

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,
PROFESIONALISME KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA BPRS MADINA MANDIRI
SEJAHTERA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

ANGGUN MAIDAH

NIM. 16820090

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

2020

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI,
PROFESIONALISME KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
LOYALITAS KARYAWAN PADA BPRS MADINA MANDIRI
SEJAHTERA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

ANGGUN MAIDAH

NIM. 16820090

PEMBIMBING:

FARID HIDAYAT, S.H., M.S.I.

NIP: 19810726 201503 1 002

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

2020



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto, Telp (274) 589621, 512474, Fax. (274) 586117
E-mail: febi@uin-suka.ac.id Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor: B-38/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2020

Tugas akhir dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Profesionalisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta”

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Anggun Maidah
NIM : 16820090
Telah diujikan pada : Jum’at, 10 Januari 2020
Nilai : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR:

Ketua Sidang

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
NIP. 19810726 201503 1 002

Penguji I

Dian Nurtyah Solissa, SHI, M.Si
NIP. 19840216 200912 2 004

Penguji II

Rosyid Nur Anggara Putra SPd., M.Si.
NIP. 19880524 201503 1 010



Yogyakarta, 21 Januari 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan
Dr. H. Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag
NIP. 19620518 199703 1 003



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
03/RO

FM-UINSK-BM-05-

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Anggun Maidah

Kepada

Yth Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Anggun Maidah

NIM : 16820090

Judul Skripsi : "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Profesionalisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta"

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

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

Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 5 Jumadil Awal 1441 H

31 Desember 2019 M

Pembimbing,

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.

NIP: 19810726 201503 1 002

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggun Maidah

NIM : 16820090

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Profesionalisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
Yogyakarta, 26 Rabiul Akhir 1441 H
23 Desember 2019 M



HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Anggun Maidah
NIM : 16820090
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

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

"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Profesionalisme Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta"

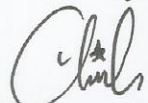
Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta

Pada tanggal : 31 Desember 2019

Yang menyatakan


(Anggun Maidah)

MOTTO

“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain” (Q.S Al-Insyirah : 7)

“Jika kamu tidak sanggup menahan lelahnya belajar, maka kamu harus sanggup menahan perihnya kebodohan.” Imam Syaf’ii

“ Andai kamu tahu bagaimana Allah mengatur urusan hidupmu, pasti hatimu akan meleleh karena cinta kepada-Nya.” Ibnul Qoyyim Al-Jauziyah

“Lakukan kebaikan sebanyak-banyaknya, Lupakan apa yang sudah dilakukan dalam hal kebaikan. Lakukan Lupakan Lakukan Lupakan” Me-

-Fastabiqul Khairat-



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Saya persembahkan skripsi ini untuk:

Bapak Poniman dan Ibu Pariyem tercinta yang telah membesarkan saya hingga saya seperti ini dan pastinya memberikan doa dan kasih sayang yang tak ternilai harganya.

Kakakku, Mas Rohmad, Mba Cahya, Mas Taukhid, Mba Mustika; Adikku, Taufiq dan Ponakan gemesku Reyhan dan Sofya serta Aa Kus yang selalu *meng-ngcash* semangatku.

Sahabat-sahabatku, Mba Asma, Mbak Hesti dan keluarga Asrama Baitul Qur'an yang lainnya; Mbak Tini dan keluarga Asrama Qur'an Homestay Az-Zahro lainnya; Endah, Yulina, Endar, Adyana dan teman-teman kampus lainnya; Siti, Azza dan teman-teman Lazis Syuhada lainnya; Dek Desy dan Puput dll yang telah mendukung dan membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Bapak Farid dan Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang selalu memberikan bimbingan terbaik.

Keluarga besar mahasiswa Perbankan Syariah angkatan 2016.

Almamaterku tercinta

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

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

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ṣa'	ṣ	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	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	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	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	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. Ta' Marbuttah

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

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- َ ---	Fathah	Ditulis	A
--- ِ ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ُ ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذکر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءِ	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْسِ	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِى الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

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

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

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

1. Bapak Prof. Dr. Yudian Wahyudi, M.A., Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,
2. Bapak Dr. H Syafiq Mahmadah Hanafi, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Joko Setyono, SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dan selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.S.I., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.

5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberi ilmu pengetahuan dan wawasan saat penulis menempuh pendidikan.
6. Seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian dan memberikan waktunya untuk mengisi kuisioner.
7. Keluarga besar penulis yang selalu mengirim doa, motivasi, dukungan, semangat dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
8. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah 2016 dan teman-teman yang sudah mendukung penulis dalam mengerjakan skripsi.
9. Semua yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa disebutkan satu per satu. Semoga Allah membalas kebaikan mereka semua serta semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. *Aamiin Ya Rabbal 'Alaamiin*

Yogyakarta, 31 Desember 2019

Anggun Maidah

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	9
1. Tujuan Penelitian.....	9
2. Kegunaan Penelitian.....	9
D. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Loyalitas Karyawan	12
1. Definisi Loyalitas Karyawan	12
2. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	15
3. Aspek-Aspek Loyalitas Karyawan	17

B. Kepemimpinan Transformasional	20
1. Definisi Kepemimpinan Transformasional	20
2. Aspek-Aspek Kepemimpinan Transformasional	21
C. Motivasi	23
1. Pengertian Motivasi	23
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	25
3. Teori-Teori Motivasi	26
D. Profesionalisme Kerja	29
1. Pengertian Profesionalisme	29
2. Profesionalisme Kerja Pegawai	29
3. Karakteristik Profesionalisme Kerja	31
4. Asas Pokok Profesionalisme	32
E. Lingkungan Kerja	36
1. Definisi Lingkungan Kerja	36
2. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja	37
F. Telaah Pustaka	40
G. Pengembangan Hipotesis	47
1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan	47
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan	48
3. Profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan	48
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan	49
H. Kerangka Pemikiran	50
BAB III METODE PENELITIAN	52
A. Jenis dan Sifat Penelitian	52
B. Populasi dan Sampel	52
1. Penelitian Sampel	52
2. Sampel Penelitian	53
C. Teknik Pengumpulan Data	53
D. Metode Pengumpulan Data	54
E. Definisi Operasional Variabel	56

F. Teknik Analisis Data.....	57
1. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian.....	57
2. Teknik Analisis Data	59
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	66
A. Hasil Pengumpulan Data	66
B. Profil Responden	66
C. Analisis Data.....	68
1. Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	68
2. Hasil Uji Asumsi Klasik	71
3. Analisis Data.....	74
D. Interpretasi	82
1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Transformatif terhadap Loyalitas Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.....	82
2. Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta.....	83
3. Pengaruh Variabel Profesionalisme Kerja terhadap Loyalitas Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera.....	84
4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera	85
BAB V.....	87
PENUTUP.....	87
A. Kesimpulan.....	87
B. Saran	87
1. Bagi Perusahaan.....	88
2. Bagi Akademik	88
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	89
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN.....	I

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Telaah Pustaka	43
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Penelitian.....	54
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	55
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera.....	66
Tabel 4.2 Usia Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera	67
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera.....	67
Tabel 4.4 Lama Menjadi Karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera	68
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	69
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.7 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	71
Tabel 4.8 Hasil Uji nilai <i>tolerance</i> dan VIF.....	72
Tabel 4.9 Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Gletser	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
Tabel 4.12 Hasil Uji Simultan.....	78
Tabel 4.13 Hasil Uji Parsial	80

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Rasio Keuangan Tahun 2014-2018.....	2
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	51
Gambar 7.1 Susunan Organisasi BPRS Madina Mandiri Sejahtera	V



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Terjemah.....	I
Lampiran 2 Deskripsi BPRS Madina Mandiri Sejahtera	III
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	VI
Lampiran 4 Hasil Olah Data SPSS dan Ms. Excel.....	XI
Lampiran 5 Output Hasil SPSS16.0.....	XVIII
Lampiran 6 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	XXV
Lampiran 7 Curriculum Vitae	XXVI



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, profesionalisme kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dengan penyebaran kuesioner dengan skala likert yang memiliki 4 alternatif jawaban. Dalam penelitian ini menggunakan 31 kuesioner yang dioalah. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, profesionalisme kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Secara parsial variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan t_{hitung} 2,261 dengan t_{tabel} 1,703. Variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan dengan t_{hitung} -0,593 dan dengan t_{tabel} 1,703 . Variabel profesionalisme kerja positif signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan t_{hitung} 2,176 dengan t_{tabel} 1,703. Sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan dengan t_{hitung} 3,713 dengan t_{tabel} 1,703.

Kata Kunci: Loyalitas Karyawan, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Profesionalisme Kerja, Lingkungan Kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of transformational leadership, motivation, work professionalism, and work environment on the loyalty of employees in BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta. The study uses a quantitative method with all employees at the BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta as its population. Sampling in this study used a non-probability sampling technique with a purposive sampling method. The primary data were obtained by distributing questionnaires with a Likert scale which has 4 alternative answers. There were 31 questionnaires that were examined. The analytical tool used in this study is multiple linear regression analysis. The results showed that transformational leadership, motivation, work professionalism, and work environment simultaneously had a positive effect on employee loyalty. Partially, transformational leadership variable have a significant positive effect on employee loyalty with t_{value} 2.261 with t_{table} 1,703. Motivational variable has a negative effect on employee loyalty with t_{value} -0,593 with t_{table} 1,703. Work professionalism variable has a significant positive effect on employee loyalty with t_{value} 2,176 with t_{table} 1,703. While the work environment variable has a positive effect on employee loyalty with t_{value} 3,569 with t_{table} 1,703.

Keywords: Employee Loyalty, Transformational Leadership, Motivation, Work Professionalism, Work Environment.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

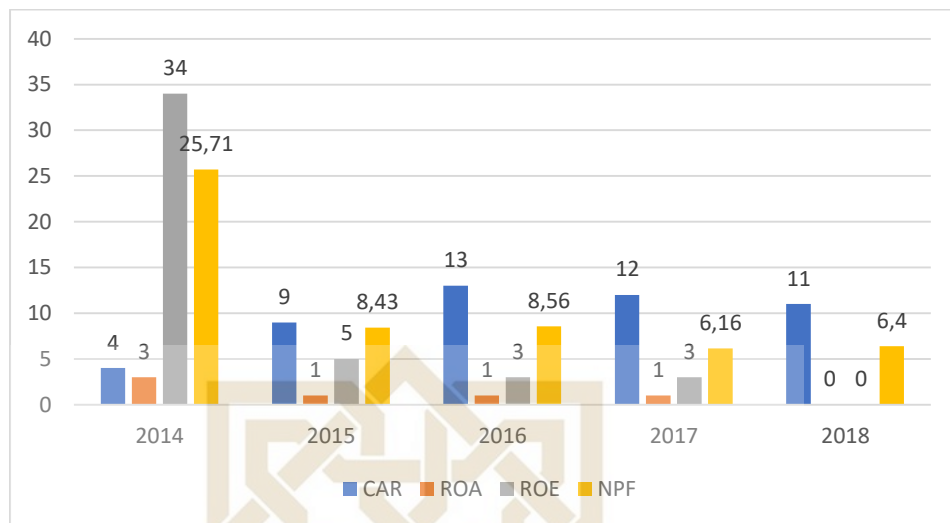
BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perbankan syariah merupakan suatu badan usaha yang menjalankan kegiatan usahanya berlandaskan prinsip-prinsip syariah. Berdasarkan pasal 2 UU No.21 Tahun 2008 dijelaskan bahwa Perbankan Syariah dalam melakukan kegiatan usahanya berasaskan Prinsip Syariah, demokrasi ekonomi, dan prinsip kehati-hatian. Perbankan syariah berfungsi sebagai lembaga intermediasi antara pihak yang kelebihan dana dengan pihak yang kekurangan dana. Menurut Pasal 18 UU No.21 Tahun 2008, Bank Syariah terdiri atas Bank Umum Syariah dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) yaitu bank syariah yang dalam kegiatan usahanya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran (Sholihin, 2010).

Dalam mengelola suatu perbankan syariah tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang penting dalam jalannya keberhasilan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan, perusahaan tersebut dapat bertahan dan berkembang. Keberhasilan dan kesuksesan perbankan syariah dapat dilihat dari kinerja bank itu sendiri. Pada penelitian ini PT. BPRS Madina Mandiri Sejahtera menjadi objek penelitian penulis, melihat pada hasil laporan keuangan triwulan pada lima tahun terakhir (2014-2018) :



Gambar 1.1 Grafik Perkembangan Rasio Keuangan Tahun 2014-2018

Sumber: Laporan Publikasi Otoritas Jasa Keuangan

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa rasio keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera dalam lima tahun terakhir mengalami perkembangan yang fluktuatif. Dari rasio *Non Performing Finance* (NPF), *Capital Adequacy Ratio* (CAR), rasio *Return on Asset* (ROA) dan rasio *Return on Equity* (ROE) menunjukkan perkembangan yang cukup fluktuatif dari tahun 2014-2018.

Rasio *Non Performing Finance* (NPF) yang digunakan untuk mengukur resiko kegagalan dari pembiayaan (pembiayaan tergolong perhatian khusus, kurang lancar, diragukan dan macet), Bank Indonesia telah menetapkan tingkat NPF gross maksimal 5%. Berdasarkan grafik perkembangan rasio keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami perkembangan fluktuatif dan kesehatan bank dilihat dari NPF lima tahun terakhir sangat buruk pada tahun 2014. Perkembangan yang fluktuatif ini menggambarkan kondisi perusahaan yang mengalami pertumbuhan fluktuatif pula.

Rasio *Capital Adequacy Ratio* (CAR) digunakan untuk mengukur kemampuan suatu perbankan melalui modal dan asetnya, dengan tujuan untuk mengatasi kemungkinan risiko kerugian dan melindungi para nasabah. Bank Indonesia telah menetapkan batas minimum CAR perbankan pada rasio 8%, apabila kurang dari 8% akan terkena likuidasi. Semakin besar CAR, maka bank tersebut semakin baik. Berdasarkan grafik perkembangan rasio keuangan BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami perkembangan fluktuatif dan mengalami posisi tidak baik pada lima tahun terakhir yaitu pada tahun 2014.

Rasio *Return on Asset* (ROA) digunakan untuk melihat kemampuan perusahaan dalam mengelola setiap nilai aset yang mereka miliki untuk menghasilkan laba bersih setelah pajak. Semakin tinggi nilai ROA sebuah perusahaan maka semakin baik pula kemampuan perusahaan mengelola asetnya. Sedangkan rasio *Return on Equity* (ROE) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan perusahaan dalam menghasilkan laba bersih. Semakin nilai ROE mendekati 100%, maka akan semakin bagus. Berdasarkan grafik di atas rasio ROA dan rasio ROE menunjukkan mengalami penurunan dari tahun 2014-2018.

Kinerja keuangan dan sumber daya manusia yang mengelolanya sangat berhubungan erat. Menurut Badi (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Operasional Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan PT Pupuk Kaltim menyebutkan bahwa terdapat adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja keuangan

perusahaan tersebut. Berdasarkan permasalahan dan uraian di atas sumber daya manusia yang diharapkan mampu memberikan pengaruh atas keberhasilan atau kesuksesan perusahaan belum berjalan sebagaimana mestinya.

Gomes (2009) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah catatan hasil atau keluaran (*outcomes*) yang dihasilkan dari suatu fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu dalam suatu periode tertentu yang digunakan sebagai indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu bentuk pengukuran dari keberhasilan suatu perusahaan.

Hasil observasi penulis jumlah absensi kerja karyawan pada tahun 2019 terdapat empat karyawan yang *resaign* dalam bulan yang sama. Hal ini menunjukan kejanggalan atas sumber daya manusia atau kinerja karyawan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan kelayakan karyawan dengan perusahaan tersebut. Menurut Widiyanti, Suprayitno, & Sutarno (2017) loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan sehingga dengan adanya loyalitas karyawan yang semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari sini penulis tertarik ingin meneliti bagaimana kelayakan karyawan dengan perusahaannya sendiri. Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaan. Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang

diberikan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Ridito & Kasmiruddin, 2016). Fenomena saat ini loyalitas kerja karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi. Setiap perusahaan mengharapkan loyalitas kerja yang sempurna dari karyawan, sebab loyalitas kerja karyawan merupakan kunci kearah peningkatan kualitas kerja dalam pencapain tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional mempunyai andil besar dalam kemajuan suatu perusahaan. Kepemimpinan transformasional mampu menumbuhkan loyalitas kerja karyawan, yaitu dengan cara memotivasi karyawan untuk berbuat lebih dari apa yang sesungguhnya serta memberikan inspirasi dan perhatian secara individu sehingga karyawan tidak ragu untuk menunjukkan segenap potensi dan ide ide yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan (Ridito & Kasmiruddin, 2016). Pendapat ini diperkuat dengan adanya pendapat yang menjelaskan tentang seorang pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang memberikan perhatian secara langsung kepada bawahannya melalui semangat, dukungan, dan motivasi kepada karyawannya (Berson, Y., & Avolio, 2004).

Penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik akan memberikan dampak terhadap loyalitas karyawan. Hal ini karena loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya namun diperlukan peran pemimpin yang mampu menjaga kenyamanan lingkungan kerjanya dan

pengendali manajemen yang baik untuk menumbuhkan loyalitas karyawan. Penelitian (Marzuki, 2018) pada LP3I *Group* menyatakan bahwa pada populasi penelitian karyawan LP3I *Group* menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan adalah kuat, artinya bahwa hubungan kedua variabel tersebut signifikan pada derajat kepercayaan yang kuat.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah motivasi kerja. Menurut Ulum (2013) bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai dorongan faktor internal dan faktor eksternal yang menyebabkan individu berorientasi pada tujuan tertentu. Motivasi bagi karyawan dapat mempengaruhi ketekunan dan seberapa keras seseorang bekerja demi mencapai keinginan yang dijanjikan oleh perusahaan. Untuk itu, penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja. Hasibuan (2011) berpendapat bahwa tujuan pemberian motivasi adalah untuk mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan. Karyawan merasa memiliki motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan begitu kinerja yang dihasilkan akan semakin baik dan meningkat. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi, salah satu yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu profesionalisme kerja seorang karyawan tersebut dan lingkungan kerja yang didapatkan oleh

karyawan. Menurut Tahtakusuma (2016) profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam diri seorang pegawai. Para pegawai yang profesional akan memperlihatkan kemampuan dan keahlian, sikap dan disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang optimal. Maka dari itu para pegawai atau karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan secara profesional dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja mereka meningkat. Dalam pelaksanaannya karyawan dituntut mampu mengembangkan diri secara optimal, terutama pada bidang yang berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, seseorang yang sudah profesional di dalam bidangnya akan merasa bahwa pekerjaan ini sudah *passion* dengan dirinya, dengan begitu karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan ini akan menambah kelayakan karyawan terhadap apa yang sedang ia kerjakan.

Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan merasa betah berada di dalam perusahaan dibandingkan diluar perusahaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Aityan & Gupta, 2011). Lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi (Noch, 2007). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan lebih semangat, nyaman, aman dalam

melakukan pekerjaan dan lebih menyenangkan dalam melakukan segala sesuatunya (S. P. Siagian, 1993).

Menurut Istijanto (2010) karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan.

Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap tingkat loyalitas karyawan pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Madina Mandiri Sejahtera atau yang biasa dikenal dengan Bank Madina Syariah, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Profesionalisme Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera”.

B. Rumusan Masalah

Dengan melihat berbagai uraian diatas maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah pokok penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

2. Bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
3. Bagaimana pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap loyalitas karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?
4. Bagaimana pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menjelaskan pengaruh variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
- b. Untuk menjelaskan pengaruh variabel motivasi terhadap loyalitas karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
- c. Untuk menjelaskan pengaruh variabel profesionalisme kerja terhadap loyalitas karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
- d. Untuk menjelaskan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

2. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

- a. Bagi akademisi; penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran dan pengetahuan akademisi tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi kerja,

profesionalisme kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

- b. Bagi praktisi; hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan dan informasi untuk BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
- c. Bagi pihak lain; hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran dan pengetahuan tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, sehingga dapat dijadikan tambahan informasi dan rujukan untuk mengembangkan penelitian dalam kasus yang sama.

D. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisi landasan teori, telaah pustaka, hipotesis penelitian dan kerangka berfikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel penelitian, dan metode-metode analisis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang analisis data diri interpretasi hasil sebagai pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil analisis penelitian dan saran bagi peneliti selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil regresi secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan
2. Berdasarkan hasil regresi secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan
3. Berdasarkan hasil regresi secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa profesionalisme kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan
4. Berdasarkan hasil regresi secara parsial (uji T) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada hasil analisis data dan kesimpulan maka selanjutnya penulis menyampaikan saran-saran yang sekiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini menunjukkan tingkat kepemimpinan transformasional, profesionalisme kerja dan lingkungan kerja mampu mendorong karyawan semakin loyal terhadap perusahaan. Sehingga, dengan adanya penelitian ini perusahaan diharapkan lebih meningkatkan kembali ketiga aspek tersebut, yakni kepemimpinan transformasional dengan cara atasan pandai dalam mengarahkan pada visi dan misi ke depan, mampu memperhatikan perbedaan kemampuan dan aspirasi terhadap sesuatu dalam kelompok, menunjukkan sikap menghargai bawahan, mampu memberikan motivasi dan inspirasi bawahannya, mampu memberikan apresiasi terhadap saran maupun kritik untuk pekerjaan maupun tugas memiliki ide-ide kreatif untuk membantu menyelesaikan tugas, serta mampu memahami kebutuhan bawahan; profesionalisme kerja dengan cara karyawan berusaha ahli dalam bidang pekerjaannya sendiri, bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mampu teliti dalam menjalankan pekerjaan, mampu bekerjasama dengan karyawan lain, serta hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan; dan menciptakan lingkungan kerja yang baik dalam perusahaan guna membuat karyawan lebih nyaman dan merasa betah.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi bagi kampus sebagai bahan penelitian selanjutnya selain menggunakan referensi jurnal dan buku. Pihak akademik diharapkan mampu meningkatkan kualitas hasil penelitian bagi mahasiswanya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti yang lain, selain variabel yang penulis tulis, yaitu kepemimpinan transformasional, motivasi, profesionalisme kerja dan lingkungan kerja masih ada faktor lain yang diduga sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas. Oleh karena itu penulis menyarankan untuk memasukkan faktor-faktor lain selain dari keempat faktor tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Aityan, S., & Gupta. (2011). Challenges of Employee Loyalty in Corporate America. *Journal Research Article*, 2(2), 47–54.
- Amanah, L., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan*. 0–7.
- Ancok, J. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Badi, D. C. F. C. (2012). Pengaruh Sumber Daya Manusia dan Operasional Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan PT Pupuk Kaltim. *Jurnal IPB*.
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational Leadership* (II). New Jersey London: Psychology Press.
- Berson, Y., & Avolio, B. J. (2004). Transformational Leadership and the Dissemination of Organizational Goals: A Case Study of a Telecommunication Firm. *The Leadership Quarterly. Journal of The Leadership Quarterly*, 625–646.
- Fahmi, M. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Faradis, J., Mutmainah, L., Munandar, A., Aziz, M. K., Harjito, A., & Nurzain, R. A. F. (2017). *Modul Praktikum Statistika*. Yogyakarta: Fakultas FEBI UIN Sunan Kalijaga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (VIII). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (II). Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamalik, O. (2007). *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu: Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamka, B. (2009). *Tafsir Al-Azhar*. Jakarta: Gema Insani.
- Hasibuan, M. S. P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (VI). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Istijanto. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mengukur Stress, Kepuasan Kerja, Komitmen Loyalitas, Motivasi Kerja dan Aspek-Aspek*

Kerja Karyawan Lainnya. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B Di Kota Bandung. *Jurnal Sistem Kesehatan*, 3(1), 1–7. <https://doi.org/10.24198/jsk.v3i1.13964>
- Lukianingtyas, C., Nurhardjo, B., & Prasetyaningtyas, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. *Ilmiah Mahasiswa*, 6.
- Marzuki, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lp3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 21–45.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2010). *Organizational Behavior* (IV). New York: McGraw-Hill.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Muzailani, I., Fathoni, A., & Hasiholan, L. B. (2012). Effect of Compensation, Work Environmrnt and Leadership on Work Satisfaction and Its Impact Employee Loyalty in CV. Trendys Advertising Tegal. *Journal of The Faculty Economy, Pamgandaran University Semarang*, 1–11.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (III). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noch, M. Y. (2007). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian/BPTP. *Julnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 871–873.
- Pakpahan, A. (2009). Peranan Profesionalisme Kerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik (Studi Tentang Pelayanan Pengurusan Kartu Tanda Penduduk di Kecamatan Sidamanik, Kabupaten Simalungun. *Jurnal FISIP USU*.
- Purba, B. K. (2011). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Pt.Capella Dinamik Nusantara). *Jom Fisip Universitas Riau*, 1–12.
- Qahthani, S. ibn A. ibn W. al. (2005). *Muqawwimat Ad Daiyah An Najih Fi Dhau Al Kitab Wa As Sunnah : Mafhum Wa Nazhar Wa Tatbiq*. Jakarta: Qisti Press.
- Rasimin, B. . (1988). *Organisasi, Teori, Struktur, dan Proses*. Yogyakarta: FE UGM.
- Ridito, R., & Kasmiruddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip Universitas Riau*, 3(1), 1–13.

- Robbins, S. . & J. (2008). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarwoto. (2011). *Efektifitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihin, A. I. (2010). *Pedoman Umum Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Siagian, E. K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru). *Jom Fisip Universitas Riau*, 3(2), 1–12. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Siagian, S. P. (1993). *Teori Motivasi dan Implikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2009). *Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simbolon, H. B. (2015). Pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *Jom Fisip Universitas Riau*, 1(2), 1–10.
- Spakovska, K., Ballarin, M., Vanek, M., & Chlopecky, J. (2015). Influence of motivation on work performance and loyalty of employees in industrial enterprises. *International Multidisciplinary Scientific GeoConference Surveying Geology and Mining Ecology Management, SGEM*, 3(1), 399–406. <https://doi.org/10.5593/sgem2015/b13/s3.052>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharyadi, & Purwanto. (2016). *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern (III)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparlan. (2006). *Guru sebagai Profesi*. Yogyakarta: Hikayat Publishing.
- Tahtakusuma, B. Y. (2016). Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Promosi Jabatan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Yogyakarta. *Skripsi UIN Sunan Kalijaga*, 1–57. Retrieved from http://digilib.uin-suka.ac.id/24185/1/12820020_BAB-I_IV-atau-V_DAFTAR-PUSTAKA.pdf
- Ulum, M. C. (2013). *Perilaku Organisasi*. Malang: Banyumedia Publishing.
- Wan Omar, M., Jusoff, K., & Hussin, H. (2010). Employee Motivation and Its Impact on Employee Loyalty. *World Applied Sciences Journal*, 8(7), 871–873.

Widiyanti, E., Suprayitno, & Sutarno. (2017). Pengaruh Team Work dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepemimpinan sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*.

Williams, C. (2010). *Management* (VI). USA: Cengage Learning.

Zuhdi, M. N. (2004). *BerIslam : menuju keshalehan individual dan sosial*. Surakarta: Lembaga Studi Islam.

