

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SERTA ETOS
KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BATANG**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)

Oleh:

ILMA AMELIA
2013114039

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN**

2019



**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ILMA AMELIA

NIM : 2013114039

Judul Skripsi : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI GAYA
KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SERTA ETOS
KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS
PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU
PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BATANG**

menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 15 Januari 2019

Yang Menyatakan



ILMA AMELIA
NIM. 2013114039

NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan, M.M

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan

Lamp. : 2 (dua) ekslembar

Hal : Naskah Skripsi

An. Sdri. **Ilma Amelia**

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Di Pekalongan

Assalamu'alaikumWr. Wb

Setelah kami meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : **ILMA AMELIA**

NIM : **2013114039**

Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional serta Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Batang**

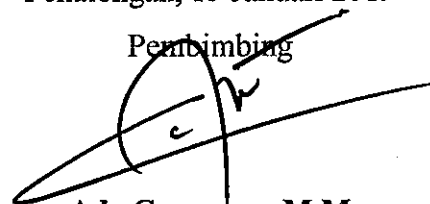
Dengan ini kami mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian harap menjadi perhatian dan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Pekalongan, 15 Januari 2019

Pembimbing



Ade Gunawan, M.M

NIP. 19810425 201503 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan Rowolaku No. 52 Kajen Kabupaten Pekalongan, Telp. (0285) 412575, Fax. (0285) 423418
Website : febi.iainpekalongan.ac.id Email : febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

Nama : **ILMA AMELIA**

NIM : **2013114039**

Judul : **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SERTA ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BATANG**

Telah diujikan pada hari Senin, 04 Maret 2019 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Penguji II

H. Ahmad Rosyid, S.E., M.Si
NIP. 19790331 200604 1 003

Drajat Stiawan, M.Si
NIP. 19830118 201503 1 001

Pekalongan, 11 Maret 2019

Disahkan oleh Dekan,



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi in sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf arab dan transliterasi dengan huruf latin.

| Huruf Arab | Nama | Huruf Latin | Keterangan |
|------------|------|--------------------|-----------------------------|
| ا | alif | Tidak dilambangkan | tidak dilambangkan |
| ب | Ba | B | Be |
| ت | Ta | T | Te |
| ث | Sa | š | es (dengan titik di atas) |
| ج | Jim | J | Je |
| ح | Ha | ḥ | ha (dengan titik di bawah) |
| خ | kha | Kh | ka dan ha |
| د | Dal | D | De |
| ذ | Zal | Ẓ | zet (dengan titik di atas) |
| ر | Ra | R | Er |
| ز | Zai | Z | Zet |
| س | Sin | S | Es |
| ش | Syin | sy | es dan ye |
| ص | sad | š | es (dengan titik di bawah) |
| ض | Dad | ḍ | de (dengan titik di bawah) |
| ط | Ta | ṭ | te (dengan titik di bwah) |
| ظ | Za | ẓ | zet (dengan titik di bawah) |
| ع | ‘ain | ‘ | koma terbalik (di atas) |
| غ | Gain | g | ge |



| | | | |
|---|--------|---|----------|
| ف | Fa | f | Ef |
| ق | Qaf | q | Qi |
| ك | Kaf | k | Ka |
| ل | Lam | l | El |
| م | Mim | m | Em |
| ن | Nun | n | En |
| و | Wau | w | We |
| ه | Ha | h | Ha |
| ء | Hamzah | ' | Apostrof |
| ي | ya | y | Ye |

2. Vokal

| Vokal Tunggal | Vokal Rangkap | Vokal Panjang |
|---------------|---------------|---------------|
| أ = a | | آ = ā |
| إ = i | إي = ai | إِي = ī |
| أ = u | أو = au | أُو = ū |

3. Ta Marbutah

Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرآة جميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (tasydid, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddad tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البرر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.



Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rajulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti ter[isah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البدیع ditulis *al-badī'*

الجلال ditulis *al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada ditengah kata atau diakhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /' /.

Contoh:

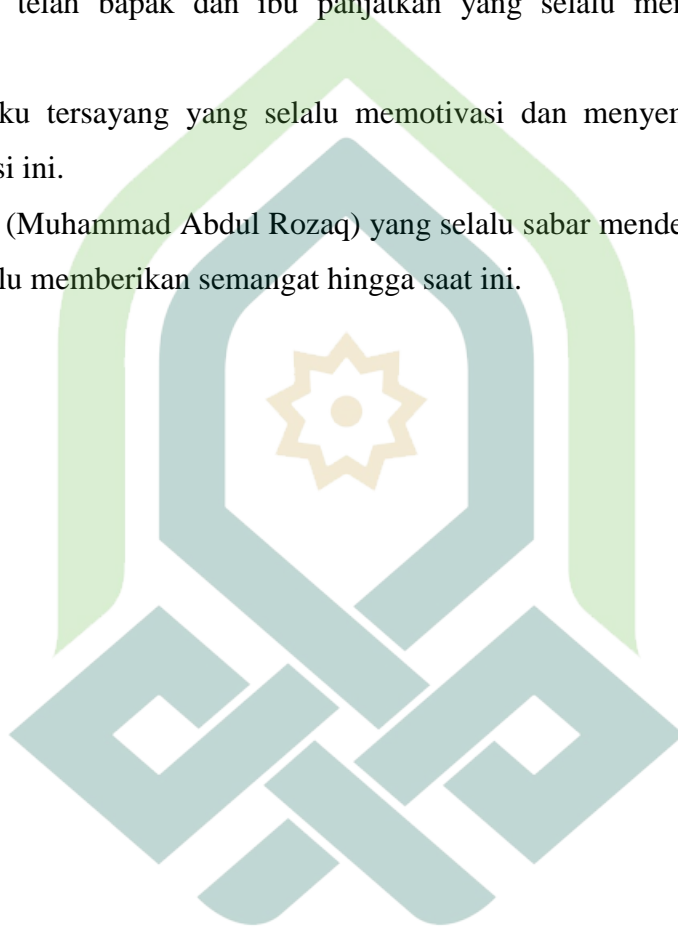
تأمر ditulis *ta'muru*

شيء ditulis *syai'un*

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT, kupersembahkan Skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tuaku (Bapak Zarqoni dan Ibu Misrokhah), terima kasih karena telah mencurahkan seluruh cinta dan kasih sayang dengan sepenuh hati, telah mendidik dan membimbing sejak kecil dan tumbuh dewasa hingga saat ini. Terima kasih untuk doa yang telah bapak dan ibu panjatkan yang selalu mengiringi setiap langkahku.
2. Kakak dan adikku tersayang yang selalu memotivasi dan menyemangati dalam pembuatan skripsi ini.
3. Teman spesialku (Muhammad Abdul Rozaq) yang selalu sabar mendengarkan keluh kesahku dan selalu memberikan semangat hingga saat ini.





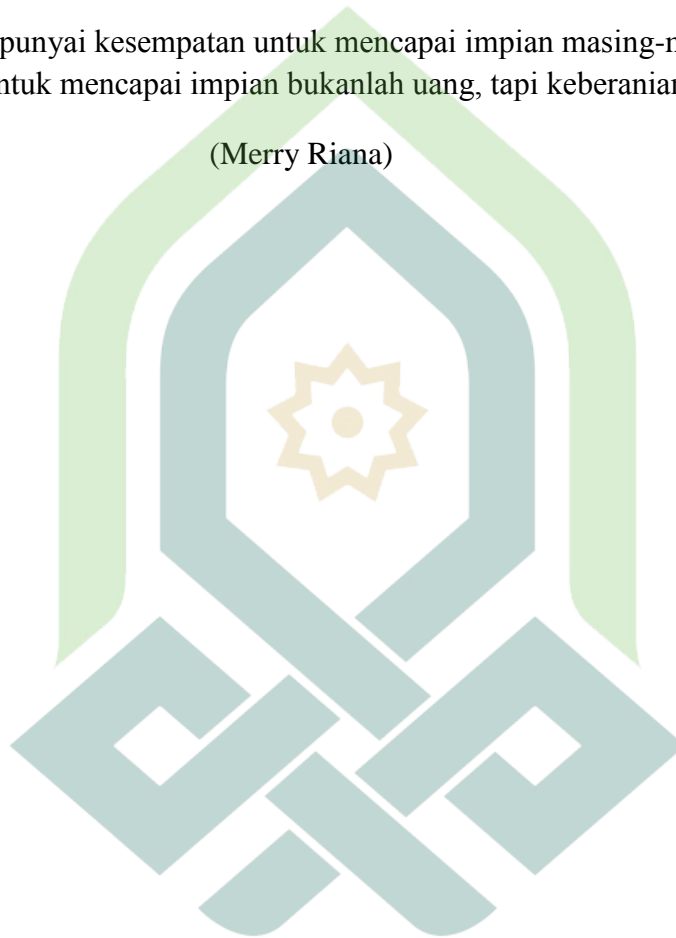
MOTTO

“Barangsiapa yang bertakwa pada Allah, maka Allah akan memberikan jalan keluar kepadanya dan memberi rezeki dari arah yang tidak disangka-sangka”.

(QS. Ath-Thalaq: 2)

“Semua orang mempunyai kesempatan untuk mencapai impian masing-masing. Modal utama untuk mencapai impian bukanlah uang, tapi keberanian”.

(Merry Riana)



ABSTRAK

Amelia, Ilma. 2018. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta Etos Kerja Islam terhadap Kinerja Pegawai DPMPTSP dan Naker Kabupaten Batang. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing: Ade Gunawan, M.M

Dalam meningkatkan kinerja dari suatu organisasi baik organisasi yang bergerak dalam bidang profit maupun non profit perlu adanya dukungan yang penuh. Pelayanan yang diberikan dituntut harus bertambah dengan baik, untuk mendorong pengelolaan jasa pelayanan terhadap masyarakat para pegawai diukur untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian di DPMPTSP dan Naker Kabupaten Batang ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja Islam terhadap kinerja pegawai.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi (X1), gaya kepemimpinan transformasional (X2) dan etos kerja islam (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan metode kuantitatif, dimana populasinya seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Batang yang berjumlah 35 pegawai. Sampel yang digunakan sebagai objek penelitian yaitu seluruh populasi yang berjumlah 35 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluh populasi dijadikan sampel karena jumlah populasi yang sedikit maka sampel yang digunakan yaitu seluruh populasi. Metode pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t_{test} , F_{test} dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan: (1) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan $t_{hitung} 1.078 < t_{tabel} 1.695$ dan nilai signifikansi $0.289 > 0.05$ (2) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan $t_{hitung} 1.690 < t_{tabel} 1.695$ dan nilai signifikansi $0.101 > 0.05$ (3) etos kerja Islam berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan $t_{hitung} 2.601 > t_{tabel} 1.695$ dan nilai signifikansi $0.014 > 0.05$ (4) berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} 13.187 > F_{tabel} 2.91$ dan nilai signifikansi $0.000 > 0.05$ (5) nilai *adjusted R square* sebesar 0.518, hal tersebut menunjukkan bahwa sebesar 51.8% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya sebesar 48.2% dijelaskan oleh variabel lain diluar ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Etos Kerja Islam, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang selal melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penullis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Tidak lupa shalawat serta salam penullis panjatkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'atnya.

Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, diantaranya:

1. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan yang telah memberikan kesempatan menempuh pendidikan di IAIN Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah menyetujui penelitian ini.
3. Agus Fakhрина, S.Ag, M.S.I selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah yang telah menyetujui penelitian ini
4. Ade Gunawan, M.M selaku Dosen pembimbing skripsi yang telah berbagi ilmu, membimbing dan membantu penyusunan skripsi ini.
5. Aenurofik, M.A selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan pengarahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Sri Purwaningsih, SH selaku Kepala DPMPTSP dan Naker Kabupaten Batang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian di Instansi tersebut.
7. Ibu Tri Endar Wahyuningsih, S.IP selaku Kasubbag Umpeg yang telah memberikan pengarahan selama penelitian di Instansi.



8. Bapak Zarqoni dan Ibu Misrokhah selaku orang tua saya yang selalu mendoakan dan mendukung saya baik secara moril maupun materiil
9. Reza Aini Zahro adikku tersayang dan kakakku Dimas Hada Erwin Irfani yang selalu mendukung dan menghiburku.
10. Teman spesialku sekaligus menjadi sahabat yang selalu sabar menghadapi keluhan kesah saya dan selalu memberikan semangat hingga saat ini.
11. Sahabat-sahabatku Nurul, Vika, Riris, Ana, Ika, Eni, Elmi, dan Hidayah yang selalu mendukung, membantu dan menyemangati saya hingga sampai saat ini.
12. Semua pihak yang telah membantu, mendukung dan mendoakan hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis berharap agar skripsi ini dapat berguna dan dipergunakan semestinya.

Pekalongan, 15 Januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN | ii |
| NOTA PEMBIMBING | iii |
| PENNGESAHAN | iv |
| PEDOMAN TRANSLITERASI | v |
| PERSEMBAHAN | viii |
| MOTTO | ix |
| ABSTRAK | x |
| KATA PENGANTAR..... | xi |
| DAFTAR ISI..... | xiii |
| DAFTAR TABEL | xvi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan Penelitian | 10 |
| D. Kegunaan Penelitian | 10 |
| E. Sistematika Penulisan | 11 |
| BAB II KERANGKA TEORI..... | 13 |
| A. Landasan Teori..... | 13 |
| 1. Budaya Organisasi | 13 |
| a. Pengertian Budaya Organisasi | 13 |
| b. Fungsi Budaya Organisasi | 15 |
| c. Jenis-jenis Budaya Organisasi | 18 |
| d. Karakteristik Budaya Organisasi | 19 |
| 2. Gaya Kepemimpinan Transformasional | 20 |
| a. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional | 20 |
| b. Karakter Gaya Kepemimpinan Transformasional | 22 |



| | |
|---|-----------|
| c. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional | 22 |
| d. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformasional..... | 23 |
| 3. Etos Kerja Islam..... | 24 |
| a. Pengertian Etos Kerja Islam..... | 24 |
| b. Ciri-ciri Etos Kerja Islam..... | 26 |
| c. Karakteristik Etos Kerja Islam..... | 28 |
| d. Indikator Etos Kerja Islam | 30 |
| 4. Kinerja..... | 35 |
| a. Pengertian Kinerja | 35 |
| b. Unsur-unsur Kinerja..... | 37 |
| c. Fungsi Kinerja..... | 37 |
| d. Kriteria Kinerja | 38 |
| e. Indikator Kinerja..... | 39 |
| B. Tinjauan Pustaka..... | 46 |
| C. Kerangka Berfikir..... | 45 |
| D. Hipotesis | 47 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 49 |
| A. Jenis dan Pendekatan Penelitian | 49 |
| B. Setting Penelitian | 49 |
| C. Sumber Data..... | 49 |
| D. Teknik Pengumpulan Data..... | 50 |
| E. Variabel Penelitian..... | 51 |
| F. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel..... | 56 |
| G. Instrumen Penelitian | 57 |
| H. Teknik Pengolahan dan Analisis Data | 61 |
| BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... | 65 |
| A. Deskripsi Data | 65 |
| 1. Gambaran Umum DPMPSTP dan Naker | 65 |
| 2. Deskripsi Responden | 69 |
| 3. Analisis Data Deskriptif..... | 73 |
| B. Analisis Data..... | 85 |



| | |
|---|------------|
| C. Pembahasan..... | 99 |
| 1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai..... | 100 |
| 2. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai | 102 |
| 3. Pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja pegawai | 105 |
| 4. Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam terhadap kinerja pegawai..... | 107 |
| BAB V PENUTUP..... | 109 |
| A. Kesimpulan | 109 |
| B. Saran | 110 |
| DAFTAR PUSTAKA | 111 |
| LAMPIRAN..... | 115 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 69 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 70 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja | 71 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan | 71 |
| Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan | 72 |
| Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi..... | 73 |
| Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional..... | 77 |
| Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Etos Kerja Islam | 79 |
| Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja | 82 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi | 85 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional | 86 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Etos Kerja Islam..... | 86 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai | 87 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas..... | 88 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas | 90 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas | 91 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas | 92 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 93 |
| Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda..... | 94 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji t..... | 97 |
| Tabel 4.21 Hasil Uji F..... | 98 |
| Tabel 4.22 Hasil Koefisien Determinasi | 99 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berfikir..... | 47 |
| Gambar 4.1 Normal Probability Plot | 89 |
| Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heterokedastisitas | 93 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia berkembang menjadi satu bidang ilmu khusus yang mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi atau perusahaan.¹

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor yang lain, sumber daya manusia merupakan asset yang paling berharga, peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan, baik pada organisasi publik maupun private. Untuk mencapai sasaran dan tujuan strategis perusahaan dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi perusahaan tersebut. Suatu organisasi yang tidak memiliki

¹ I Komang Ardana dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), hlm. 3

sumber daya manusia yang berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.²

Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Untuk mengetahui sejauh mana keberadaan, peran serta kontribusi sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi tentu diperlukan pengukuran kinerja. Tanpa adanya evaluasi dan pengukuran kinerja dalam mencapai tujuan organisasi, maka tidak dapat diketahui penyebab ataupun kendala-kendala kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.³

Akhir-akhir ini kinerja telah menjadi terminologi atau konsep yang sering dipakai orang dalam berbagai pembahasan dan pembicaraan, khususnya dalam kerangka mendorong keberhasilan suatu organisasi atau sumber daya manusia. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi baik

² Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 3-4

³ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), hlm. 95

secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk mencapai tujuan organisasi dari suatu perusahaan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan.⁴

Pada dasarnya, peraturan yang ada didalam instansi yang satu dengan instansi yang lain pastinya berbeda-beda. Pegawai dituntut untuk mematuhi peraturan yang ada didalam instansi tersebut. Dari peraturan tersebut dapat membentuk sikap, tingkah laku dan juga cara kerja seorang karyawan dalam perusahaan. Pegawai merupakan asset terpenting didalam instansi, kualitas pelayanan kepada masyarakat tergantung pada etika pelayanan tersebut. Begitu juga halnya apabila seorang pegawai mempunyai etika kerja islam mereka akan bekerja dengan giat atas hasil kerja yang dicapai. Karena etos kerja dalam islam bukan hanya seperangkat konsep ideal tetapi juga suatu amal praktikal yang akan tetap aktual.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.⁵ Karyawan tidak hanya bisa bertahan dengan datang lalu mengerjakan tugasnya masing-masing akan tetapi mereka juga harus bisa menyesuaikan diri dengan kebiasaan yang ada didalam organisasi tersebut

⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*,...hlm. 96

⁵ Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 4

karena jika tidak bisa menyesuaikan maka hal itu akan berakibat pada buruknya kinerja seorang karyawan.

Sebagaimana dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Elsa Vosva Sari mengungkapkan bahwa budaya organisasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Taspen (Persero) cabang Yogyakarta. Dengan memperlihatkan hasil perhitungan uji t yaitu bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($7,091 > 1,879$) maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Yogyakarta.⁶

Gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang memotivasi para pengikutnya untuk bekerja mencapai sebuah tujuan, bukan untuk kepentingan pribadi jangka pendek, dan untuk mencapai prestasi dan aktualisasi diri bukan demi perasaan aman.⁷ Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola karyawannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan tersebut dapat menentukan keberhasilan dari suatu organisasi itu sendiri.

Sebagaimana dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Yuyun Fitri Astuti mengungkapkan gaya kepemimpinan transformasional (X_1) dan kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Dilihat dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai gaya kepemimpinan transformasional sebesar (β) 0,317 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan

⁶ Elsa Vosva Sari, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta, (Yogyakarta: *Tugas Akhir Fakultas Ekonomi*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2013)

⁷ John M. Ivancevich dkk., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 213-214

kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar R^2 0,088. Kompensasi sebesar (β) 0,236 dengan signifikansi 0,000 $<0,05$ dan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar R^2 0,039. Sedangkan untuk gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi diperoleh nilai sebesar (β) 0,286 dengan signifikansi 0,000 $<0,05$ dan untuk kompensasi sebesar (β) 0,286 dengan signifikansi 0,000 $<0,05$ kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar R^2 0,108.⁸

Etos kerja islami adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset, pikiran, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat terbaik (khairul ummah).⁹

Sebagaimana dalam penelitian yang telah dilakukann oleh Afiatun Nadipah mengungkapkan bahwa bahwa secara parsial etos kerja islam dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi memiliki pengaruh dan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis dapat diketahui nilai t untuk variabel etos kerja islam menunjukkan nilai 5,776 variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t 18,874 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$ dan untuk variabel budaya organisasi nilai t -5,962 dengan signifikansi 0,000 $< 0,05$.

⁸ Yuyun Fitri Astuti, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamela Supermarket 7, (Yogyakarta: *Skripsi Sarjana Ekonomi*, Universitas Negeri Yogyakarta, 2015)

⁹ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, Cet Ke-5, (Jakarta: Gema Insan, 2008), hlm. 24

Sedangkan secara simultan etos kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 209,551 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.¹⁰

Di dalam organisasi publik atau pemerintah di Indonesia, kinerja dari organisasi merupakan hal yang sangat berguna untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik serta dapat mendukung tugas-tugas pemerintahan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Sesuai dengan ciri khas dari organisasi publik yaitu dengan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat tanpa adanya tujuan untuk mendapatkan laba.

Salah satu perangkat daerah yang diatur didalam UU NO 23 Tahun 2014 yaitu kabupaten/kota, yang mempunyai wilayah kerja kabupaten untuk melaksanakan tugas dan wewenang dari pemerintahan. Didalam pemerintahan Kabupaten Batang berdasarkan peraturan daerah Nomor 4 Tahun 2008 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja lembaga teknis daerah dan satuan polisi pamong praja Kabupaten Batang, sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah daerah Nomor 25 Tahun 2011 tentang perubahan atas peraturan pemerintah daerah Kabupaten Batang Nomor 4 Tahun 2008. Pemerintahan Kabupaten Batang membentuk sebuah Badan Penanaman Modal dan Perijinan Terpadu Kabupaten Batang dimana sekarang sudah berubah menjadi Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja.

¹⁰ Afiatun Nadipah, Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya, (Salatiga: *Skripsi Sarjana Ekonomi*, Institut Agama Islam Negeri, 2016)

DPMPTSP dan Naker merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah yang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah di bidang penanaman modal, pelayanan perijinan, ketenagakerjaan dan transmigrasi. DPMPTSP dan Naker mempunyai tugas diantaranya merumuskan kebijakan teknis di bidang penanaman modal, pelayanan perijinan, ketenagakerjaan dan transmigrasi, menyelenggarakan perhitungan penetapan, pemungutan retribusi semua perizinan dan non perizinan, melakukan Pembinaan, fasilitasi, dan pelaksanaan tugas di bidang penanaman modal, pelayanan perizinan, ketenagakerjaan dan transmigrasi, melakukan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas-tugas di bidang penanaman modal, pelayanan perizinan, ketenagakerjaan dan transmigrasi. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi DPMPTSP dan Naker diselaraskan dengan visi, misi dan juga strategi kebijakan dari pemerintahan kabupaten Batang itu sendiri.

DPMPTSP dan Naker kabupaten Batang berperan sebagai penyelenggara umum yang memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sehingga setiap pegawai dituntut dapat meningkatkan kinerjanya guna dapat memberikan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat kabupaten Batang khususnya.

Kinerja pegawai dari DPMPTSP dan Naker selama ini menggunakan pedoman SKP atau sasaran kerja pegawai negeri sipil yang dibuat setiap awal tahun. SKP berlaku selama 1 tahun yaitu di awal bulan januari sampai akhir bulan desember. Di awal bulan januari tersebut dibuat sebuah perencanaan

yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kerja selama 1 tahun, diawal pembuatan perencanaan tersebut diharapkan dapat terealisasi semua target yang telah direncanakan. Adapun jika ada target yang belum bisa terwujud itu biasanya dikarenakan ada salah satu pegawai yang mengambil cuti, sakit atau cuti besar. Cuti yang diberikan maksimal 6 bulan atau cuti besar jika kurang dari 6 bulan maka dapat dikatakan masih dalam batas wajar. Dengan adanya salah satu pegawai yang mengambil cuti kemungkinan akan terjadinya suatu penurunan kinerja pegawai di DPMPTSP dan Naker tersebut.

Dalam pembuatan SKP yang digunakan sebagai pedoman dalam pelaksanaan kerja selama 1 tahun tersebut ada indikator dari SKP dan perilaku kerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, diantaranya yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Dari keenam indikator tersebut dapat dilakukan pengukuran kinerja pegawai apakah kinerja dari pegawai selama ini mengalami penurunan atau peningkatan.

Pengukuran kinerja pegawai negeri sipil menggunakan SKP yang dibuat disetiap awal tahun sedangkan untuk pegawai tidak tetap pengukuran kinerjanya didasarkan pada uraian tugas yang diberikan, hal tersebut digunakan untuk mengetahui apakah kinerja dari pegawai itu baik atau tidak jika dilihat dari hasil kerjanya. Berdasarkan fakta SKP yang ada di dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja kabupaten batang per 31 desember 2017 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai negeri sipil memiliki jumlah nilai yang baik.

Didalam DPMPTSP dan Naker Kabupaten Batang terdapat 35 pegawai yang terdiri dari 32 pegawai negeri sipil dan 3 pegawai tidak tetap. Dari 35 pegawai tersebut hanya ada satu pegawai yang beragama non muslim sehingga 99% dapat dikatakan bahwa pegawai yang ada di DPMPTSP dan Naker Kabupaten Batang semuanya beragama Islam.

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka peneliti bermaksud ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam terhadap kinerja pegawai di salah satu organisasi pemerintahan di kabupaten Batang yaitu, di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Batang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah yang dapat di rumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang?
3. Apakah etos kerja islam berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang?

4. Apakah budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan etos kerja islam berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai DMPTSP dan Naker Batang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang
2. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang
3. Untuk menganalisis pengaruh etos kerja islam terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang

D. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pembaca pada umumnya dan peneliti sendiri khususnya. Harapan manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Ilmiah penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu ekonomi syari'ah serta menjadi rujukan penelitian berikutnya tentang pengaruh budaya organisasi, gaya

kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang

2. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi DPMPTSP dan Naker dalam memperhatikan kinerja pegawainya dalam hal etos kerja islam
3. Menambah wawasan bagi penulis khususnya tentang pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam terhadap kinerja pegawai DPMPTSP dan Naker Batang

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan hal-hal yang akan dibahas dalam skripsi.

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematikan penulisan.

BAB II : KERANGKA TEORI

Bab ini berisi landasan teori dan penelitian terdahulu yang mendukung mengenai masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini selain itu bab ini juga berisi kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, instrument dan teknik pengumpulan data serta teknik pengolahan dan analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Bab ini menguraikan tentang analisis yang dilakukan dalam penelitian ini. Bab ini berisi deskripsi objek penelitian, analisis data dan interpretasi hasil.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari penelitian ini. Selain itu berisi tentang keterbatasan penelitian dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan kinerja pegawai, dengan perbandingan $1.078 < 1.695$ dan tingkat signifikansi 0.289
2. Secara parsial gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan kinerja pegawai, dengan perbandingan $1.690 < 1.695$ dan tingkat signifikansi 0.101
3. Secara parsial etos kerja islam berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja pegawai, dengan perbandingan $2.601 > 1.695$ dan tingkat signifikansi 0.014
4. Secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dibuktikan dengan perhitungan nilai F hitung sebesar $13.187 > F$ tabel 2.91 dengan tingkat signifikansi $0.000 > 0.05$ artinya variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional serta etos kerja islam secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan:

1. Agar kinerja pegawai dari Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Batang tetap baik maka perlu meningkatkan tiga variabel independen diatas yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional dan etos kerja islam karena ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja.
2. Untuk penelitian selanjutnya terkait kinerja pegawai disarankan untuk mengkaji komponen lain seperti variabel yang dibahas dengan variabel yang berbeda seperti lingkungan kerja, motivasi, kompensasi sehingga pengetahuan akan ilmu manajemen sumber daya manusia berkembang dan tentunya hal itu berguna untuk masa yang akan datang.
3. Sebaiknya penelitian selanjutnya peneliti menggunakan metode wawancara juga untuk dapat mengklarifikasi pernyataan yang ada di kuesioner guna dapat mengetahui kemungkinan terjadinya perbedaan persepsi antara peneliti dengan responden dan dapat diketahui secara mendalam sehingga hasil penelitian lebih menjadi representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Ma'aruf. 2013. *Manajemen Berbasis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alfa Shafissalam, Misbahuddin Azzuri. t.t. "Pengaruh Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia Syariah". Jawa Timur: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Asifudin ,Ahmad Janan. 2004. *Etos Kerja Islam*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Asmara, I Kadek Jati dan A.A.G.P Widanaputra. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Organisasi dengan Motivasi Kerja sebagai Pemoderasi di Lembaga Perkreditan Rakyat". E-Jurnal Akuntansi. Vol. XVIII. No. 2.
- Astuti, Yuyun Fitri. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7. Yogyakarta: Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bawono, Anton. 2006. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009 *Manajemen Kepemimpinan Transformasional ke Kepala Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Departemen Agama Proyek Pegandaan Kitab Suci Al-Qur'an. 1974. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: PT Bumi Restu.
- Djakfar, Muhammad. 2007. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Malang: UIN-Malang Press.
- Ernawan, Erni R. 2011. *Organizational Culture Budaya Organisasi Dalam Perspektif Ekonomi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Febriana, Mayya Puji. 2009. “Pengaruh Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pembiayaan Rakyat Artha Mas Abadi Kabupaten Pati”. Semarang: Skripsi Sarjana Ekonomi IAIN Walisongo.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS 19*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhudin, Didin dan Hendri Tanjung.2003. “*Manajemen Syariah dalam Praktik*”. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Indra Yevi Rais dan Machasin. 2014. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Indragiri Hilir”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. 6. No. 3.
- Irham, Mohammad. 2012. “Etos Kerja Dalam Perspektif Islam”. *Jurnal Substantia*, Vol. 14. No. 1.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Matteson. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Juliansyah Noor. 2011. *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Martono, Nanang. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Masyhuri dan Zainudin. 2008. *Metodologi Penelitian-Pedekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nadipah, Afiatun. 2016. Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah Di Kota Salatiga Dan Sekitarnya. Salatiga: Skripsi Sarjana Ekonomi Institut Agama Islam Negeri.

- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah mada University Press.
- Salafudin dan Nalim. 2014. *Statistik Inferensial*. Pekalongan: STAIN Pekalongan Press.
- Sari, Elsa Vosva. 2013. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta”. Yogyakarta: Tugas Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sari, Rahmila, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid. 2012. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kota Makasar”. *Jurnal Analisis*. Vol. 1. No. 1.
- Setyorini, Christina Tri, Siti Maghfiroh dan Yusriyati Nur Farida. 2012. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT)”. *Media Riset Akuntansi*. Vol. 2. No. 1.
- Siregar Syofian. 2013. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM.*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Taniredja, Tukiran dan Hidayati Mustafidah. 2012. *Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tasmara, Toto. 2008. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Cet Ke-5. Jakarta: Gema Insan.
- Tika, Moh Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.

Wibowo, Agung Edi. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Gava Media.

Widoyoko, Eko Putro. 2012. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



Lampiran 1

Yth. Bapak/Ibu

Di tempat

Dengan Hormat,

Dengan ini, saya Ilma Amelia mahasiswa **IAIN Pekalongan** jurusan Ekonomi Syariah. Saat ini saya sedang melakukan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Serta Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Batang ”**. Penelitian ini dilakukan sebagai syarat untuk menempuh ujian akhir program sarjana ekonomi.

Untuk keperluan ini, saya mohon kesediaan Ibu dan Bapak untuk menjadi responden dalam penelitian ini dan mengisi kuesioner yang terlampir dengan jujur. Partisipasi Ibu dan Bapak dalam mengisi kuesioner ini merupakan bantuan yang sangat berharga bagi tercapainya keberhasilan penelitian. Atas kesediaan waktu dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih dan mohon maaf jika terdapat kesalahan didalam penulisan.

Hormat Saya,

Ilma Amelia

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN
TRANSFORMASIONAL SERTA ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BATANG**

I. Identitas Responden

| | |
|-----------------------|---|
| 1. Nama | :(boleh tidak diisi) |
| 2. Usia | :tahun |
| 3. Jenis Kelamin | : <input type="checkbox"/> Wanita <input type="checkbox"/> Pria |
| 4. Masa Kerja | : <input type="checkbox"/> 1-5 tahun <input type="checkbox"/> 6-10 tahun <input type="checkbox"/> >10 Tahun |
| 5. Tingkat Pendidikan | : <input type="checkbox"/> SMA <input type="checkbox"/> D3 <input type="checkbox"/> S1 <input type="checkbox"/> S2 |
| 6. Golongan | : <input type="checkbox"/> II a <input type="checkbox"/> II c <input type="checkbox"/> III a <input type="checkbox"/> III b <input type="checkbox"/> III c <input type="checkbox"/> III d <input type="checkbox"/> IV a <input type="checkbox"/> IV b <input type="checkbox"/> IV c |

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bapak/ibu diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini yang sesuai dengan keadaan pendapat dan perasaan bapak/ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/ Ibu.
3. Berikanlah tanda contreng (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu.
4. Keterangan:

| | |
|--------------------|---------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju |
| S : Setuju | STS : Sangat Tidak Setuju |
| N : Netral | |

| No | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|--|--|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| BUDAYA ORGANISASI (X₁) | | | | | | |
| 1 | Saya diminta oleh pimpinan untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan | | | | | |
| 2 | Dalam menjalankan aktivitas kerja, saya terkadang mendapat masalah dalam melaksanakan pekerjaan | | | | | |
| 3 | Sebagai pegawai, saya selalu memeriksa kembali hasil pekerjaan yang telah saya lakukan | | | | | |
| 4 | Saya selalu dituntut untuk berorientasi kepada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja | | | | | |
| 5 | Saya merasa senang dengan pekerjaan yang saya jalani saat ini karena dapat memberikan manfaat bagi instansi | | | | | |
| 6 | Sebagai pegawai, saya berusaha menerapkan pengetahuan yang didapat dari pendidikan maupun pelatihan dengan sepenuh hati untuk instansi | | | | | |
| 7 | Sebagai pegawai, saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik | | | | | |
| 8 | Saya selalu berbagi informasi pada rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan | | | | | |
| 9 | Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya | | | | | |
| 10 | Sebagai pegawai, saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan | | | | | |



| No | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|---|--|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (X₂) | | | | | | |
| 1 | Para pegawai sangat percaya terhadap kemampuan dan keahlian pimpinan dalam bertindak dan menginspirasi bawahannya untuk melakukan perubahan serta berinovasi dalam bekerja | | | | | |
| 2 | Pimpinan selalu memberikan dukungan terhadap pegawainya dalam usaha pencapaian sasaran | | | | | |
| 3 | Pimpinan bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya dalam bekerja | | | | | |
| 4 | Pimpinan melakukan komunikasi untuk mengenali kemampuan dan keahlian serta kelemahan pegawainya | | | | | |
| 5 | Pimpinan bertindak tanpa memperdulikan perasaan pegawainya | | | | | |
| 6 | Pimpinan merupakan <i>Role Model</i> (panutan) saya dalam bekerja | | | | | |

| No | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|---|---|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| ETOS KERJA ISLAM (X₃) | | | | | | |
| 1 | Bekerja dengan baik dan bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain | | | | | |
| 2 | Saya melakukan penyesuaian dalam bekerja agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik | | | | | |
| 3 | Mempunyai sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja | | | | | |
| 4 | Saya mempunyai target kerja yang harus dicapai dalam suatu periode | | | | | |
| 5 | Saya berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan | | | | | |
| 6 | Berkompetisi dalam bekerja, agar dipromosikan jabatan | | | | | |
| 7 | Saya selalu menghargai waktu dalam bekerja | | | | | |
| 8 | Terkadang saya sering menunda pekerjaan | | | | | |

| No | PERNYATAAN | ALTERNATIF JAWABAN | | | | |
|--------------------|---|--------------------|---|---|----|-----|
| | | SS | S | N | TS | STS |
| KINERJA (Y) | | | | | | |
| 1 | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan | | | | | |
| 2 | Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. | | | | | |
| 3 | Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| 4 | Saya dapat bekerja dengan baik dalam ruang lingkup Kasubbag, Kabid maupun Kasi | | | | | |
| 5 | Tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja | | | | | |
| 6 | Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas kerja | | | | | |
| 7 | Untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang praktis, saya proaktif didalam mencari tata kerja baru | | | | | |
| 8 | Prosedur dan mekanisme kerja yang ada di instansi belum dapat berjalan dengan baik | | | | | |
| 9 | Tugas dan fungsi masing-masing seksi sudah jelas dan tidak tumpang tindih | | | | | |
| 10 | Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan instansi dalam suatu pekerjaan | | | | | |
| 11 | Saya memegang erat sistem pendelegasian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan instansi | | | | | |

Data mentah rekapitulasi kuesioner

| Respon den | Budaya Organisasi (X1) | | | | | | | | | | | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | | | | | | |
|---------------|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----|--|------|------|------|------|------|-----|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Jml | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Jml |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 38 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 35 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 12 |
| 15 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 16 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 29 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |

| Respon den | Etos Kerja Islam (X3) | | | | | | | | | Kinerja (Y) | | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | Jml | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Jml |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 52 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 55 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 40 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 40 | |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 35 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 32 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 33 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |



Data Penelitian

| Respon den | Budaya Organisasi (X1) | | | | | | | | | | | Gaya Kepemimpinan Transformasional (X2) | | | | | | |
|---------------|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----|--|------|------|------|------|------|-----|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Jml | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Jml |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 6 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 38 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 25 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 11 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 14 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 35 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 12 |
| 15 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 16 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 17 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 18 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 22 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 36 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 23 |
| 23 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 29 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 43 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 31 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 32 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |



| Respon den | Etos Kerja Islam (X3) | | | | | | | | | Kinerja (Y) | | | | | | | | | | |
|---------------|-----------------------|------|------|------|------|------|------|------|-----|-------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|-----|
| | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | Jml | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Jml |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 32 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 39 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 36 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 36 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 22 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 35 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 38 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 35 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 32 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 33 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |

Lampiran 4

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

a. Validitas Budaya Organisasi

Correlations

| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Total_X1 |
|--------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|----------|
| X1.1 Pearson Correlation | 1 | -.307* | .079 | -.001 | .148 | .075 | .239 | .230 | .089 | -.116 | .319* |
| Sig. (1-tailed) | | .036 | .326 | .497 | .198 | .334 | .083 | .092 | .306 | .254 | .031 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.2 Pearson Correlation | -.307* | 1 | .172 | .286* | .259 | .038 | .157 | .465** | .050 | .000 | .301* |
| Sig. (1-tailed) | .036 | | .161 | .048 | .067 | .415 | .185 | .002 | .387 | .500 | .040 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.3 Pearson Correlation | .079 | .172 | 1 | .364* | .366* | .113 | .475** | .450** | .296* | .163 | .551** |
| Sig. (1-tailed) | .326 | .161 | | .016 | .015 | .258 | .002 | .003 | .042 | .175 | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.4 Pearson Correlation | -.001 | .286* | .364* | 1 | .368* | .274 | .466** | .386* | .427** | .233 | .641** |
| Sig. (1-tailed) | .497 | .048 | .016 | | .015 | .056 | .002 | .011 | .005 | .089 | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.5 Pearson Correlation | .148 | .259 | .366* | .368* | 1 | .428** | .501** | .342* | .493** | .058 | .681** |
| Sig. (1-tailed) | .198 | .067 | .015 | .015 | | .005 | .001 | .022 | .001 | .371 | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.6 Pearson Correlation | .075 | .038 | .113 | .274 | .428** | 1 | .587** | .418** | .416** | .256 | .614** |
| Sig. (1-tailed) | .334 | .415 | .258 | .056 | .005 | | .000 | .006 | .006 | .069 | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X1.7 Pearson Correlation | .239 | .157 | .475** | .466** | .501** | .587** | 1 | .639** | .379* | .125 | .759** |
| Sig. (1-tailed) | .083 | .185 | .002 | .002 | .001 | .000 | | .000 | .012 | .237 | .000 |
| N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |



| | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X1.8 | Pearson Correlation | .230 | .465** | .450** | .386* | .342* | .418** | .639** | 1 | .280 | .000 | .678** |
| | Sig. (1-tailed) | .092 | .002 | .003 | .011 | .022 | .006 | .000 | .051 | .500 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | |
| X1.9 | Pearson Correlation | .089 | .050 | .296* | .427** | .493** | .416** | .379* | .280 | 1 | .586** | .751** |
| | Sig. (1-tailed) | .306 | .387 | .042 | .005 | .001 | .006 | .012 | .051 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | |
| X1.10 | Pearson Correlation | -.116 | .000 | .163 | .233 | .058 | .256 | .125 | .000 | .586** | 1 | .443** |
| | Sig. (1-tailed) | .254 | .500 | .175 | .089 | .371 | .069 | .237 | .500 | .000 | .004 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | |
| Total_X1 | Pearson Correlation | .319* | .301* | .551** | .641** | .681** | .614** | .759** | .678** | .751** | .443** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .031 | .040 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

b. Validitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Correlations

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | Total_X2 |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .581** | .470** | .506** | .626** | .738** | .796** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 | .002 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .581** | 1 | .552** | .611** | .435** | .498** | .735** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .005 | .001 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .470** | .552** | 1 | .555** | .395** | .597** | .728** |
| | Sig. (1-tailed) | .002 | .000 | | .000 | .009 | .000 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .506** | .611** | .555** | 1 | .603** | .713** | .840** |
| | Sig. (1-tailed) | | | | | | | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

| | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X3.5 | Pearson Correlation | .238 | .367* | .427** | .593** | 1 | .091 | .542** | .294* | .659** |
| | Sig. (1-tailed) | .084 | .015 | .005 | .000 | | .301 | .000 | .043 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3.6 | Pearson Correlation | .352* | .024 | .072 | .311* | .091 | 1 | .124 | .262 | .558** |
| | Sig. (1-tailed) | .019 | .445 | .340 | .035 | .301 | | .239 | .064 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3.7 | Pearson Correlation | .262 | .350* | .667** | .444** | .542** | .124 | 1 | .464** | .727** |
| | Sig. (1-tailed) | .064 | .020 | .000 | .004 | .000 | .239 | | .002 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| X3.8 | Pearson Correlation | .217 | .159 | .298* | .284* | .294* | .262 | .464** | 1 | .609** |
| | Sig. (1-tailed) | .106 | .181 | .041 | .049 | .043 | .064 | .002 | | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Total_X3 | Pearson Correlation | .560** | .500** | .683** | .731** | .659** | .558** | .727** | .609** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

d. Validitas Kinerja Pegawai

Correlations

| | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Total_Y | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|--------|
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .445** | .403** | .462** | .072 | .274 | .233 | -.050 | .230 | .181 | .129 | .549** |
| | Sig. (1-tailed) | | .004 | .008 | .003 | .341 | .055 | .089 | .388 | .091 | .149 | .230 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .445** | 1 | .500** | .340* | .055 | .157 | .289* | -.112 | .056 | .363* | .221 | .554** |
| | Sig. (1-tailed) | .004 | | .001 | .023 | .377 | .184 | .046 | .261 | .375 | .016 | .101 | .000 |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .403** | .500** | 1 | .398** | -.055 | -.039 | .161 | -.055 | -.015 | .305* | .158 | .491** |



| | | | | | | | | | | | | | |
|--------|-----------------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|------|--------|--------|--------|----|
| Total_ | Pearson | .549** | .554** | .491** | .690** | .302* | .548** | .686** | .165 | .457** | .692** | .650** | 1 |
| Y | Correlation | | | | | | | | | | | | |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .039 | .000 | .000 | .172 | .003 | .000 | .000 | |
| | N | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 | 35 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

2. Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas Budaya Organisasi

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .743 | .779 | 10 |

b. Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Transformasional

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .883 | .889 | 6 |

c. Reliabilitas Etos Kerja Islam

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .753 | .789 | 8 |

d. Reliabilitas Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

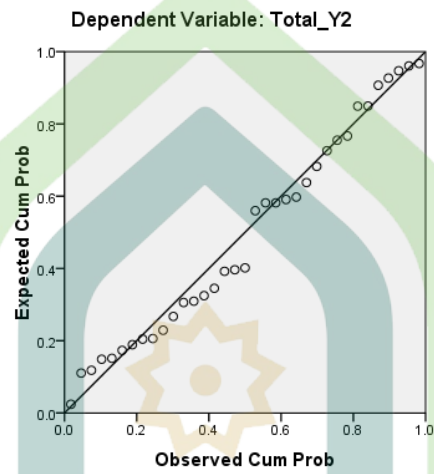
| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .659 | .749 | 11 |

Lampiran 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|--------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^a | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.50274789 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .117 |
| | Positive | .117 |
| | Negative | -.071 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .693 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .722 |

a. Test distribution is Normal.



2. Linearitas

a. Kinerja dengan Budaya Organisasi

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------------|---------------|-----------------------------|----------------|-------|-------------|--------|------|
| Kinerja * Budaya_Or ganisasi | Between | (Combined) | 367.660 | 15 | 24.511 | 3.978 | .003 |
| | Groups | Linearity | 195.734 | 1 | 195.734 | 31.763 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 171.926 | 14 | 12.280 | 1.993 | .081 |
| | Within Groups | 117.083 | 19 | 6.162 | | | |
| | Total | 484.743 | 34 | | | | |

b. Kinerja dengan Gaya Kepemimpinan Transformatif

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---------------|-----------------------------|----------------|-------|-------------|--------|------|
| Kinerja * Gaya_Kepem impinan_Transf ormasional | Between | (Combined) | 262.529 | 11 | 23.866 | 2.470 | .033 |
| | Groups | Linearity | 150.763 | 1 | 150.763 | 15.605 | .001 |
| | | Deviation from Linearity | 111.765 | 10 | 11.177 | 1.157 | .367 |
| | Within Groups | 222.214 | 23 | 9.661 | | | |
| | Total | 484.743 | 34 | | | | |

c. Kinerja dengan Etos Kerja Islam

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|---------------|-----------------------------|----------------|-------|-------------|--------|------|
| Kinerja * Etos_Kerja_Isla m | Between | (Combined) | 391.398 | 11 | 35.582 | 8.767 | .000 |
| | Groups | Linearity | 229.988 | 1 | 229.988 | 56.668 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 161.409 | 10 | 16.141 | 3.977 | .003 |
| | Within Groups | 93.345 | 23 | 4.058 | | | |
| | Total | 484.743 | 34 | | | | |

3. Multikolinearitas

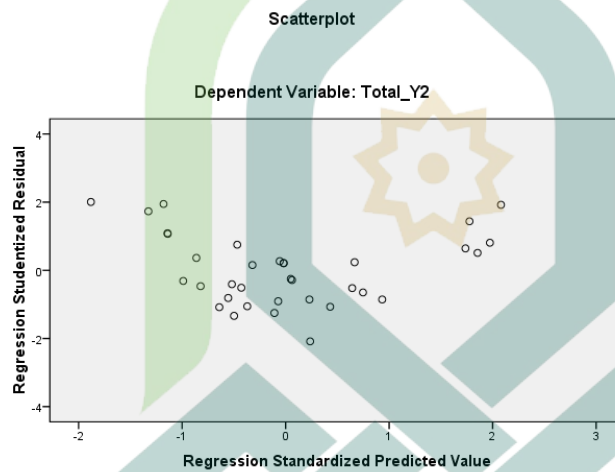
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------------------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Budaya_Organisasi | .444 | 2.252 |
| | Gaya_Kepemimpinan_Transformasional | .679 | 1.472 |
| | Etos_Kerja_Islam | .498 | 2.007 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

4. Heterokedastisitas

a. Gambar scatterplot



b. Uji heterokedastisitas (uji glejser)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 3.176 | 2.747 | | 1.156 | .256 |
| | Budaya_Organisasi | -.061 | .091 | -.177 | -.665 | .511 |
| | Gaya_Kepemimpinan_Transformasional | -.033 | .080 | -.088 | -.410 | .684 |
| | Etos_Kerja_Islam | .068 | .106 | .161 | .643 | .525 |

a. Dependent Variable: RES2

Lampiran 6

Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t, Uji F, Koefisien Determinasi

1. Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t_{test} (uji secara individu)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.802 | 5.230 | | 1.492 | .146 |
| | Budaya_Organisasi | .187 | .173 | .193 | 1.078 | .289 |
| | Gaya_Kepemimpinan_Transformasional | .259 | .153 | .244 | 1.690 | .101 |
| | Etos_Kerja_Islam | .523 | .201 | .439 | 2.601 | .014 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

2. Uji Hipotesis

a. Uji F_{test} (Uji Secara Serempak)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 271.775 | 3 | 90.592 | 13.187 | .000 ^a |
| | Residual | 212.967 | 31 | 6.870 | | |
| | Total | 484.743 | 34 | | | |

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja_Islam, Gaya_Kepemimpinan_Transformasional, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .749 ^a | .561 | .518 | 2.62105 |

a. Predictors: (Constant), Etos_Kerja_Islam, Gaya_Kepemimpinan_Transformasional, Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Lampiran 7

Tabel t dan Tabel F

1. Tabel t

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------|
| Df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

2. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.42 | 19.43 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |

Lampiran 8

REKAP SKP
DINAS PENANAMAN MODAL, PTSP DAN NAKER KABUPATEN BATANG

SKPD : DINAS PENANAMAN MODAL, PTSP DAN NAKER
 GOLONGAN RUANG : II/C SAMPAI DENGAN IV/C
 KEADAAN : 31 DESEMBER 2017

| NO URUT | | NAMA PEGAWAI | JABATAN | UNIT KERJA | JUMLAH | |
|---------|-----|---|--|-------------------|--------|------|
| PEG | PKT | NOMOR INDUK PEGAWAI | NAMA JABATAN | | 7 | 8 |
| 1 | 2 | 3/4 | TMT | 6 | | |
| 1. | 1. | SRI PURWANINGSIH, SH 19670330 199203 2 004 | Kepala DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 88.63 | Baik |
| 2. | 2. | Ir. AMAT SODIKIN, MT 19610321 199403 1 001 | Sekretaris DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 88.41 | Baik |
| 3. | 3. | TRİYONO, SE 19600615 198003 1 009 | Kabid. Perijinan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.54 | Baik |
| 4. | 4. | Drs. TRI YUWONO TEGUH WIDODO 19640117 199309 1 002 | Kabid. Pelatihan Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 88.54 | Baik |
| 5. | 5. | SITI ALFIAH, SE 19640117 199309 1 002 | Kabid. Penanaman Modal DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 01-02-2018 | DPMPTSP dan NAKER | 84.47 | Baik |
| 6. | 6. | PAIDI, SE 19600610 198603 1 018 | Kabid. Hubungan Industrial dan Syarat Kerja DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 88.15 | Baik |
| 7. | 7. | SRI CAHYANINGRUM, SS, MM 19690507 199803 1 011 | Kasi. Pengawasan dan Pengendalian Penanaman Modal Bidang Penanaman Modal DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-02-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 85.75 | Baik |

| | | | | | | |
|-----|-----|---|---|-------------------|-------|------|
| 8. | 8. | MOHAMMAD SETIAWAN, SH 19601016 198102 1 001 | Kasi. Pengupahan dan Syarat Kerja Bidang Hubungan Industrial dan DPMPTSP dan NAKER Syarat Kerja DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.55 | Baik |
| 9. | 9. | BUDI SETYANINGSIH, S.Si 19690327 199803 2 002 | Kasi. Pelatihan Kerja dan Produktivitas Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.54 | Baik |
| 10. | 10. | SRI WAHYUNINGSIH, SH 19640910 198611 2 001 | Kasi. Pelayanan Perijinan Tertentu Bidang Perijinan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.54 | Baik |
| 11. | 11. | TRI ENDAR WAHYUNINGSIH, S.IP 19640703 198503 2 021 | Kasubbag. Umum dan Kepegawaian DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 88.23 | Baik |
| 12. | 12. | PARDI, S.IP 19600606 198603 1 030 | Kepala UPT BLK DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 89.32 | Baik |
| 13. | 13. | EDDY SARTONO, S.IP 19650207 198603 1 007 | Kasubbag Keuangan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.51 | Baik |
| 14. | 14. | SUPARMIN, SH 19650508 199102 1 002 | Kasi. Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bidang Pelatihan, Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 88.36 | Baik |
| 15. | 15. | JOKO PRAMONO, SE, MM 19660412 199208 1 003 | Kasi. Promosi dan Pengembangan Penanaman Modal Bidang Penanaman Modal DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang | DPMPTSP dan NAKER | 83.65 | Baik |



| | | | | | | |
|-----|-----|---|---|-------------------------|-------|------|
| | | | 03-01-2017 | | | |
| 16. | 16. | SRI EKA KHRISNAWATI, SE 19690825 200701 2 005 | JFU Pengelola Administrasi Kepegawaian Pada Subbag Umum dan Kepegawaian DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.31 | Baik |
| 17. | 17. | MARGO SANTOSO, SE 19770312 199803 1 002 | Kasi. Pelayanan Perijinan Umum dan Usaha Bidang Perijinan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 86.55 | Baik |
| 18. | 18. | DEBBI SINTYA RENGGANIS, SH 19780321 200901 2 001 | Kasi. Pendataan dan Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.32 | Baik |
| 19. | 19. | MARDLIYAH, S.Si 19781212 200501 2 014 | JFU Analis Perizinan Pada Seksi Pelayanan Perijinan Umum dan Usaha DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 86.79 | Baik |
| 20. | 20. | NANIK ISMIATI, S.Pd 19821110 200903 2 011 | Instruktur | DPMPTSP dan NAKER | 86.38 | Baik |
| 21. | 21. | ANISAH, S.STP 19850407 200312 2 001 | Kasi. Pelayanan, pengaduan & Evaluasi DPMPTSP Dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 85.41 | Baik |
| 22. | 22. | NANIK NUR KHOLILAH, S.STP, MM 19860329 200602 2 001 | Kasubbag. Program DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 86.62 | Baik |
| 23. | 23. | SEPTA ANDI WIBOWO, S.IP 19880913 200701 1 002 | Kasubbag. Program DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.07 | Baik |
| 24. | 24. | M U L Y A D I 19630615 198903 1 013 | Pengemudi | DPMPTSP dan NAKER | 87.80 | Baik |



| | | | | | | |
|-----|-----|--|---|-------------------------|-------|------|
| 25. | 25. | SINATUN, SE 19750422 199803 2 002 | JFU Pengadministrasi Umum Pada Subbag Keuangan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 86.50 | Baik |
| 26. | 26. | ARIF LISTIONO, S.Kom 19820310 200901 1 013 | JFU Verifikator Dokumen Perizinan Pada Seksi Pelayanan Perijinan Umum dan Usaha DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 85.48 | Baik |
| 27. | 27. | ITA MARDINA, SE 19810307 200501 2 008 | JFU Bendahara Pada Subbag Keuangan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 87.00 | Baik |
| 28. | 28. | BAMBANG PITONO, SE 19710906 200701 1 013 | JFU Analis Organisasi dan Tata Laksana Pada Subbag Umum dan Kepegawaian DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 85.34 | Baik |
| 29. | 29. | SAFRIAL ARFI, S.Kom 19871006 201101 1 004 | JFU Calon Pranata Komputer Pada Kelompok Jabatan Fungsional DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 84.83 | Baik |
| 30. | 30. | DINDA RACHMA ANINDITYA, S.STP 19921201 201406 2 001 | JFU Penyusun Program, Anggaran dan Laporan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 86.33 | Baik |
| 31. | 31. | AWAN KARMAWAN, SE 19720319 200801 1 005 | JFU Hubungan Industrial DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 86.76 | Baik |
| 32. | 32. | ANTON KUSMAEDI. A.Md 19760508 200901 1 008 | Kasubag Keuangan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-201742 | DPMPTSP dan NAKER | 85.88 | Baik |
| 33. | 33. | MIFTAKHUR ROZAK, SE 19761218 200801 1 005 | JFU Hubungan Industrial DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 86.70 | Baik |



| | | | | | | |
|-----|-----|--|--|-------------------------|-------|------|
| 34. | 34. | NOVIYANTO KUSPARDIYONO 196611212007011005 | JFU Pengelola Kerjasama Penanaman Modal Pada Seksi Promosi dan Pengembangan Penanaman Modal DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 83.74 | Baik |
| 35. | 35. | YOHANES SIHANA 19690815 200701 1 023 | JFU Pengadministrasi Umum Pada Subbag Program DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 85.28 | Baik |
| 36. | 36. | HUSEN SUBENDI, S.ST,Ars 19760220 200901 1 003 | JFU Pengelola Keuangan Pada Subbag Keuangan DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 85.87 | Baik |
| 37. | 37. | TRISDIYANTO 19821202 200801 1 003 | JFU Pengadministrasi Umum Pada subag Umum dan Kepegawaian DPMPTSP dan NAKER Kab. Batang 03-01-2017 | DPMPTSP dan NAKER | 85.29 | Baik |

| |
|--|
| Kepala |
| <u>SRI PURWANINGSIH, SH</u> 19670330 199203 2 004 |

| |
|--|
| Sekretaris |
| <u>Ir. AMAT SODIKIN, MT</u> 19610321 199403 1 |

| |
|---|
| Instruktur Muda |
| <u>NANIK ISMIATI, S.Pd</u> 19821110 200903 2 |

| |
|---|
| JFU Pranata Komputer |
| <u>SAFRIAL ARFI, S.Kom</u> 19871006 201101 1 |

| |
|--|
| Kasubbag Program |
| <u>NANIK N. KH., SSTP, MM</u> 19860329 200602 2 001 |

| |
|--|
| Kasubbag Keuangan |
| <u>EDDY SARTONO, S.IP</u> 19650207 198603 1 007 |

| |
|--|
| Kasubbag Umpeg |
| <u>TRI ENDAR W., S.IP</u> 19640703 198503 2 021 |

| |
|---|
| Kabid PM |
| <u>SITI ALFIAH, SE</u> 19651111 198603 2 014 |

| |
|---|
| Kabid Perizinan |
| <u>TRIYONO, SE</u> 19600615 198003 1 009 |

| |
|--|
| Kabid Lapenta & Trans |
| <u>Dr. TRIYUWONO TEGUH W.</u> 19640117 199309 1 002 |

| |
|---|
| Kabid HI & Syaker |
| <u>PAIDI, SE</u> 19600610 198603 1 018 |

| |
|--|
| Kasi Promosi & Pengembangan |
| <u>JOKO PRAMONO, SE, MM</u> 19660412 199208 1 003 |

| |
|---|
| Kasi Pelayanan Perizinan, Umum & |
| <u>MARGO SANTOSA, SE</u> 19770312 199803 1 002 |

| |
|---|
| Kasi Pelatihan Kerja dan Produktivitas |
| <u>BUDI SETYANINGSIH, S.Si</u> 19690327 199803 2 002 |

| |
|---|
| Kasi Pengupahan & Syaker |
| <u>MOHAMMAD SETIAWAN, SH</u> 19860329 200602 2 001 |

| |
|--|
| Kasi Pengawasan & Pengendalian |
| <u>SRI CAHYANINGRUM, SS, MM</u> 19690507 199803 1 011 |

| |
|--|
| Kasi Pelayanan Perizinan tertentu |
| <u>SRI WAHYUNINGSIH, SH</u> 19640910 198811 2 001 |

| |
|---|
| Kasi Pendataan & Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja |
| <u>DEBBI SINTYA RENGGANIS, SH</u> 19780321 200901 2 001 |

| |
|---|
| Kasi HI |
| <u>SEPTA ANDI WIBOWO, S.IP</u> 19880913 200701 1 002 |

| |
|---|
| Kasi Pendataan, Pengaduan dan Evaluasi |
| <u>ANISAH, S.STP</u> 19850407 200312 2 001 |

| |
|--|
| Kasi Penempatan Naker Trans |
| <u>SUPARMIN, SH</u> 19650508 199102 1 002 |

| |
|---|
| Kepala UPTD BLK |
| <u>PARDI, S.IP</u> 19600606 198603 1 |

Perpustakaan IAIN Pekalongan



Perpustakaan IAIN Pekalongan



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Ilma Amelia
Tempat Tanggal Lahir : Pekalongan, 21 November 1996
Alamat : Desa Sastrodirjan Kecamatan Wonopringgo
Email : ilmaamelia68@gmail.com
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam

B. DATA ORANG TUA

1. Ayah Kandung : Zarqoni
2. Ibu Kandung : Misrokhah
3. Alamat : Desa Sastrodirjan Kecamatan Wonopringgo

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

- SD Negeri 02 Sastrodirjan Lulus Tahun 2008
- SMP N 1 Wonopringgo Lulus Tahun 2011
- SMAN 1 Kedungwuni Lulus Tahun 2014
- IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Angkatan 2014

Pekalongan, 11 Maret 2019

Yang membuat,

ILMA AMELIA
NIM. 2013114039



LAMPIRAN DOKUMENTASI



Tempat penelitian dinas penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu dan tenaga kerja kabupaten batangn



Proses pemberian kuesioner kepada pegawai untuk diisi



Proses pemberian kuesioner kepada pegawai untuk diisi



Proses pemberian kuesioner kepada pegawai untuk diisi



KEMENTERIAN AGAMA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PEKALONGAN

Jl. Kusuma Bangsa No. 9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 ext : 112 | Faks. (0285) 423418
Website : perpustakaan.iainpekalongan.ac.id | Email : perpustakaan@iainpekalongan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ilma Amelia
NIM : 2013114039
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
E-mail address : ilmaamelia68@gmail.com
No. Hp : 085604030504

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL SERTA
ETOS KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BATANG**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 18 Maret 2019



(Ilma Amelia)

nama terang dan tanda tangan penulis

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam Flashdisk
(Flashdisk dikembalikan)

