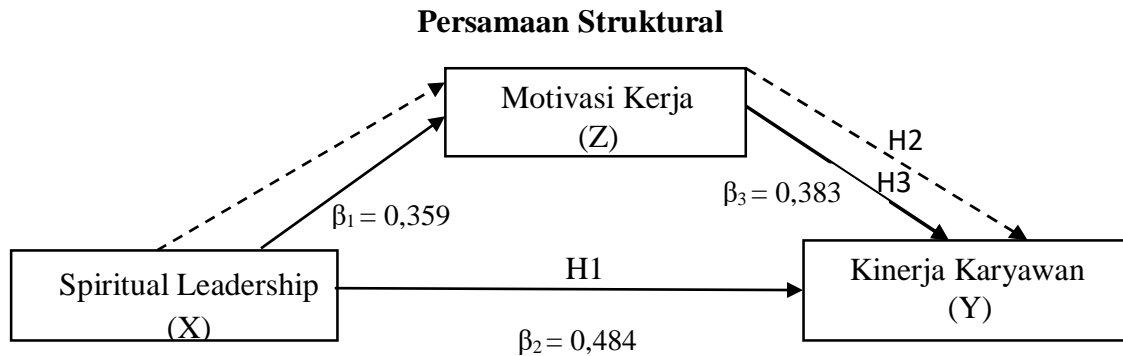
$$R^2 = 1 - (0,718)^2 - (0,785)^2$$

$$= 1 - 0,564$$

$$= 0,436$$

4.1.9 Analisis Jalur

Gambar 4. 2



Sumber : *Data primer, diolah 2021*

Tabel 4. 14

Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung dan Pengaruh Total

Variabel	Pengaruh Langsung	Sig.	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
<i>Spiritual leadership</i> terhadap motivasi kerja	0,359	0,000		
<i>Spiritual leadership</i> terhadap kinerja karyawan	0,484	0,009		
Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	0,383	0,009		
Motivasi sebagai variabel mediasi antara <i>spiritual leadership</i> dan kinerja karyawan			0,359 x 0,383 = 0,137	0,484 + 0,137 = 0,621

Sumber : *Data primer, diolah 2021*

Tabel 4.13 di atas, berdasarkan perbandingan pengaruh langsung *spiritual leadership* (0,359), motivasi kerja (0,383) dan pengaruh tidak langsung *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (0,137). Kesimpulannya, pengaruh langsung menunjukkan hasil lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga variabel motivasi kerja termasuk variabel mediasi.

4.1.10 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi R² adalah untuk mengetahui hubungan antara semua variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar presentasi variasi dalam variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi dalam variabel independen. Hasil dari pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 15

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.514	.496	1.728

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 besarnya kontribusi *spiritual leadership* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan motivasi kerja sebagai mediasi (Z), dapat diketahui melalui koefisien determinasi nya (*adjusted R²*) yaitu sebesar 0,496 hal ini berarti keragaman *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi sebesar 49,6% atau dengan kata lain kontribusi *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai mediasi sebesar 49,6%, sedangkan sisanya sebesar 50,4% dipengaruhi oleh variabel- variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel gaya kepemimpinan, kompensasi.

4.1.10 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (t)

Uji t digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05. Berdasar nilai signifikansi:

- a) Jika nilai sig. < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima.
- b) Jika nilai sig. > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasar t hitung dan t tabel:

- a) Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis di terima.
- b) Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis di tolak.

Tabel 4. 16

Hasil Uji Signifikan Parsial

Model	t	Sig.
<i>Spiritual Leadership</i>	4.851	.000
Motivasi Kerja	3.832	.000
<i>Spiritual Leadership</i>	2.900	.005

Sumber: data diolah, 2021

Hasil dari output uji parsial (uji t) pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Uji t pada *Spiritual Leadership* (X)

Uji t terhadap indikator *Spiritual Leadership* (X) didapatkan t hitung sebesar 4,851 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (4,851>1,671) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka secara parsial indikator *Spiritual Leadership* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b) Uji t pada Motivasi Kerja (Z)

Uji t terhadap indikator Motivasi Kerja (X2) didapatkan t hitung sebesar 3,832 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t hitung > t tabel (3,832>1,671) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,000<0,05), maka secara parsial indikator Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c) Uji t pada *Spiritual Leadership* (X)

Uji t terhadap indikator *Spiritual Leadership* (X) didapatkan t hitung sebesar 2,900 dengan signifikansi t sebesar 0,000. Karena t

hitung > t tabel (2,900 >1,671) atau signifikansi t lebih kecil dari 0,05 (0,005<0,05), maka secara parsial indikator *Spiritual Leadership* (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

B. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menguji salah satu hipotesis di dalam penelitian yang menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Tabel 4. 17

Hasil Uji Signifikan Simultan

Model	F	Sig.
Regression	29.580	.000 ^b
Residual		
Total		

Sumber: data diolah, 2021

Menentukan F_{hitung} dan F_{tabel} . F_{tabel} dengan tingkat 5% (0,05) dengan df (pembilang) =k-1, df (penyebut)=n-k. Jadi df (pembilang) =3-1=2, df (penyebut)=59-2=57, dan dari F_{tabel} di dapatkan nilai sebesar 3,16. Secara statistik hasil dari pengujian uji F_{hitung} sebesar 29,580 dan F_{tabel} sebesar 3,16. Artinya hipotesis diterima karena hasil pengujian statistik di tabel yaitu F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu F_{hitung} 29,580 dan F_{tabel} sebesar 3,16 maka kedua variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis dari data diatas bahwa penelitian ini menggunakan analisis *path*, mengenai pengaruh motivasi kerja islami sebagai variabel mediasi antara pengaruh *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) Probolinggo, dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap variabel *spiritual leadership* (X) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dikatakan ada pengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil pengujian menunjukkan dalam Tabel 4.14 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,851 > 1,671$. Dikatakan berpengaruh signifikan apabila nilai $sig < 0,05$ hasil pengujian menunjukkan dalam Tabel 4.14 nilai $sig < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel *spiritual leadership* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik *spiritual leadership* terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan dan sebaliknya jika *spiritual leadership* itu tidak ada atau buruk maka akan menimbulkan kinerja dari karyawan kurang maksimal atau kurang efektif.

Hal ini sejalan dengan Fry (2003) mendefinisikan *spiritual leadership* sebagai kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui calling (panggilan) dan membership

(keanggotaan). Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang baik yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist.

Kepemimpinan pada hakikatnya kewajiban untuk setiap manusia yang sudah kekuasaan untuk berbuat amar ma' ruf demi terwujudnya kema'rufan dimuka bumi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus: 14

ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَآئِفَ الْآلِ فِي رُضٍ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya :

kemudian kami jadikan kamu pengganti-pengganti (mereka) di muka bumi sesudah mereka, supaya kami memperhatikan bagaimana kamu berhasil. (Qs. Yunus (10) : Ayat 14).

Dari ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa bagi kaum muslimin agar selalu berhati-hati dalam menentukan sesuatu dan yang akan dilakukan tugas-tugas yang telah diberikan Allah SWT yang diantaranya menegakkan hak dan keadilan dalam hal kepemimpinan serta tidak terlepas dari perhatian.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Elman (2020) yang menyimpulkan bahwa spiritual leadership memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini di dukung Anita (2016), yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Udin (2019) yang menyatakan kepemimpinan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk

mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia serta menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝

Artinya : "Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97)

Dari penjelasan ayat diatas menegaskan bahwa seseorang yang bekerja dapat dikategorikan sebagai amal saleh (laki-laki atau perempuan) serta beriman akan diberikan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

4.2.2 Pengaruh Motivasi sebagai variabel mediasi antara *Spiritual Leadership* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perbandingan pengaruh langsung *spiritual leadership* (0,359), motivasi kerja (0,383) dan pengaruh tidak langsung *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (0,137). Kesimpulannya, pengaruh langsung menunjukkan hasil lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga variabel motivasi kerja termasuk variabel mediasi.

Berpengaruh positif ditunjukkan dari hasil pengujian statistik di tabel nilai F_{hitung} sebesar 29,580 yang bernilai positif. Berpengaruh signifikan ditunjukkan dari hasil pengujian statistik di tabel nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Jadi semakin tinggi tingkat *spiritual leadership* dan semakin baik motivasi kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Kepemimpinan pada hakikatnya kewajiban untuk setiap manusia yang sudah berkuasa untuk berbuat amar ma'ruf demi terwujudnya kema'rufan dimuka bumi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus: 14

ثُمَّ جَعَلْنَاكُمْ خَآئِفَ الْآلِ فِي رُضٍ مِنْ بَعْدِهِمْ لِنَنْظُرَ كَيْفَ تَعْمَلُونَ

Artinya :

kemudian kami jadikan kamu pengganti-pengganti (mereka) di muka bumi sesudah mereka, supaya kami memperhatikan bagaimana kamu berhasil. (Qs. Yunus (10) : Ayat 14).

Dari ayat tersebut memberikan penjelasan bahwa bagi kaum muslimin agar selalu berhati-hati dalam menentukan sesuatu dan yang akan dilakukan tugas-tugas yang telah diberikan Allah SWT yang diantaranya menegakkan hak dan keadilan dalam hal kepemimpinan serta tidak terlepas dari perhatian. Etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia serta menempatkan dirinya sebagai bagian dari

masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya.

Dalam islam mencari nafkah merupakan sebuah kewajiban untuk memenuhi kebutuhan manusia. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan ialah dengan bekerja. Dalam islam motivasi kerja bukanlah untuk mengejar hedonis, dan juga untuk status, terlebih lagi untuk mengejar kekayaan. Sehingga motivasi kerja islam bukan untuk memenuhi kehidupan nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Firman Allah SWT :

قُلْ يَوْمَ الْعَمَلِ عَلَىٰ مَا أَنْتُمْ فِيهِ فَاعْمَلُوا قُلْ يَوْمَ الْعَمَلِ عَلَىٰ مَا أَنْتُمْ فِيهِ فَاعْمَلُوا قُلْ يَوْمَ الْعَمَلِ عَلَىٰ مَا أَنْتُمْ فِيهِ فَاعْمَلُوا

Artinya : Katakanlah “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. Qs. Az Zumar Ayat 39

Dari ayat tersebut Allah memerintahkan kepada manusia untuk semangat bekerja secara maksimal dengan pekerjaan yang menjadi posisi tersebut. Jika manusia bisa bekerja secara maksimal, maka Allah akan membalas kebaikan kepadanya serta tugas manusia yaitu agar maksimal dalam beribadah kepada Allah SWT dan memberikan nilai kebaikan padanya. Dan jika Allah yang menilai, pasti mendapatkan apa yang dilakukan seseorang akan bernilai ibadah.

Tidak hanya sejalan dengan teori, tetapi peneliti terdahulu yang telah dilakukan oleh Musfiq (2020) hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja islami dan

kepuasan kerja islami. Penelitian yang dilakukan oleh Dhenny (2016) hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Sunarji (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ratna, Mefthaudin (2016) menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Amaliyah, Fahrullah (2016) menunjukkan kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Islam dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Usep (2019) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan spritualitas dalam bekerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian terhadap variabel motivasi kerja (Z) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dikatakan ada pengaruh apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ hasil pengujian menunjukkan dalam Tabel 4.14 $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,832 > 1,671$. Dikatakan berpengaruh

signifikan apabila nilai sig <0,05 hasil pengujian menunjukkan dalam Tabel 4.14 nilai sig <0,05 yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa variabel motivasi kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi semakin baik motivasi kerja terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan dan sebaliknya jika motivasi kerja itu tidak ada atau buruk maka akan menimbulkan kinerja dari karyawan kurang maksimal atau kurang efektif.

Hal ini sejalan dengan Gitosudarmo (2001), motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Handoko, 2001:25). Dalam islam mencari nafkah merupakan sebuah kewajiban untuk memenuhi kebutuhan manusia. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan ialah dengan bekerja. Dalam islam motivasi kerja bukanlah untuk mengejar hedonis, dan juga untuk status, terlebih lagi untuk mengejar kekayaan. Sehingga motivasi kerja islam bukan untuk memenuhi kehidupan nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya. Firman Allah SWT :

قُلْ يَوْمَ اَعْمَلُوا عَلٰى مَا نَتَكُم اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya : Katakanlah “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui. Qs. Az Zumar Ayat 39

Dari ayat tersebut Allah memerintahkan kepada manusia untuk semangat bekerja secara maksimal dengan pekerjaan yang menjadi posisi tersebut. Jika manusia bisa bekerja secara maksimal, maka Allah akan membalas kebaikan kepadanya serta tugas manusia yaitu agar maksimal dalam beribadah kepada Allah SWT dan memberikan nilai kebaikan padanya. Dan jika Allah yang menilai, pasti mendapatkan apa yang dilakukan seseorang akan bernilai ibadah.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Musfiq (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung Sunarji (2016), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Ratna, Mefthaudin (2016) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Amaliyah, Fahrullah (2016) menyatakan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan Islam dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia serta menempatkan dirinya sebagai bagian dari

masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiakan dirinya.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ دُونِ اللَّهِ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ۝

Artinya : "Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan." (QS. An-Nahl 16: Ayat 97)

Dari penjelasan ayat diatas menegaskan bahwa seseorang yang bekerja dapat dikategorikan sebagai amal saleh (laki-laki atau perempuan) serta beriman akan diberikan kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah disampaikan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan dan saran. Adapun kesimpulan dan saran akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel *spiritual leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa *spiritual leadership* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa hasil perbandingan pengaruh langsung *spiritual leadership*, motivasi kerja dan pengaruh tidak langsung *spiritual leadership* terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Pengaruh langsung menunjukkan hasil lebih besar dari pengaruh tidak langsung, sehingga variabel motivasi kerja termasuk variabel mediasi. Hal ini membuktikan bahwa kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan. Jadi semakin tinggi tingkat *spiritual leadership* dan semakin baik motivasi kerja dari perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan membuktikan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja terhadap perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan dari perusahaan dan sebaliknya jika motivasi kerja itu tidak ada atau buruk maka akan menimbulkan kinerja dari karyawan kurang maksimal atau kurang efektif.

5.2 Saran

5.2.1 Saran untuk PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Probolinggo

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Probolinggo. Artinya PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) Probolinggo harus selalu mempertahankan hal yang ada di dua variabel (motivasi kerja dan *spiritual leadership*) ini. Hal ini karena variabel itulah yang mempengaruhi kinerja karyawan jika *spiritual leadership* dan motivasi kerja tidak ada atau buruk maka akan menimbulkan kinerja karyawan kurang maksimal.

5.2.2 Saran untuk peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambah variabel atau menggunakan variabel lain untuk menguji kinerja karyawan seperti kompensasi, lama bekerja, lingkungan kerja, dan lain-lain yang

berhubungn dengan kinerja karyawan serta melakukan penelitian terhadap perusahaan di bidang lain yang sudah beroperasi lama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amaliyah, H. & Fahrullah A, 2020. *Islamic Leadership, Work Motivation, and Employee Performance Of Bank Jatim Syariah Surabaya, Journal Intellectual Sufism Research (JISR)*, 2 (2), 1–6.
- Arifqi, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi Kerja Islami dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Islami dan Kinerja Karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), 2 (01), 23.
- Asmarazisa, D, 2016, Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTN Batam, *Jurnal Dimensi*, 5 (2).
- Hakim, A., 2012, *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT Bank Mu'amalat Indonesia Tbk. Employee in the Central Java, Asia Pacific Management Review*, 14.
- Hamid, W., 2018, *The Role Of Working Motivation As Mediation Variable Of Leadership and Spiritual Intelligence Influence Towards Employees Performance*, 2, 19.
- Harahap, S., 2016, 'Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pembantu Sukaramai Medan, 3 (2), 18.
- Nafidzi, E., 2020, Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Performa Pegawai Bank Syariah Mandiri Kebon Sirih Jakarta Pusat, *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 3 (2), 236–247.

- Rahmawaty, A., 2016, 'Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati', *IQTISHADIA Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(2), 276.
- Su, W., Lyu, B., Chen, H. & Zhang, Y., 2020, *How does servant leadership influence employees' service innovative behavior? The roles of intrinsic motivation and identification with the leader*, *Baltic Journal of Management*, 15 (4), 571–586.
- Suherman, U.D., 2020, *Analysis of Spirituality Effect on Workplace and Work Motivation on Employee Performance Bank Syariah Mandiri in Jawa Barat Region*, *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5 (2), 74.
- Sulistyo, H., 2009, Analisis Kepemimpinan Spiritual dan Komunikasi Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan, 11.
- Udin, U., 2019, *Spiritual Leadership and Employee Performance: an Empirical Investigation*, *International Journal of Business Management and Economic Review*, 02 (05), 54–61.
- Wijayanti, R., 2016, Pengaruh Kepemimpinan Islami, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating, 8.
- Affandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Probolinggo

Di Probolinggo

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Perkenalkan saya Indah Kusuma Wardhani, mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Jurusan Perbankan Syariah angkatan 2017. Saat ini saya sedang melakukan penelitian yang bertujuan untuk menyelesaikan skripsi. Kriteria responden dalam penelitian saya yaitu seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo.

Dengan ini saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi kuesioner penelitian saya. Seluruh data dalam penelitian ini bersifat rahasia dan hanya akan digunakan dalam kepentingan penelitian. Seluruh informasi yang bersifat pribadi tidak akan dipublikasikan dalam bentuk apapun.

Saya berharap Bapak/Ibu/Saudara/i merespon setiap pertanyaan sesuai dengan kondisi (pendapat atau pengalaman) Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenarnya atas waktu dan perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Salam Hormat,

Indah Kusuma Wardhani

KUESIONER PENELITIAN

Motivasi Kerja Islami Sebagai Variabel Mediasi Antara Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Bank di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo

Nama :

Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan

Usia : 1. <30 tahun
2. 30-40 tahun
3. 40-55 tahun

Jenjang Pendidikan : 1. SMA
2. D3
3. S1
4. S2

Petunjuk pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan sebenar-benarnya.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan member tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.
 - Sangat Setuju (SS) : 5
 - Setuju (S) : 4
 - Kurang Setuju (KS) : 3
 - Tidak Setuju (TS) : 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

Spiritual Leadership

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Pemimpin saya selalu memberikan nasehat tentang nilai kejujuran.					
2.	Pemimpin saya memimpin perusahaan dengan membangun citra sebagai sosok yang jujur.					
3.	Pemimpin saya menerapkan nilai keislaman di perusahaan.					
4.	Pemimpin saya mampu berbagi waktu antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan.					
5.	Pemimpin saya sosok yang taat beragama.					
6.	Pemimpin saya sering memberikan nasehat di setiap pertemuan.					
7.	Pemimpin saya menciptakan kewajiban berbusana muslin atau berpakaian sopan di kantor.					
8.	Semangat amal saleh pimpinan mempengaruhi kinerja saya di kantor.					
9.	Pemimpin saya sosok yang sedikit bicara banyak bertindak.					
10.	Pemimpin saya menjadi sosok panutan bagi karyawan.					

Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan.					
2.	Gaji yang diberikan perusahaan cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari.					
3.	Saya memiliki hubungan yang baik sesama karyawan. Baik kepentingan perusahaan atau diluar perusahaan.					
4.	Saya berusaha menjalin kerjasama dalam satuan kerja.					
5.	Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.					
6.	Kritik dan saran yang diberikan membuat saya lebih maju.					

Kinerja

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya siap meningkatkan kinerja saya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.					
2.	Jika ada kesempatan, saya siap mengembangkan karir dengan mengikuti seminar dan pelatihan.					

3.	Jika ada kesempatan, saya siap untuk meningkatkan kinerja dengan kuliah di jenjang yang lebih tinggi.					
4.	Saya selalu menjaga sikap saya untuk kinerja yang lebih.					
5.	Saya selalu menjaga kerapian, tampilan fisik, serta kebiasaan datang tepat waktu.					
6.	Saya selalu mengevaluasi baik kinerja saya.					
7.	Saya selalu memotivasi diri dan rekan kerja untuk meningkatkan kinerja.					
8.	Keinginan bekerja lebih di luar peran sebagai karyawan mempengaruhi kinerja saya secara psikologis.					
9.	Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kinerja saya dalam bekerja.					
10.	Ketika berprestasi saya merasa pantas mendapat penghargaan dari perusahaan tempat saya bekerja.					

Lampiran 2 Dokumentasi



Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Kuesioner

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	2	3	3	3	2
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
4	4	5	2	3	3	4	3	4	4
3	3	5	5	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	3	3	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	4	3	2	4	4	4	5
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	4	3	3	4	4	3	3
5	5	4	4	3	2	4	3	4	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	5	4	5	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
2	2	2	4	3	3	4	5	3	3
4	3	4	4	5	5	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	4	5

3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	4	3	5	4	4
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
4	4	4	3	3	5	4	3	3	4
4	3	3	3	3	4	4	3	2	3
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
4	3	4	3	3	5
3	3	4	2	3	3
4	5	4	3	5	5
2	1	3	2	5	4
5	5	5	5	5	4
3	3	4	1	4	5
3	3	2	3	2	4
3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	5	5
3	3	3	2	3	3
2	2	3	1	4	4
2	2	3	1	5	5
5	4	5	4	5	5
5	5	4	4	4	5
5	4	4	5	4	5
4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	3	5	5	3	4
3	4	4	3	4	5

5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4
5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	5	3
5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	4	4
3	3	5	4	5	3
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
3	4	5	3	4	4
4	3	4	4	5	4
3	4	5	4	5	5
4	5	5	5	5	4
4	4	3	4	3	5
5	4	2	3	2	2
4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4
3	3	1	2	3	1
1	1	4	3	2	3
4	4	5	4	5	5
5	4	5	4	5	5
2	3	2	2	3	2
4	4	5	4	3	3
4	4	4	3	5	4
4	4	5	3	3	3
5	4	5	4	4	4
5	5	5	4	5	4
4	4	5	4	5	4
5	3	4	4	3	3
5	5	4	4	3	4
4	4	5	2	3	3
3	4	5	3	4	4
3	4	3	3	4	3

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10
4	4	5	4	4	4	3	5	5	4
5	4	4	4	5	3	5	3	4	3
4	4	5	5	5	5	3	3	4	4
4	1	3	5	5	4	3	3	3	4
5	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	4	2	5	2	4	4	3	3
4	3	3	3	4	5	5	5	4	4
4	5	3	3	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	5	3	2	4	4	4
4	5	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	3	2	3	4
4	4	4	4	4	2	4	4	4	3
5	4	4	5	4	5	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
4	4	4	4	4	5	3	3	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	3	4	3	5
5	4	4	5	4	5	5	2	5	5
2	3	3	3	3	4	4	2	4	4
4	4	3	5	4	3	3	4	4	3
2	3	4	3	2	5	3	3	3	5
5	5	4	5	4	3	5	4	4	4
5	3	3	4	3	5	5	4	3	3
5	3	5	4	5	4	2	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	1	4	3	4	4	3	4	4	5
5	4	3	5	3	4	2	5	4	4
5	4	4	1	3	1	2	2	3	3
1	3	2	4	3	5	4	4	4	3

1	5	1	2	4	3	3	5	3	4
1	2	2	5	4	1	3	2	3	2
2	2	2	3	4	3	4	4	2	3
2	3	3	1	2	4	4	5	4	4
5	5	4	2	4	2	5	4	4	5
1	5	2	1	4	2	4	5	2	3
1	1	4	2	2	4	3	4	3	4
3	3	3	2	2	4	5	4	5	4
4	3	4	5	4	3	5	4	3	4
4	2	4	5	3	5	5	5	5	5
4	5	4	3	4	3	5	4	5	5
4	3	5	4	4	5	3	3	4	4
4	4	3	4	5	4	4	3	5	4
4	4	2	3	2	3	2	5	3	4
3	1	4	5	3	5	4	3	4	2
3	5	3	3	1	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	3	3

Lampiran 4 Hasil Output SPSS

Deskriptif Variabel X

Statistics

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.03	3.93	3.97	3.95	3.80	3.86	3.98
Std. Deviation		.669	.785	.669	.628	.689	.798	.572

Statistics

		X8	X9	X10	Spiritual Leadership
N	Valid	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.95	3.88	3.95	39.31
Std. Deviation		.705	.646	.729	4.721

Spiritual Leadership

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	3	5.1	5.1	5.1
	31	1	1.7	1.7	6.8
	32	2	3.4	3.4	10.2
	33	1	1.7	1.7	11.9
	34	1	1.7	1.7	13.6

35	2	3.4	3.4	16.9
36	4	6.8	6.8	23.7
37	5	8.5	8.5	32.2
38	9	15.3	15.3	47.5
39	4	6.8	6.8	54.2
40	8	13.6	13.6	67.8
41	2	3.4	3.4	71.2
42	2	3.4	3.4	74.6
43	2	3.4	3.4	78.0
44	2	3.4	3.4	81.4
45	3	5.1	5.1	86.4
46	5	8.5	8.5	94.9
47	1	1.7	1.7	96.6
48	1	1.7	1.7	98.3
50	1	1.7	1.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Z

Statistics

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6
N	Valid	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.90	3.88	4.07	3.58	4.05	4.00
Std. Deviation		.995	.948	.926	1.054	.899	.910

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	59
	Missing	0
Mean		23.47
Std. Deviation		4.170

Motivasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	1.7	1.7	1.7
	14	2	3.4	3.4	5.1
	16	1	1.7	1.7	6.8
	17	3	5.1	5.1	11.9
	18	3	5.1	5.1	16.9
	19	1	1.7	1.7	18.6
	20	2	3.4	3.4	22.0
	21	1	1.7	1.7	23.7
	22	4	6.8	6.8	30.5
	23	9	15.3	15.3	45.8
	24	5	8.5	8.5	54.2
	25	5	8.5	8.5	62.7
	26	6	10.2	10.2	72.9
27	7	11.9	11.9	84.7	

28	5	8.5	8.5	93.2
29	2	3.4	3.4	96.6
30	2	3.4	3.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Deskriptif Variabel Y

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
N	Valid	59	59	59	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		3.92	3.81	3.76	3.90	3.95	3.97	3.78
Std. Deviation		1.222	1.137	.953	1.185	.972	1.066	.948

Statistics

		Y8	Y9	Y10	Kinerja Karyawan
N	Valid	59	59	59	59
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.88	3.95	4.02	38.93
Std. Deviation		.873	.775	.777	5.626

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25	1	1.7	1.7	1.7
	28	2	3.4	3.4	5.1
	29	2	3.4	3.4	8.5

31	1	1.7	1.7	10.2
32	3	5.1	5.1	15.3
33	2	3.4	3.4	18.6
34	2	3.4	3.4	22.0
35	3	5.1	5.1	27.1
37	6	10.2	10.2	37.3
38	3	5.1	5.1	42.4
39	5	8.5	8.5	50.8
40	5	8.5	8.5	59.3
41	3	5.1	5.1	64.4
42	3	5.1	5.1	69.5
43	5	8.5	8.5	78.0
44	4	6.8	6.8	84.7
45	1	1.7	1.7	86.4
46	5	8.5	8.5	94.9
47	1	1.7	1.7	96.6
49	1	1.7	1.7	98.3
50	1	1.7	1.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Uji Validitas X

Correlations

X1	X2	X3	X4	X5	X6
----	----	----	----	----	----

X1	Pearson Correlation	1	.727**	.581**	.333 [†]	.464**	.235
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.010	.000	.073
	N	59	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.727**	1	.620**	.448**	.484**	.233
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.076
	N	59	59	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	.581**	.620**	1	.530**	.508**	.347**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.007
	N	59	59	59	59	59	59
X4	Pearson Correlation	.333 [†]	.448**	.530**	1	.534**	.227
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.000	.084
	N	59	59	59	59	59	59
X5	Pearson Correlation	.464**	.484**	.508**	.534**	1	.513**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59
X6	Pearson Correlation	.235	.233	.347**	.227	.513**	1
	Sig. (2-tailed)	.073	.076	.007	.084	.000	
	N	59	59	59	59	59	59
X7	Pearson Correlation	.362**	.343**	.404**	.286 [†]	.559**	.448**
	Sig. (2-tailed)						
	N						

	Sig. (2-tailed)	.005	.008	.002	.028	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X8	Pearson Correlation	.150	.181	.179	.345**	.475**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.257	.171	.175	.008	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
X9	Pearson Correlation	.369**	.392**	.510**	.410**	.565**	.403**
	Sig. (2-tailed)	.004	.002	.000	.001	.000	.002
	N	59	59	59	59	59	59
X10	Pearson Correlation	.286*	.355**	.421**	.333**	.322*	.255
	Sig. (2-tailed)	.028	.006	.001	.010	.013	.052
	N	59	59	59	59	59	59
Spiritual Leadership	Pearson Correlation	.658**	.704**	.741**	.640**	.788**	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59

Correlations

		X7	X8	X9	X10	Spiritual Leadership
X1	Pearson Correlation	.362**	.150	.369**	.286*	.658**
	Sig. (2-tailed)	.005	.257	.004	.028	.000

	N	59	59	59	59	59
X2	Pearson Correlation	.343**	.181	.392**	.355**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.008	.171	.002	.006	.000
	N	59	59	59	59	59
X3	Pearson Correlation	.404**	.179	.510**	.421**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.002	.175	.000	.001	.000
	N	59	59	59	59	59
X4	Pearson Correlation	.286*	.345**	.410**	.333**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.028	.008	.001	.010	.000
	N	59	59	59	59	59
X5	Pearson Correlation	.559**	.475**	.565**	.322*	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.013	.000
	N	59	59	59	59	59
X6	Pearson Correlation	.448**	.447**	.403**	.255	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.052	.000
	N	59	59	59	59	59
X7	Pearson Correlation	1	.596**	.648**	.370**	.717**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.000
	N	59	59	59	59	59

X8	Pearson Correlation	.596**	1	.592**	.297*	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.023	.000
	N	59	59	59	59	59
X9	Pearson Correlation	.648**	.592**	1	.573**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
X10	Pearson Correlation	.370**	.297*	.573**	1	.616**
	Sig. (2-tailed)	.004	.023	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
Spiritual Leadership	Pearson Correlation	.717**	.616**	.787**	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

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

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

Uji Validitas Z

Correlations

		Z1	Z2	Z3	Z4	Z5
Z1	Pearson Correlation	1	.718**	.419**	.698**	.160

	Sig. (2-tailed)			.000	.001	.000	.226
	N	59	59	59	59	59	59
Z2	Pearson Correlation	.718**	1	.422**	.656**	.311*	
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.017	
	N	59	59	59	59	59	59
Z3	Pearson Correlation	.419**	.422**	1	.525**	.410**	
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.000	.001	
	N	59	59	59	59	59	59
Z4	Pearson Correlation	.698**	.656**	.525**	1	.278*	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.033	
	N	59	59	59	59	59	59
Z5	Pearson Correlation	.160	.311*	.410**	.278*	1	
	Sig. (2-tailed)	.226	.017	.001	.033		
	N	59	59	59	59	59	59
Z6	Pearson Correlation	.286*	.320*	.430**	.324*	.485**	
	Sig. (2-tailed)	.028	.014	.001	.012	.000	
	N	59	59	59	59	59	59
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.768**	.795**	.733**	.816**	.591**	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59

Correlations

Z6

Motivasi Kerja

Z1	Pearson Correlation	.286*	.768**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000
	N	59	59
Z2	Pearson Correlation	.320*	.795**
	Sig. (2-tailed)	.014	.000
	N	59	59
Z3	Pearson Correlation	.430**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000
	N	59	59
Z4	Pearson Correlation	.324*	.816**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000
	N	59	59
Z5	Pearson Correlation	.485**	.591**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000
	N	59	59
Z6	Pearson Correlation	1	.641**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	59	59
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.641**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	59	59

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

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

Uji Validitas Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	.361**	.619**	.435**	.475**	.210
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.001	.000	.111
	N	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	.361**	1	.165	.037	.303*	-.076
	Sig. (2-tailed)	.005		.211	.781	.020	.565
	N	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	.619**	.165	1	.467**	.415**	.416**
	Sig. (2-tailed)	.000	.211		.000	.001	.001
	N	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	.435**	.037	.467**	1	.459**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.001	.781	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	.475**	.303*	.415**	.459**	1	.081
	Sig. (2-tailed)	.000	.020	.001	.000		.540
	N	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	.210	-.076	.416**	.489**	.081	1
	Sig. (2-tailed)	.111	.565	.001	.000	.540	

	N	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	.132	.169	.132	.103	.044	.078
	Sig. (2-tailed)	.317	.200	.319	.440	.742	.558
	N	59	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	.071	.238	-.034	-.045	-.068	.070
	Sig. (2-tailed)	.592	.069	.796	.734	.608	.600
	N	59	59	59	59	59	59
Y9	Pearson Correlation	.414**	.224	.450**	.351**	.134	.373**
	Sig. (2-tailed)	.001	.088	.000	.006	.313	.004
	N	59	59	59	59	59	59
Y10	Pearson Correlation	.347**	.218	.378**	.171	.138	.396**
	Sig. (2-tailed)	.007	.096	.003	.196	.297	.002
	N	59	59	59	59	59	59
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.747**	.481**	.717**	.646**	.554**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59

Correlations

	Y7	Y8	Y9	Y10	Kinerja Karyawan

Y1	Pearson Correlation	.132	.071	.414**	.347**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.317	.592	.001	.007	.000
	N	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	.169	.238	.224	.218	.481**
	Sig. (2-tailed)	.200	.069	.088	.096	.000
	N	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	.132	-.034	.450**	.378**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.319	.796	.000	.003	.000
	N	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	.103	-.045	.351**	.171	.646**
	Sig. (2-tailed)	.440	.734	.006	.196	.000
	N	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	.044	-.068	.134	.138	.554**
	Sig. (2-tailed)	.742	.608	.313	.297	.000
	N	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	.078	.070	.373**	.396**	.537**
	Sig. (2-tailed)	.558	.600	.004	.002	.000
	N	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	1	.197	.313*	.146	.392**

	Sig. (2-tailed)		.135	.016	.271	.002
	N	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	.197	1	.169	.257*	.297*
	Sig. (2-tailed)	.135		.200	.049	.022
	N	59	59	59	59	59
Y9	Pearson Correlation	.313*	.169	1	.517**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.016	.200		.000	.000
	N	59	59	59	59	59
Y10	Pearson Correlation	.146	.257*	.517**	1	.592**
	Sig. (2-tailed)	.271	.049	.000		.000
	N	59	59	59	59	59
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.392**	.297*	.667**	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.022	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59

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

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

Uji Reliabilitas X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Uji Reliabilitas Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	6

Uji Reliabilitas Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.759	10

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.92314942
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.073
	Negative	-.093

Test Statistic	.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

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

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.134	4.640		.891	.377
	Spiritual Leadership	.577	.119	.484	4.851	.000
	Motivasi Kerja	.516	.135	.383	3.832	.000

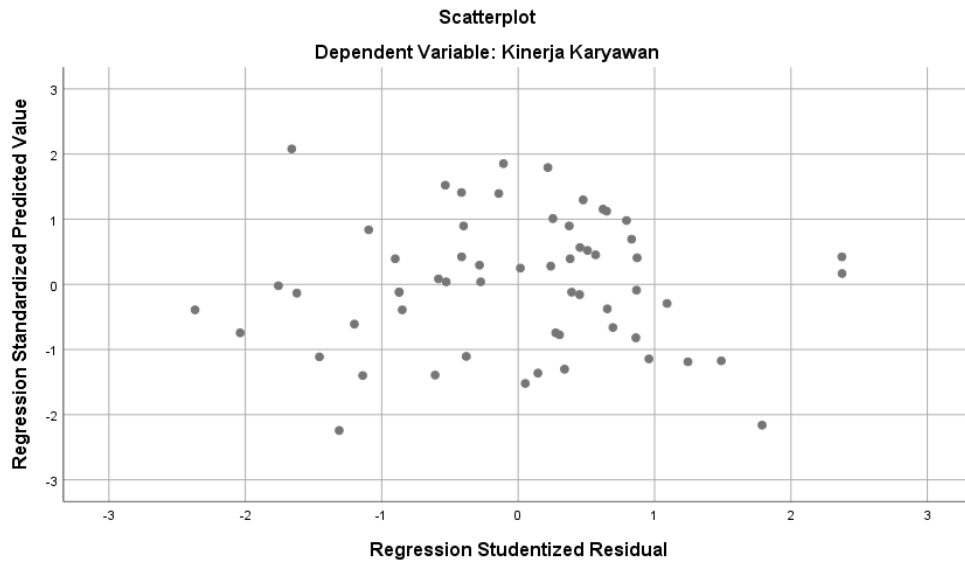
Coefficients^a

Collinearity Statistics

Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Spiritual Leadership	.871	1.148
	Motivasi Kerja	.871	1.148

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas



Uji Linieritas X

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df
Kinerja Karyawan * Spiritual Leadership	Between Groups	(Combined)	976.920	19
		Linearity	708.909	1
		Deviation from Linearity	268.012	18
Within Groups			858.808	39
Total			1835.729	58

ANOVA Table

			Mean Square	F
Kinerja Karyawan * Spiritual Leadership	Between Groups	(Combined)	51.417	2.335
		Linearity	708.909	32.193

	Deviation from Linearity	14.890	.676
	Within Groups	22.021	
	Total		

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja Karyawan * Spiritual Leadership	Between Groups	(Combined)	.012
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.813
	Within Groups		
	Total		

Uji Linieritas Z

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	867.273	16
		Linearity	567.947	1
		Deviation from Linearity	299.326	15
	Within Groups		968.456	42
	Total	1835.729	58	

ANOVA Table

		Mean Square	F
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups (Combined)	54.205	2.351
	Linearity	567.947	24.631
	Deviation from Linearity	19.955	.865
	Within Groups	23.058	
Total			

ANOVA Table

			Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi Kerja	Between Groups (Combined)		.014
	Linearity		.000
	Deviation from Linearity		.605
	Within Groups		
Total			

Uji Validitas Model

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.134	4.640		.891	.377
	Spiritual Leadership	.577	.119	.484	4.851	.000
	Motivasi Kerja	.516	.135	.383	3.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.023	4.324		2.549	.014
	Spiritual Leadership	.317	.109	.359	2.900	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.717 ^a	.514	.496	3.993	1.728

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Spiritual Leadership

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	943.045	2	471.522	29.580	.000 ^b
	Residual	892.684	56	15.941		
	Total	1835.729	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Spiritual Leadership

Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.134	4.640		.891	.377
	Spiritual Leadership	.577	.119	.484	4.851	.000
	Motivasi Kerja	.516	.135	.383	3.832	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.023	4.324		2.549	.014
	Spiritual Leadership	.317	.109	.359	2.900	.005

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lampiran 5

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Indah Kusuma Wardhani
Tempat, tanggal lahir : Probolinggo, 21 Mei 1999
Alamat Asal : Jl. Kinibalu IX No. A7 Kota Probolinggo
Alamat Kos : Jl. Sunan Kalijagadalam No. 8 Malang
Telepon/Hp : 082280119386
E-mail : indahkusuma12352@gmail.com

Pendidikan Formal

2003-2004 : TK. Kuncup Harapan
2005-2011 : SD Negeri Sukabumi 4 Probolinggo
2011-2013 : MTS Negeri Probolinggo
2014-2017 : MA Negeri 2 Probolinggo
2017-2021 : Jurusan Perbankan Syariah Ekonomi Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang
2019 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota AMIPRO (Asosiasi Mahasiswa Probolinggo) 2018
- Komunitas Entrepreneur UIN Malang 2019

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Seminar Nasional “Build Your Digital Business and be Millennia Entrepreneur” Fakultas Ekonomi UIN Maliki Malang Tahun 2017
- Peserta “Islamic Banking Performance D-III Perbankan Syariah” yang diselenggarakan oleh Panin Dubai Syariah Bank Tahun 2017
- Peserta Talkshow BI Corner Challenge 2 (BICC2) yang diselenggarakan oleh BI Corner UIN Maliki Malang Tahun 2018
- Peserta Relaunching Galeri Investasi Syariah dan Sosialisasi Pasar Modal Syariah yang diselenggarakan oleh Galeri Investasi Syariah-BEI UIN Maliki Malang Tahun 2018
- Peserta Seminar Pasar Modal Syariah yang diselenggarakan oleh Galeri Investasi Syariah-BEI UIN Maliki Malang Tahun 2020
- Peserta “International Webinar of Islamic Economic Festival” yang diselenggarakan oleh Sescom UIN Maliki Malang Tahun 2020
- Peserta Seminar Nasional “Ekonomi Syariah di Indonesia: Kebijakan Strategis Pemerintah menuju New Normal Life” yang diselenggarakan oleh UIN Maliki Malang Tahun 2020
- Peserta Kuliah Umum “Ayo Investasi Syariah” yang diselenggarakan oleh BTN Syariah Tahun 2020
- Peserta Seminar Nasional Online “Understanding Human Learning & The Art of Managing 4.0 yang diselenggarakan oleh Lembaga Pengembangan dan Konsultasi Nasional (LPKN) Tahun 2021

Lampiran 6

BUKTI KONSULTASI

Nama : Indah Kusuma Wardhani

NIM/Jurusan : 18540095

Pembimbing : Rini Safitri,SE.,MM.,MBA

Judul Skripsi : Motivasi Kerja Islami Sebagai Variabel Mediasi Spiritual Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Probolinggo

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	1 Januari 2021	Pengajuan Outline	1. 
2.	29 Maret 2021	Proposal	2. 
3.	8 April 2021	Revisi & ACC Proposal	3. 
4.	14 April 2021	Seminar Proposal	4. 
5.	04 Mei 2021	Acc Proposal	5. 
6.	28 Agustus 2021	Skripsi Bab I-V	6. 
7.	17 September 2021	Revisi & ACC Skripsi	7. 
		Acc Keseluruhan	8. 



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :
Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :
Nama : Indah Kusuma Wardhani
NIM : 18540095
Handphone : 082280119386
Konsentrasi : Entrepreneur
Email : indahkusuma12352@gmail.com
Judul Skripsi : Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi Pengaruh *Spiritual Leadership*
Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia (BSI) KC
Probolinggo

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNTIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
13%	13%	6%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 2021
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122001

ORIGINALITY REPORT

13% SIMILARITY INDEX	13% INTERNET SOURCES	5% PUBLICATIONS	9% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	2%
2	repository.dharmawangsa.ac.id Internet Source	1%
3	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	1%
4	www.researchgate.net Internet Source	1%
5	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
6	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
7	www.repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%
8	anzdoc.com Internet Source	1%
9	thesis.binus.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	1%
11	www.scribd.com Internet Source	1%
12	repository.unpas.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Merdeka Malang Student Paper	1%
14	core.ac.uk Internet Source	1%
15	docobook.com Internet Source	1%
16	id.berita.yahoo.com Internet Source	1%
17	e-journal.unair.ac.id Internet Source	1%
18	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%

Exclude quotes On
 Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%