

**TESIS**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA AMIL ZAKAT  
NASIONAL YATIM MANDIRI SURABAYA**



Diajukan Oleh :

MUKLIS  
NIM : 1262000014

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

**TESIS**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA AMIL ZAKAT  
NASIONAL YATIM MANDIRI SURABAYA**



Diajukan Oleh :

**MUKLIS**

**NIM : 1262000014**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**



**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA AMIL ZAKAT  
NASIONAL YATIM MANDIRI SURABAYA**

**TESIS**

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Dalam Program Studi Magister Manajemen  
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

Diajukan Oleh :

**MUKLIS**  
**NIM : 1262000014**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA  
2021**

# TESIS

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI SURABAYA

diajukan oleh :

MUKLIS  
NIM : 1262000014

Disetujui untuk diuji :

Surabaya, 30 Desember 2021

Dosen Pembimbing I : Dr. Slamet Riyadi, Msi, Ak, CA

Dosen Pembimbing II : Dr. Riyadi Nugroho, MM

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2021

# TESIS

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI

diajukan oleh :

MUKLIS  
NIM : 1262000014

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada tanggal 30 Desember 2021

### Tim Penguji

Ketua : Dr. Slamet Riyadi, Msi, Ak, CA

Anggota : Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM

Anggota : Dr. Tri Andjarwati, MM.



Dekan

Dr. H. Slamet Riyadi, MSl., AK., CA  
NPP. 20220.93.0319

.....  
.....  
.....

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

nama : MUKLIS

NIM : 1262000014

alamat : Jl. Gunung Anyar Tambak X Blok K-5 Puri Gunung Anyar Regency,  
Kelurahan Gunung Anyar Tambak, Kecamatan Gunung Anyar,  
Surabaya

Telp. : 085331078031

menyatakan bahwa “Tesis” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan MM-UNTAG Surabaya dengan judul :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI SURABAYA.

adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain bukan menjadi tanggungjawab Pembimbing dan atau Pengelola Fakultas tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

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

Surabaya, 30 Desember 2021

Hormat saya,



MUKLIS



UNIVERSITAS  
**17 AGUSTUS 1945**  
SURABAYA

**BADAN PERPUSTAKAAN**  
JL. SEMOLOWARU 45 SURABAYA  
TLP. 031 593 1800 (EX 311)  
EMAIL: PERPUS@UNTAG-SBY.AC.ID.

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

---

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muklis  
NBI : 1262000014  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Magister Manajemen  
Jenis Karya : Tesis

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)*, atas karya saya yang berjudul : **"PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL YATIM MANDIRI SURABAYA"**.

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Nonexclusive Royalty-Free Right*), Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum :

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya  
Pada Tanggal : 15 Januari 2022

Yang menyatakan,  
  
Muklis  


## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

“Menuntut ilmu adalah taqwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah.  
Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad.”  
(Abu Hamid Al Ghazali)

**“Man jadda wa jadda, man sabhara shafira, man sara ala dharbi  
washala”**

(Barang siapa bersungguh-sungguh pasti berhasil, siapa yang bersabar pasti beruntung dan siapa menapaki jalan-Nya akan sampai ke tujuan)

### **Persembahan :**

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk :

- ✎ Kedua orang tua (Ibu Hj. Siti Mukaromah dan H. Maskur) yang saya hormati dan banggakan
- ✎ Istri dan anak-anak tercinta (Sulistyowati, Djazilah Yusuf, M Rafa Ilyasa dan M Arfan Abizard)
- ✎ Keluarga besar Ngawi dan Jember
- ✎ Keluarga besar Diklat Kemandirian Mandiri Entrepreneur Center (MEC) pusat, cabang, peserta didik dan alumni
- ✎ Keluarga besar Yayasan Yatim Mandiri (Pembina, Pengurus, direksi dan seluruh karyawan pusat dan cabang)
- ✎ Seluruh adik-adik yatim binaan dan donatur Yayasan Yatim Mandiri
- ✎ Dosen pembimbing (Bapak Dr. H. Slamet Riyadi, Msi, Ak, CA dan Bapak Dr. Riyadi Nugroho, MM)
- ✎ Seluruh teman-teman angkatan MM-53 Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.



## KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul : Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya.

Tesis ditulis dalam rangka untuk memenuhi persyaratan dalam penyelesaian studi Strata-2, Program Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.

Penulis menyadari bahwa tesis dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu perkenankanlah penulis menyampaikan ungkapan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini.

Selanjutnya ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya penulis sampaikan kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak., CA. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan Pembimbing I yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan hati memberikan motivasi, dan keilmuannya bersedia memberi kesempatan untuk berdiskusi, bimbingan, arahan, serta menguji penulis dari awal penulisan proposal sampai selesainya tesis ini.
2. Bapak Dr. Riyadi Nugroho, MM. Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan penuh kesabaran dalam memberikan kesempatan untuk berdiskusi, memberikan saran, masukan, dukungan, bimbingan dan keilmuannya hingga terselesaikan tesis ini.
3. Bapak Dr. I Dewa Ketut Raka Ardiana, MM. selaku penguji yang telah memberikan kesempatan untuk berdiskusi, saran dan bimbingan serta menguji sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Tri Andjarwati, MM. Penguji yang telah memberikan kesempatan untuk berdiskusi, saran dan bimbingan serta menguji sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
5. Ibu Dr. Siti Mujannah, MBA., Ph.D. selaku Kaprodi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
6. Bapak Prof. Dr. H. Mulyanto Nugroho, SE., MM., CMA., CPA., selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
7. Seluruh Dosen program Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat kepada penulis selama studi.
8. Seluruh staf administrasi dan keuangan pada program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah memberikan kemudahan dan bantuan baik yang secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

9. Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri yang telah mempercayakan dan memberikan beasiswa kepada penulis untuk melanjutkan studi pendidikan ke Strata-2.
10. Seluruh Pembina, Pengawas, Pengurus, Direksi dan staf Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Pusat Surabaya dan Cabang yang telah memberikan perhatian, dukungan, semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
11. Seluruh manajemen, peserta didik dan alumni Mandiri Entrepreneur Center (MEC) yang telah memberikan dukungan dan motivasi penulis untuk semangat menyelesaikan tesis ini.
12. Teristimewa untuk Istri tercinta Sulistyowati, SE., dan anak-anak tersayang: Djazilah Yusuf Al Mukhlis, M. Rafa Ilyasa Al Mukhlis, dan M. Arfan Abizard Al Mukhlis.
13. Teristimewa untuk Ibu dan bapak tercinta, Ibu Hj. Siti Mukharomah dan Bapak H. Maskur yang selalu mendidik, memberikan kasih sayang, motivasi, serta selalu mendo'akan penulis sejak kecil hingga saat ini, maka penulis bersemangat untuk menyelesaikan tesis ini.
14. Seluruh keluarga besar Ngawi dan Jember yang selalu mendukung penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
15. Seluruh rekan-rekan mahasiswa program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, khususnya MM-53 yang telah saling mendukung dan memotivasi melalui perjuangan Bersama-sama, sehingga penulisan tesis dapat diselesaikan
16. Seluruh sahabat dan kerabat tercinta yang selalu memberikan dukungan, motivasi dan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan tesis ini.
17. Seluruh pihak yang memberikan bantuan, dukungan kepada penulis dalam penulisan tesis ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa, memberikan limpahan berkah, rahmat, taufiq, hidayah dan kharomah kepada penulis. Tanpa campur tangan Allah SWT penulis tidak akan mampu dan berdaya dalam menyelesaikan tesis ini. Penulis menyadari bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis sangat berterima kasih atas semua saran dan masukan terhadap tesis ini. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan untuk dunia akademik pada umumnya serta dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surabaya, 30 Desember 2021  
Penulis

Muklis

## ABSTRAK

**Tujuan.** Tujuan dari penelitian ini untuk membuktikan dan menganalisis kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. Penelitian ini menggunakan empat variabel yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

**Desain.** Dengan populasi 170 dan sampel 140, responden dihitung menggunakan rumus Slovin. Metode pengambilan sampel adalah *intensional sampling* dari kelompok sampling dengan probabilitas rendah. Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data kuantitatif dengan menggunakan analisis data kuesioner yang digunakan oleh SEM pada program Amos 26.

**Temuan.** Menurut penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 2) Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. 4) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 5) Kepuasan kerja mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terkuat pada kinerja karyawan.

**Implikasi.** Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa ketika para pemimpin menjalankan manajemen dengan baik, ada kemungkinan bahwa indikator variabel motivasi kerja memiliki efek yang kuat pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, dalam proses manajemen yang baik dengan membagi indikator variabel kepemimpinan transformasional dan indikator variabel motivasi kerja yang disesuaikan dengan karakteristik karyawan juga memiliki efek yang kuat pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, indikator variabel kepuasan kerja yang dilakukan dalam menjalankan manajemen yang baik juga memiliki efek yang kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

**Rekomendasi.** Para peneliti berikut didorong untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, terhadap kepuasan kerja dan produktivitas karyawan.

**Kata kunci:** *pengaruh, kepemimpinan transformasional, kepuasan, kinerja karyawan*

## **ABSTRACT**

**Purpose.** *The purpose of this study is to prove and analyze the performance of employees at the head office of the Yatim Mandiri National Amil Zakat Institution in Surabaya. This study uses four variables, namely transformational leadership, work motivation, job satisfaction, and employee performance.*

**Design.** *With a population of 170 and a sample of 140, respondents were calculated using the Slovin formula. The sampling method is an intentional sampling from the sampling group with low probability. This study uses a survey method to collect quantitative data by using a questionnaire data analysis used by SEM in the Amos 26 program.*

**Findings.** *According to this study, it shows that: 1) transformational leadership affects employee job satisfaction. 2) Transformational leadership affects employee performance. 3) Work motivation is very influential on employee job satisfaction. 4) Work motivation affects employee performance. 5) Job satisfaction affects employee performance. To find out that transformational leadership has the strongest influence on employee performance.*

**Implications.** *The results of this study imply that when leaders carry out management well, the indicators of work motivation variables may have a strong effect on increasing employee job satisfaction. In addition, in a good management process by dividing the indicators of transformational leadership variables and indicators of work motivation variables that are adjusted to the characteristics of employees also has a strong effect on improving employee performance. In addition, the indicator of job satisfaction variable carried out in carrying out good management also has a strong effect on improving employee performance.*

**Recommendation.** *The following researchers are encouraged to conduct research on the effect of transformational leadership, work motivation, job satisfaction, and employee productivity.*

**Keywords:** *influence, transformational leadership, satisfaction, employee performance*

## RINGKASAN

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Surabaya hasil penilaian kinerja menunjukkan bahwa hasil penilaian tiap departemen mengalami stagnan dengan skor 75 selama 3 tahun berturut-turut hanya satu departemen yang ada kenaikan pada tahun 2020 dari skor 80 menjadi 85 (sumber: HRD Yatim Mandiri Surabaya, 2021). Kemudian, hasil dari penggalian informasi lebih dalam terkait ketidakpuasan karyawan dikarenakan setiap tahun terjadi rotasi karyawan tanpa melalui mekanisme analisis jabatan, pemahaman karyawan terhadap job disk.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti akan mengembangkan, menguji, secara empirik dan menganalisis variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, serta kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan rumusan masalah sebagai berikut: 1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya? 2. Apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya? 3. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya? 4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya? 5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya?

Tujuan penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel, yaitu: 1. Kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya? 2. Kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya? 3. Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya? 4. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya? 5. Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya?

Di dalam telaah Pustaka, konsep yang dibahas berbasis pada variabel-variabel yang disebutkan diatas dengan menggunakan teori perilaku individu sebagai grand theory dalam membahas variabel-variabel di penelitian ini dengan memasukkan teori-teori dari para ahli, penelitian terdahulu dan hubungan antar variabel.

Penelitian ini variabel-variabel yang diteliti didukung oleh sejumlah teori dan hasil studi empirik. Hal ini merupakan kerangka proses berpikir peneliti untuk menentukan jalan berpikir dalam menyusun penelitian ini. Kemudian, kerangka konseptual penelitian ini merupakan hubungan yang terjadi antara konsep yang satu dengan konsep lainnya yang berasal dari masalah penelitian. Kerangka konseptual penelitian ini merupakan bagian penting selain pengelolaan data karena sebagai gambaran penelitian dan sebagai gambaran umum tentang mekanisme penelitian.

Dengan demikian, jelas bahwa penelitian ini mengkaji beberapa level variabel yang mempunyai kesamaan dan perbedaan dengan variabel-variabel yang terdapat di penelitian terdahulu. Kemudian variabel yang akan diteliti diklasifikasikan menjadi tiga bagian, yaitu variabel bebas (*independent*) dengan symbol (X), variabel mediator (*intervening*) dengan symbol (Z), dan variabel terikat (*dependent*) dengan symbol (Y). Tiga klasifikasi variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Variabel bebas (*independent*), yaitu kepemimpinan transformasional (X1), dan motivasi kerja (X2); 2.) variabel mediator (*intervening*) yaitu kepuasan kerja (Z); dan variabel terikat (*dependen*) yaitu kinerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: H1: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri; H2: Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri; H3: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri; H4: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri; H5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri.

Penelitian ini menguji secara empirik dan menganalisis variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga menguji secara empirik dan menganalisis variabel kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta menguji secara empirik dan menganalisis variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. *Sampel* yang digunakan sebanyak 140 karyawan, yang kemudian sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Judgment Sampling* yang mana *sampling* ini termasuk di dalam kelompok *non-probability sampling*. *Sampling* dalam penelitian ini digunakan karena merupakan teknik yang cocok dipakai untuk menentukan *sampel* dengan pertimbangan atau persyaratan tertentu yang ditetapkan di dalam penelitian ini. Uji model dengan *maximum likelihood* (ML), analisis pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan bantuan *software* program AMOS 26. Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data di dalam penelitian ini adalah data primer. Adapun definisi konsep penelitian ini yaitu: kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan, definisi operasional variabel penelitian ini yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tiap-tiap konsep ini didefinisikan menurut para ahli. Sementara, definisi operasional variabel didalamnya ditentukan jumlah dan nama indikator yang merujuk pada teori. Kemudian, instrumen yang berupa *questionnaire* harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya, disediakan jawaban untuk tiap-tiap item *questionnaire* yang disusun atas dasar skala *likert* dengan interval 1 s/d 5, yang selanjutnya *questionnaire* dimaksud digunakan untuk mengambil/mengumpulkan data dari *respondents*, dan selanjutnya data tersebut

dianalisis dengan menggunakan teknik analisis SEM. Keunggulan menggunakan SEM, adalah dapat diketahui pengaruh sebuah variabel baik langsung maupun tidak langsung terhadap variabel lainnya secara bersama. Keunggulan lainnya adalah analisis pengaruh tidak menghubungkan antar variabel, tetapi menghubungkan antar indikator dengan variabel lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. 2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. 3. Motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. 4. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. 5. Kepuasan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya. Perlu diketahui bahwa motivasi kerja adalah bagian dari setrategi pengelolaan SDM yang sangat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor pusat Lembaga Amil Zakat Nasional Yatim Mandiri Surabaya.

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja tetap perlu dipertahankan. Sedangkan kepemimpinan transformasional perlu ditingkatkan dengan cara mengimplementasikan strategi pemimpin memberikan contoh yang baik, pengelolaan karyawan secara lebih tepat, artinya mengimplementasikan strategi pelatihan sesuai bidang keahlian, memberikan kesempatan untuk menempuh pendidikan untuk karyawan potensial, memberikan penghargaan kesejahteraan, sehingga mampu meningkatkan *kepuasan kerja* dan *kinerja karyawan*.

## DAFTAR ISI

SAMPUL DEPAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SAMPUL DALAM.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PRASYARAT GELAR.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PERSETUJUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
PENETAPAN PANITIAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
SURAT PERNYATAAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
ABSTRAK.....	xi
RINGKASAN .....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xx
DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori .....	7
2.1.1. Perilaku Organisasi.....	7
2.1.2. Kepemimpinan Transformasional.....	10
2.1.3. Motivasi Kerja .....	13
2.1.4. Kepuasan Kerja.....	16
2.1.5. Kinerja Karyawan .....	20
2.2. Penelitian Terdahulu .....	22
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....	26
3.1. Kerangka Konseptual.....	26
3.2. Hipotesis Penelitian .....	26
BAB IV METODE PENELITIAN.....	29
4.1. Rancangan Penelitian.....	29
4.1.1. Pendekatan penelitian .....	29



4.1.2. Jenis Penelitian .....	30
4.2. Subjek Penelitian .....	30
4.2.1. Populasi .....	30
4.2.2. Sampel .....	30
4.3. Variabel Penelitian .....	30
4.3.1. Definisi Konsep .....	31
4.3.2. Definisi Variabel .....	31
4.4. Instrumen Penelitian .....	32
4.5. Sumber Data .....	33
4.6. Teknik Pengumpulan Data .....	33
4.7. Teknik Analisis Data .....	33
4.7.1. Analisis Deskriptif .....	33
4.7.2. Pengujian Hipotesis .....	34
<b>BAB V ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
5.1. Data Penelitian .....	37
5.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan .....	37
5.1.2. Deskripsi Responden .....	37
5.1.3. Analisis Deskriptif Jawaban Responden .....	40
5.2. Analisis dan Hasil Penelitian .....	43
5.2.1. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
5.2.2. Uji Statistik .....	48
5.2.3. Analisis <i>Structural Model</i> .....	51
5.3. Pengujian Hipotesis .....	54
5.4. Pembahasan .....	57
5.4.1. Kepemimpinan Transformasional .....	58
5.4.2. Motivasi Kerja .....	58
5.4.3. Kepuasan Kerja .....	59
5.4.4. Kinerja Karyawan .....	60
5.5. Pembahasan Pengaruh antar Variabel .....	60
5.6. Keterbatasan Penelitian .....	64
<b>BAB VI .....</b>	<b>65</b>
<b>PENUTUP .....</b>	<b>65</b>

6.1. Simpulan.....	65
6.2. Saran.....	65
DAFTAR PUSTAKA .....	67
LAMPIRAN.....	71

## DAFTAR TABEL







Tabel 1.1. Penilaian Kinerja tiap Departemen di Yatim Mandiri .....	4
Tabel 4.1. Skala Linket .....	32
Tabel 4.2. Goodness of Fit Indices .....	36
Tabel 5.1. Persepsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	38
Tabel 5.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	38
Tabel 5.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	39
Tabel 5.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
Tabel 5.5. Hasil Penilaian Rata-Rata Kepemimpinan Transformasional (X1).....	40
Tabel 5.6. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	41
Tabel 5.7. Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja (Z) .....	42
Tabel 5.8. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel 5.9. Uji Validitas Item Pernyataan pada Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	43
Tabel 5.10. Uji Validitas Item Pernyataan pada variabel Motivasi Kerja .....	44
Tabel 5.11. Uji Validitas Item Pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja .....	44
Tabel 5.12. Uji Validitas Item Pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan .....	45
Tabel 5.13. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	45
Tabel 5.14. Uji Reliabilitas Item Pernyataan Pada Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	46
Tabel 5.15. Uji Reliabilitas Item Pernyataan pada Variabel Motivasi Kerja .....	46
Tabel 5.16. Uji Reliabilitas Item Pernyataan pada Variabel Kepuasan Kerja ...	47
Tabel 5.17. Uji Reliabilitas Item Pernyataan pada Variabel Kinerja Karyawan	47
Tabel 5.18. Nilai Goodness of Fit dan Cut-off Value Structural Model.....	51
Tabel 5.19. Nilai Goodness of Fit dan Cut-off Value Model Modifikasi .....	52
Tabel 5.20. Nilai Goodness of Fit dan Cut-off Value Model Modifikasi .....	53
Tabel 5.21. Nilai Koefisien SEM Pengaruh Antar Variabel.....	54
Tabel 5.22. Pengujian Hipotesis melalui Uji Regression Weight .....	55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 5.1. Hasil CFA pada Variabel Kepemimpinan Transformasional .....	48
Gambar 5.2. Hasil CFA pada Variabel Motivasi kerja .....	49
Gambar 5.3. Hasil CFA Pada Variabel Kepuasan Kerja .....	49
Gambar 5.4. Hasil CFA Pada Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Gambar 5.5. Full Structural Model.....	50
Gambar 5.6. Structural Model Awal .....	51
Gambar 5.7. Modifikasi Model SEM .....	52
Gambar 5.8. Modifikasi Model SEM .....	53

## DAFTAR ARTI LAMBANG, SINGKATAN DAN ISTILAH

### Daftar Arti Lambang

	: Draw Unobserved
	: Draw Observed
	: Draw Indicator Variable
	: Draw Unique Variabel
	: Draw Path
	: Draw Covariance
=	: sama dengan
-	: kurang
/	: dibagi
<	: lebih kecil
>	: lebih besar
≤	: lebih kecil sama dengan
≥	: lebih besar sama dengan
(	: buka kurung
)	: tutup kurung
“ ”	: tanda petik

### Daftar Arti Singkatan

POACE	: <i>Planning, Organizing, Actuating, Controlling dan Evaluating</i>
Dkk	: dan kawan-kawan
IQ	: Intellectual Quotient
SEM	: <i>Structural Equation Modeling</i>
SPSS	: <i>Statistical Package for Social Sciences</i>
AMOS	: <i>Analiysis of Moment Structure</i>
MLQ	: <i>Multifactor Leadership Questionnaire</i>
PLS	: <i>Partial Least Square</i>

IBM : *International Business Machines*  
WPLS : *Weighted Partial Least Squares*  
CFA : *Confirmatory Factor Analysis*  
AVE : *Variance Extracted*  
CR : *Construct Reliability*  
LAZNAS : Lembaga Amil Zakat Nasional  
YP3IS : Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Panti Asuhan Islam dan Anak Purna Asuh  
RMSEA : *The Root Mean Square Error of Approximation*  
DF : *Degree of Freedom*  
GFI : *Goodness of Fit Index*  
TLI : *Tucker Lewis Index*  
CFI : *Comparative Fit Index*  
Sig. : *Significance*  
Std : Standart  
Ket. : Keterangan  
H1 : Hipotesis 1  
H2 : Hipotesis 2  
H3 : Hipotesis 3  
H4 : Hipotesis 4  
H5 : Hipotesis 5  
*et al* : *et alii*  
SMA : Sekolah Menengah Atas  
D1 : Diploma 1  
D3 : Diploma 3  
D4 : Diploma 4  
S1 : Strata 1  
S2 : Strata 2  
SDM : Sumber Daya Manusia  
SOP : *Standart Operation Prosedure*  
Job-des: *Job Description*  
ML : *Maximum Likelihood*