

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) MEUREUDU“



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

Oleh:

KAMALUL FAHMI

NIM. 17108020026

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**

**“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DI BANK SYARIAH
INDONESIA (BSI) MEUREUDU“**



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

Oleh:

KAMALUL FAHMI

NIM. 17108020026

DOSEN PEMBIMBING:

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.

NIP: 19900412 000000 1 301

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

2021



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-949/Un.02/DEB/PP.00.9/10/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA DI BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) MEUREUDU

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KAMALUL FAHMI
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020026
Telah diujikan pada : Senin, 23 Agustus 2021
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 614baf6b2d44



Penguji I

Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

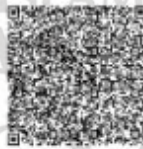
Valid ID: 617235709b6c3



Penguji II

Defi Insani Suibil, S.E.I., M.E.K.
SIGNED

Valid ID: 61482b65277b9



Yogyakarta, 23 Agustus 2021

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afidawiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 617b6d6b2d44



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Kamalul Fahmi

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Kamalul Fahmi

NIM : 17108020026

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja (Studi Kasus BSI KCP Meureudu)

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudara tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 9 Juli 2021

Pembimbing

Alex Fahrur Riza SE., M.Sc.

NIP. 19900412 000000 1 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kamalul Fahmi

NIM : 17108020026

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatioanl, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja (Studi Kasus Bank BSI KCP Meureudu)"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, 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 dan digunakan sebagaimana mestinya.

Aceh, 12 Agustus 2021

Penyusun



Kamalul Fahmi

NIM: 17108020026

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Kamalul Fahmi
NIM : 17108020026
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta **Hak Bebas Royalti NonEksklusif (*Non-Eksklusif Royalti – Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KETERLIBATAN KERJA STUDI KASUS BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) MEUREUDU”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan bebas royalti noneksklusif ini Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media atau/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 17 Juni 2021

Yang Menyatakan



KAMALUL FAHMI

MOTTO

MULAILAH SESUATU DENGAN NIAT YANG BAIK, KARENA SESUATU
YANG
DIAWALI DENGAN KEBAIKAN AKAN BERDAMPAK BAIK JUGA.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk
motivatorku

Ayah bunda adik-adik dan keluarga besar yang selalu mendukungku dalam menuntut ilmu dan selalu memberikan motivasi, mendidik anak-anaknya dengan penuh kasih sayang. Selalu memberikan yang terbaik untuk pendidikan anak-anaknya dan selalu memberi semangat dan mendoakan.

Untuk teman-teman yang selalu memberi support dalam segala hal.

Dan terimakasih untuk almamater
tercinta,

UIN SUNAN KALIJAGA

YOGYAKARTA

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye
ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)

ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	Gh	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamza	'	Apostref
ي	Ya	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متاعدة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عداة	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>
الاة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرام اللاولي	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- ---	Fathah	Ditulis	A
--- ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ---	Dammah	Ditulis	U
فلاع	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكرا	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
تنس	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كرام	Ditulis	<i>Karim</i>
4. dhammah + wawu mati	Ditulis	U

F. Vokal Rangkap

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

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostof

عانتهم	Ditulis	<i>a'antum</i>
اعداء	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif+ Lam

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

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

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

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

زوا الفراج	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah atas segala rahmat dan nikmat yang diberikan Allah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan. Sholawat dan Salam diatur untuk nabi Muhammad SAW. Yang telah memberi petunjuk kepada umatnya untuk selaaalu dijalan Allah.

Skripsi 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 terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al-Makin S.Ag., M.A Selaku rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag.M.Ag., Selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ruspita Rani Pertiwi S.Psi M.M. Selaku Ketua Program Studi PerbankanSyariah.
4. Bapak Alex Fahrur Riza., Selaku Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan mengarahkan dalam penulisan skripsi ini sehingga skripsi ini bisa ditulis dengan sebaik mungkin.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Terkhusus Program Studi Perbankan Syariah yang telah mengajarkan kami, memberikan pengetahuan yang luas dan ilmu yang bermanfaat untuk kedepannya.
6. Seluruh Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
7. Rasa hormat dan penghargaan yang mendalam untuk kedua orangtua Ayah (Zainal Abidin) dan Bunda (Nur Asmarani) yang selalu mendidik anak-anaknya dengan penuh kasih sayang. Selalu memberikan yang terbaik untuk pendidikan anak-anaknya dan selalu memberi semangat dan mendoakan.
8. Untuk kedua adikku tercinta Munawar dan Muhammad Ikhsan, yang selalu mendoakan dan menyemangati keseharian penulis. Semangat sekolahnya ya semoga bisa membahagiakan kedua orangtua.
9. Untuk Kawan-kawan dan keluarga besar di aceh. Skripsi ini dipersembahkan untuk semuanya.

10. Untuk keluarga besarku di Jogja FOSKDJA JOGJA yang telah mengenalkan penulis bagaimana kehidupan di jogja. Salam sayang untuk kakak-kakak dan adik-adik penerus FOSKDJA JOGJA. Terkhusus FOSKDJA JOGJA yang seperjuangan dari awal berangkat ke jogja hingga sekarang ini semoga ikatan kekeluargaan kita tidak berakhir sama akhir usia.
11. Untuk Titik Husnawati, Sufi Noviolita dan Dini fitra Ramadhani yang telah membantu penulis selama dalam perjuangan penelitian Skripsi.
12. Untuk Kawan-kawan Perbankan Syariah A yang seperjuangan dari awal kuliah semoga pertemanan ini tidak berakhir dikuliah saja.
13. Untuk kawan-kawan perbankan syariah 17 yang seperjuang dalam menempuh pendidikan suka duka dikelas dari semester 1 menunggu dosen sampai menangis dikelas bersama.
14. Untuk Magfirah seseorang yang telah menemani, menyemangati dan mendengarkan segala keluh kesah, dan sabar menghadapi sikap penulis dari awal kuliah hingga saat ini.
15. Pihak Bank Syariah Indonesia Meureudu yang telah mengizinkan dan mendukung dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.
16. Dan seluruh pihak yang berjasa hingga terselesaikannya skripsi ini yang belum dituliskan satu persatu.

Disamping itu dalam penulisan ini penulis menyadari masih banyak kekurangan, sehingga kritik dan saran yang membangun dari pembaca

Sangat bermanfaat bagi penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 17 Juni 2021



Kamalul Fahmi
17108020026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMANPERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRAK	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. <i>Expectancy Theory</i>	9
B. Gaya Kepemimpinan Transformatif	11
C. Motivasi	14
D. Lingkungan Kerja	17
E. Keterlibatan kerja.....	22
F. Telaah Pustaka	25
G. Pengembangan Hipotesis	28
H. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III Metodologi Penelitian	34
A. Jenis dan Sumber Penelitian	34
B. Populasi dan Sampel Penelitian	34
C. Teknik Pengumpulan Data.....	35
D. Definisi Operasional Variabel.....	35
E. Skala Pengukuran Penelitian.....	40
F. Metode Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Analisis Deskriptif	47
C. Uji Kualitas Data.....	51
1. Uji Validitas	51
2. Uji Reliabilitas	53
3. Uji Asumsi Klasik.....	54
4. Uji Pengaruh	58
D. Uji Hipotesis	61
E. Pembahasan.....	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	68

B. Keterbatasan Peneliti.....	69
DAFTAR PUSTAKA.....	71
LAMPIRAN	lxxiv



DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Telaah Pustaka	25
Tabel 3 1 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 3 2 Skala Pengukuran Penelitian	41
Tabel 4 1 Persebaran Responden Menurut Jenis Kelamin.....	45
Tabel 4 2 Persebaran Responden Menurut Jabatan	46
Tabel 4 3 Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 4 4 Kriteria Analisis Deskriptif.....	47
Tabel 4 5 Hasil Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional.....	48
Tabel 4 6 Hasil Deskriptif variabel Motivasi.....	49
Tabel 4 7 Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 4 8 Hasil Deskriptif Variabel Keterlibatan Kerja	51
Tabel 4 9 Hasil Uji Validitas	52
Tabel 4 10 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	53
Tabel 4 11 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4 12 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov	56
Tabel 4 13 Hasil Uji Multikolinearitas	57
Tabel 4 14 Analisis Regresi Berganda.....	59
Tabel 4 15 Model Summary	61
Tabel 4 16 Uji T.....	61
Tabel 4 17 Hasil uji t perbandingan nilai sig dengan alpha.....	62
Tabel 4 18 Hasil Uji F Simultan	63
Tabel 4 19 Hasil Uji F perbandingan nilai sig dengan alpha.....	63

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Kerangka Pikir	33
Gambar 4 1 Grafik Histogram	54
Gambar 4 2 Grafik Normal P-P Plot.....	55
Gambar 4 3 Grafik Scatterplots	58



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Umum Responden.....	lxxv
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian	lxxviii
Lampiran 3 Hasil Jawaban Responden	lxxix
Lampiran 4 Hasil Olah Data	lxxxiv
Lampiran 5 Curriculum Vitae.....	xcii



ABSTRAK

Perkembangan bank syariah saat ini sangatlah pesat terutama di Aceh. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional, motivasi dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di bank syariah yang terletak di Aceh. Penelitian ini menggunakan sebuah teori yang harapan (*Expectancy Teori*) yang dikemukakan oleh Vroom yang menjelaskan lebih mementingkan segi terakhir (*Outcome*) dibandingkan dengan kebutuhan (*needs*). Peran gaya kepemimpinan dan motivasi serta lingkungan mampu mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran pemimpin dalam menggerakkan karyawan juga hal yang sangat penting, begitu juga dengan motivasi yang ada pada diri karyawan serta lingkungan kerja mampu mempermudah jalan untuk mendapatkan tujuan perusahaan. Persepsi yang terdapat dalam teori Vroom dapat meningkatkan semangat kinerja karyawan dimana hubungan valensi, perantara, dan harapan memberikan efek yang kuat dalam menompang kemajuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh antara Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja di BSI Meureudu. Penelitian ini menggunakan teori harapan yang lebih mengutamakan *Outcomes*. Populasi dan sampel yang diteliti di BSI Meureudu dengan kuesioner dan diolah dengan SPSS dan hasil H1, H2 diterima karena nilai signifikan lebih besar dari *alpha* dan H3 ditolak karena nilai *alpha* lebih besar daripada nilai signifikan dan implikasi untuk semua variabel yaitu variabel gaya kepemimpinan transformasional motivasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja dan variabel lingkungan kerja tidak dikarenakan beberapa faktor.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dan Keterlibatan kerja.

ABSTRACT

The development of Islamic banks is currently very fast, especially in Aceh. This study was conducted to determine the role of transformational leadership style, motivation and work environment on job involvement in a sharia bank located in aceh. This study uses a theory of expectations (Expectancy Theory) proposed by Vromm which explains that the last aspect (Outcomes) is more important than needs (needs). The role of leadership style and motivation as well as the environment can influence employee work involvement in achieving company goals. The role of leaders in mobilizing employees is also very important, as well as the motivation that exists in employees and the work environment is able to facilitate the way to achieve company goals. Perceptions contained in the Vroom theory can increase the morale of employee performance where the relationship of valence, intermediary, and hope has a strong effect in sustaining the company's progress.

This study was conducted to determine the effect of transformational leadership style, motivation, and work environment on work involvement at BSI Meureudu. This study uses the expectancy theory which prioritizes Outcomes. The population and sample studied at BSI Meureudu with a questionnaire and processed with SPSS and the results H1, H2 were accepted because the significant value was greater than alpha and H3 was rejected because the alpha value was greater than the significant value and the implications for all variables, namely the transformational leadership style variable, had an effect on positive on work involvement and work environment variables is not due to several factors.

Keywords: Transformational Leadership Style, Motivation, and Work Environment and Work Engagement.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menunjang kemajuan Bank Syariah di Indonesia pihak pemerintah Indonesia telah mengumungkan Nama bank-bank yang melakukan penggabungan meliputi PT Bank Mandiri Syariah (BSM), PT Bank BRI Syariah serta BNI Syariah (BNIS). Hasil dari penggabungan tersebut dinamai PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI) untuk Nama saham tetap BRIS. Penggunaan Nama ini nanti cikal bakal lahirnya Bank dengan Nama Bank Rakyat Indonesia Syariah adalah Bank yang melakukan *merge (Survivor entity)*. Keberadaan BSI menjadi kemajuan dan bangkitnya ekonomi bagi pasar islami di Indonesia. Dengan mergenya bank tersebut adanya sebuah harapan untuk masa yang akan datang ekonomi Indonesia tumbuh menjadi lebih baik lagi dalam menunjang aspek kesejahteraan masyarakat dengan hadirnya Bank Syariah Indonesia. Kehadiran Bank Syariah Indonesia (BSI) akan menjadi roda penggerak untuk kemajuan serta perkembangan pasar yang islami di Indonesia. Dengan hadirnya pusat perbankan terbesar di Indonesia, instansi yang awal ini tentu perlunya sebuah identitas ketat dan pemimpin berkompeten dalam kinerja perusahaan. Hasil penggabungan antara 3 bank tersebut membentuk sebuah pusat perbankan di negara dengan banyak Pulau dari seluruh asset Rp 214, 6 triliun. Bank Syariah Indonesia menjadi Bank dengan BUKU III bersama modal awal sejumlah Rp 20, 42 triliun.¹

¹ <https://dishub.bandaacehkota.go.id/berita-walikota-sambut-baik-pengoperasional-bsi-di-aceh.html>

	BRIsyariah	Mandiri Syariah	BNI Syariah
Total Aset	Rp 56 triliun	Rp 119,43 triliun	Rp 52,39 triliun
Pembiayaan	Rp 40,4 triliun	Rp 79,27 triliun	Rp 32,28 triliun
Dana Pihak Ketiga	Rp 48,7 triliun	Rp 106,12 triliun	Rp 45,65 triliun
Laba Q3-2020	Rp 190,5 miliar	Rp 1,07 trilyun	Rp 387 milliar
Jumlah Nasabah	3,8 juta	8 juta	4 juta
Jumlah Cabang	1 Kantor Wilayah 71 cabang 232 sub-cabang 10 kantor kas	736 outlet	383 outlet
Jumlah Karyawan	5.790 karyawan	8.612 karyawan	5.751 karyawan

Gambar 1.1 Bank yang Merger

Dari ketiga total asset Bank Syariah nantinya mampu mendukung kemajuan bank syariah di Indonesia begitu halnya dengan penempatan direksi yang dihuni bersama para pemimpin yang berkompeten di setiap devisinya, visi BSI guna terus berkembang yang akan berwujud dengan perbankan termaju terbesar di Asia sangat optimis untuk diwujudkan. Adanya identitas terbaru mulai muncul dalam perubahan yang menggabungkan atau disebut (merger) tentang semua Nama, logo, dan lain-lainnya. Pembeberan informasi tentang sebuah gabungan Usaha bersama terhadap ketentuan yang sudah ditetapkan atas izin pemegang kewenangan. Pemerintah Indonesia berupaya menjadikan pemimpin dari gabungan perbankan dengan instasi perbankan terhadap pemenang obligasi penggabungan perbankan. Bank Mandiri (Persero). (BMRI) sebesar 51,2% (BNI) sebesar 25,0%, PT (BBRI) dengan total 17,%, DPLKBRI – dengan Saham Syariah sebesar 2,0% dan selanjutnya Publik sebesar 4,4%.

Aceh merupakan wilayah yang menuntun daerahnya dengan menerapkan syariat Islam, dimana semua aturan yang berlaku semua berlandaskan syariah termasuk sector perbankan syariah. Bank Syariah Indonesia juga hadir di wilayah Aceh, hal ini terbukti

dengan pihak pusat Wali Kota Banda Aceh yang menerima baik dengan beroperasinya BSI di Aceh. Adapun untuk wilayah (MES) wilayah serambi Makkah dengan waktu yang telah ditentukan dan penyambutan pemimpin Bank Syariah Indonesia (BSI). Kedatangan para pemimpin BSI ini guna menyampaikan bahwa sah bahwa dengan adanya perbankan syariah akan segera diterapkan akan proses kelanjutan dukungan dan aplikasian peraturan Provinsi Aceh dengan perkembangan pasar yang berlandaskan Islami. Terwujudnya Bank Syariah Indonesia segera untuk tahap awal terhadap mengeraknya perekonomian warga serambi Makkah. Dengan adanya BSI akan menjadi perlunya sektor pembeli, terhadap kemajuan yang mencapai 15.000-an unit. Sebagaimana yang kita ketahui 3 instansi bank yang berlandas islami yakni BRIS, BNIS serta BSM) sah untuk merge ke instansi (BSI) Bank Syariah Indonesia dengan dana yang terbanyak di Indonesia dengan total asset sejumlah Rp 239, 56 triliun.²

Kemajuan BSI adalah tolak ukur suksesnya bank syariah di Indonesia. Dukungan teori harapan (*expectancy teori*) merupakan sebuah teori yang mendukung penelitian yang berhubungan dengan aktivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya adanya peran teori harapan mampu mendukung kemajuan perusahaan juga mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan hal ini dijelaskan dengan tiga persepsi antara valensi, perantara, dan harapan dimana keterkaitan ketiga mampu mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan dengan dukungan dari karyawan yang melakukan pekerjaan dengan professional dalam bekerja. Teori harapan ini juga merupakan sebuah

² <https://www.cnbcindonesia.com/market/2020121111125346-17-208410/jadi-yang-terbesar-di-ri-perkenalkan-bank-syariah-indonesia/1>

tindakan dari karyawan yang mampu membangkitkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Peran pemimpin dalam pergerakan roda kepemimpinan merupakan landasan awal untuk mendukung kemajuan perusahaan. Hal ini merupakan sebuah nilai yang baik untuk perkembangan perusahaan, dimana adanya pemimpin yang mampu memberikan suri teladan yang baik untuk karyawan dapat memberikan efek yang baik juga untuk perusahaannya. Peran Gaya Kepemimpinan transformasional dikatakan Burnss (terhadap Bass, 1985) adalah sebuah prosedur antara pimpinan akan member dorongan karyawannya guna menyelesaikan beban kerjanya yang lengkap seperti keadilan, kebebasan, kedamaian, keseimbangan, tidak berdasarkan emosi. Kepemimpinan transformasional pada intinya mempunyai empat karakteristik yaitu, motivasi inspirasional, pengaruh ideal, perhatian individual, dan stimulasi intelektual (Yulk, 2006).

Motivasi yang hubungan terhadap manajemen yaitu *organizing, motivation, planing, controlling dan evaluating*, memotivasi yang di sampaikan Suryabrata (2004) merupakan suatu kondisi yang terdapat dalam diri seseorang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan tertentu. Memberikan motivasi Nampak layaknya sebuah kerja yang mudah namun susah dalam hal pengoperasiannya. Perlengkapan kebutuhan individu dalam sebuah organisasi yang berdampak terhadap individu dengan sangat susah namun perlu dilakukan guna kemajuan dalam proses berjalan sesuai tujuan yang di tetapkan. Sementara itu kebutuhan utama manusia yang disampaikan oleh Abraham Maslow (1943;1970) mempunyai lima tingkatan yaitu kebutuhan rasa aman, kebutuhan fisiologis, kebutuhan aktualisasi, kebutuhan akan

penghargaan, perlunya sesama individu dalam berhubungan pada sebuah perusahaan(Herlina & Eka, 2018).

Motivasi merupakan indikasi yang perlu di terapkan dalam sebuah perusahaan, dimana apabila melemahnya motivasi dalam sebuah perusahaan adalah lemahnya pengawasan tidak ada penghargaan terhadap target yang tercapai. Karena motivasi merupakan dorongan yang baik untuk karyawan dalam pencapaian target. Adanya sebuah dorongan dari atasan untuk bawahan yang diselangi dengan motivasi lebih membuat karyawan merasa di perhatikan dan mudah untuk perkembangan diri untuk bias mencapai target (Ririverga, 2013).

Sedermayanti (2009) mendefenisikan lingkungan kerja merupakan kondisi di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang kondusif mampu untuk mendukung kinerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya sehingga dampak yang baik akan lahir dikalangan perusahaan yang di akibatkan oleh lingkungan yang kondusif bagi karyawan.

Untuk yang terakhir adalah keterlibatan kerja yang merupakan contributor pokok dalam pengerjaannya kinerja individu, merawat kesetiaan konsumen, serta tercapainya kerja aman pada suatu perusahaan. Hadirnya Keterlibatan kerja individu sangat berhubungan terhadap bagaimana sistem model seorang pemimpin seorang pemimpin terhadap menciptakan kelebihan skill dan memunculkan loyalitas kerja terhadap individu. Dengan adanya jarak keterlibatan individu untuk menjaga di atas terhadap perusahaan atau organisasi diuntungkan bersama beberapa faktor berikut: 1, Bisa meningkatkan serta mempertahankan tingkat kenyamanan individu dalam menjaga bahagia berkontribusi di

instansi itu, 2, Mengakui keberadaan individu dengan samangat, karena mereka tidak mudah terpesona terhadap pekerjaan yang, 3, Memberikan pencapaian tujuan instansi disebabkan oleh kasus dengan tingkat hubungan diantara keterlibatan kerja terhadap pencapaian tujuan instansi memberikan terbuktinya dugaan terhadap hubungannya yang baik.

Di segi lain lingkungan bank yang tata ruangnya sangat strategis untuk membuat kenyamanan nasabah dalam melakukan transaksi serta kelengkapan beberapa alat penerangan ruangan yang memadai dan juga beberapa properti lainnya seperti bunga, tingkat kedinginan AC (*Air Condition*) dan juga kursi untuk nasabah dalam menunggu nomor antrian yang cukup empuk. Dan yang terakhir adalah tingkat semangat karyawan terhadap perusahaan yang baik juga sangat terlihat dari pengorbanan kerja dalam menjalankan tugas atau mencapai target perusahaan. Maka oleh itu peneliti meneliti sebuah karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan kerja (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia (BSI) Meureudu)”**

B. Rumusan Masalah

Atas dasar beberapa masalah yang sudah dipaparkan di atas, penyusun menemukan ada setidaknya ada rumusan masalah yaitu:

1. Apakah Gaya kepemimpinan berpengaruh dengan Keterlibatan kerja di BSI Meureudu?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Keterlibatan kerja di BSI Meureudu?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Keterlibatan kerja di BSI Meureudu?

4. Apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional, motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh dengan Keterlibatan kerja di BSI Meureudu?

C. Tujuan Penelitian

Setidaknya ada beberapa maksud dari penelitian ini adalah:

1. Penjelasan yang menjelaskan hubungan antara Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh dengan Keterlibatan kerja di BSI Meureudu.
2. Untuk menjelaskan hubungan antara pengaruh motivasi terhadap Keterlibatan kerja di BSI Meureudu.
3. Untuk menjelaskan hubungan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap Keterlibatan kerja di BSI Meureudu.
4. Untuk menjelaskan kaitan diantara Pengaruh Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, serta lingkungan kerja dengan Keterlibatan kerja di BSI Meureudu.

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya dari beberapa manfaat dari penelitian ini yaitu meliputi pihak-pihak yang berhubungan dengan akademisi.

1. Untuk peneliti, merupakan sebuah saranan guna menambahkan wawasan, serta mengaplikasikan yang di dapat pada penelitian serta diperoleh dalam juga sekaligus kelengkapan untuk yang terdahulu.
2. Untuk pekerja BSI Meureudu, karya ini guna dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan daya saing BSI Meureudu.
3. Untuk kampus UIN Sunan Kalijaga adalah sebuah karya tulis penelitian kedepannya. Atau pun, bias dijadikan bahan rujukan meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk karya ini, urutan untuk pembagian setiap Bab 1 sampai dengan 5 selalu berkaitan. Setiap urutan menampilkan kata kunci atau acuan terhadap pencarian beberapa kata kunci untuk urutan dalam penulisan ini yaitu:

Bab I adalah latar belakang, pendahuluan, tujuan rumusan masalah, serta manfaat penelitian guna untuk kemudahan dalam arah karya ini ditulis.

Bab II adalah teori yang berlandaskan terdapat tentang kerangka teori, teori, referensi penelitian akan menggunakan telaah pustaka yang berhubungan dengan hipotesis itu sendiri.

Bab III yaitu terdapat gambaran merupakan analisis metode penelitian pengumpulan data ada beberapa jenis penelitian yang dipakai pengujian instrument, serta analisis data.

Bab IV yaitu analisis teori – teori yang digunakan tentang hasil penelitian yang berhubungan dengan Gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Keterlibatan kerja di BANK SYARIAH INDONESIA Meureudu dengan menggunakan bantuan Aplikasi SPSS 25.

Bab V merupakan akhir dari penelitian dimana terdapat kesimpulan saran yang berhubungan peluang pasar perbankan islami di daerah Aceh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari olahan data peneliti mengolah dari yang di bahas di atas maka dapat ditarik kesimpulan dengan beberapa kesimpulan.

Adanya gaya kepemimpinan transformasional pengaruh positif dengan keterlibatan kerja sehingga variabelnya diterima dan dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional maka perkembangan kualitas karyawan akan semakin meningkat karena keyakinan yang disampaikan oleh pimpinan memberikan dampak yang baik untuk pekerjaan karyawan.

Motivasi mempunyai kemajuan yang baik terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Variabel motivasi mempunyai nilai signifikan yang lebih kecil daripada *alpha* sehingga diterima karena adanya pengaruh signifikan antara motivasi dan keterlibatan kerja dan juga karena adanya sebuah kualitas maupun kuantitas yang baik juga berdampak dari pimpinan yang baik juga.

Lingkungan kerja juga mempunyai peran penting dalam kemajuan perusahaan, namun dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan yang lebih besar dari *alpha* maka ditolak dan tidak terdapat signifikan dengan keterlibatan kerja.

Terakhir variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, serta lingkungan kerja terhadap keterlibatan kerja dapat diterima karena nilai F hitung dan F table serta nilai signifikan antara $0,015 < 0,05$ memperlihatkan H_a diterima dan mempunyai pengaruh positif.

B. Keterbatasan Peneliti

Pada penelitian ini sudah dilakukan semaksimal mungkin guna dan maksud dapat memberikan hasil yang sangat maksimal. Namun ada beberapa kendala yang terjadi ketika melakukan penelitian yaitu;

1. Untuk perizinan, peneliti sendiri mempunyai keterbatasan dalam mengajukan surat permohonan karena adanya pembatasan social atau jarak untuk melakukan penelitian
2. Untuk waktu, peneliti sedikit mengalami kendala dalam masalah waktu dikarenakan adanya beberapa kendala seperti antrian nasabah yang panjang membuat akses masuk ke dalam bank menjadi terganggu.

C. Saran

Dengan adanya penelitian ini dan pembahasan, dengan ada sedikit masukan dari peneliti meliputi:

1. Bagi Bank

Dalam perbankan di era pandemi seperti tentunya banyak akses untuk melakukan penelitian menjadi susah karena keterbatasan izin untuk melakukan penelitian. Hal ini juga dapat mendukung lahirnya penelitian baru dimana kerjasama antara pihak bank dan peneliti akan memberikan atau melahirkan penelitian dan juga penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan acuan untuk kemajuan bank itu sendiri. Terlebih di masa pandemi ini keterbatasan segala aspek membuat para peneliti harus berjuang lebih keras lagi guna mengumpulkan data yang memadai untuk melakukan penelitian.

Dengan adanya penelitian yang dilakukan pada sebuah bank maka tidak menutup kemungkinan bank bisa menganalisis karyawannya untuk meningkatkan kinerja

menjadi lebih baik lagi guna perkembangan yang telah dilakukan oleh seorang peneliti.

2. Bagi peneliti seterusnya

Untuk masukan dapat di lihat adalah memperbanyak melihat temuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang nanti akan menunjukkan hasil yang terbaik guna perkembangan kinerja karyawan di bank dan juga memberikan kemajuan terhadap bidang perbankan serta ekonomi bagi kedepannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Otonom dan Internal Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagemnet sebagai Variabel Mediasi. *Prformance*, Vol 3 No. 2, hal 66-76.
- Anshori, A. G. (2007). *Perbankan Syariah di Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada Univesity Press.
- Anshori, A. G. (2008). Sejarah Perkembangan Hukum Perbankan Syariah di Indonesia dan Implikasi bagi Praktik Perbankan Nasional. *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol II No 2, Hal 159-172.
- Apriyanti, H. W. (2018, September). Perkembangan Industri Perbankan Syariah di Indonesia : Analisis Peluang dan Tantangan. *Perkembangan Industri*, Vol 8 No. 1, Hal 16-23.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian SUatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Astuti, S. K. (2020). PEengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Keteriaktan Kerja Karyawan terhadap Pdoduktivitas Kerja di CV Analisa Wijaya Group Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol 1 No 2, hal 14-23.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance*. New York: N.Y Free Press.
- Bass, B. M. (1990). *Bass And Stogdill's Hand Book Leadership*. New York: Free Press.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Drs. Muzakkir Tulot, M. (2021, 12 Jumat). *Dinas Perhubungan*. Retrieved from <https://dishub.bandaacehkota.go.id/berita-wali-kota-sambut-baik-pengoperasional-bsi-di-aceh.html>
- Elmi, F. (2013). *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi Intristik dan Work Engangemnet terhadap kinerka karyawan Studi pada dosen Tetap Universitas Swasta DKI Jakarta*. Mallang: Disertasi Universitas Brawijaya.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Univesitas Pancasakti Tegal*. Tegal: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Gibson, J. L., James, D. A., & Invancevich, J. M. (1996). *Organisasi: Perilaku, Stuktur, Proses*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hakam, M. S., & Ruhana, I. (2015, Maret). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi) Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang. *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, Vol 3 No.1, Hal 1-9.
- Hamzah. (2009). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (1996). *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hastutiningshi, A. T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT.MSV Picture Yogyakarta)*. Yogyakarta: Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
- Hubeis, P. D. (2020). *Expectancy Teory (Studi kasus; Pelaksanaan Training sebagai Media untuk mewujudkan harapan Karyawan di suatu Perusahaan Jasa)*. Bogor: Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis Institut Pertanian Bogor.
- Imawati, R., & Amalia, I. (2011). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Engangemnet Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Humaniora*, Hal 37-43.
- Indonesia, I. B. (2001). *Konsep, Produk, dan Operasional Bank Syariah*. Jakarta: Djambatan.
- Kasenda, R. (2013, Juni). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun wenang Beverages Company Monado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No. 3, Hal 853-859.
- Kasmir. (2012). *Dasar-dasar Perbankan*. Jakarta: Rajawali Press.

- Khalis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, Hal 1-9.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*.
- Lupiyoadi, & Bramulya, R. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marimin, A. (2011). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Budaya Oragnisasi Terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta*. Surakarta: Program Studi Manajemen Keuangan dan Perbankan Syariah.
- Marimin, A., & Romdhoni, A. H. (2017). Perkembangan Bank Syariah Di Indonesia. *Jurnl Ilmiah Ekonomi Islam*, 02.
- Maslow, A. H. (1943). *Theory Of Human Motivation. A Psychological Research That Helped Change The Field for Good*. Toronto, Ontario: Original Published in Psychological Review.
- Mauliana, R. (2018). *Pengaruh Pelatihan Job Crafting Untuk Menurunkan Tingkat Kebosanan kerja karyawan di Perusahaan X Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- McCormik, E. &. (1985). *Industrial and Organzational Psychology*. Prentice Hall.
- Nawawi, H. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, M. (2012). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja pusat Kesehatan Masyarakat. *Mimbar*, Vol 1, hal 93-102.
- Pradana, M. A., Sunuharyo, B. s., & Hamid, D. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan. *Jouranl Kepemiminan*, page 1-11.
- Ramadhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017, Januari). Hubungan Kerja Dukungan Organisasi dengan Keterikatan kerja pada Karyawan PT.X Bogor. *Jurnal Empati*, Volume 6 (1), Page 199-205.
- Riduwan. (2002). *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, S., & Judge, T. A. (2008). *PERilaku Organisasi Edisi Ke-12*. Jakarta: Salemba empat.
- Rukmi Putri, O. S., & Prahara, S. A. (2020). PERsepsi Lingkungan Kerja Fisik dengan Employee Engangemnet pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, page 11-16.
- Rusydiana, A. S. (2019). Prediksi Pertumbuhan Perbankan Syariah Di Indonesia Tahun 2020 Dengan Quantitative Methods. *Jurnal Ekonomi Syariah*, Vol.4 No.2, Hal 75-91.
- S.P, R. G., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. *Diponegoro Joirnal Managemnet*, Volume 5 No. 3, 1-12.
- Sabar, R. (2007). *Pengantar Metelogi Penelitian*. Kudus: FKIP Muria.
- Santoni, A., Susiady, H., & Sudirman. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Oganisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja dan Impikasinya kepada Turnover Intentions Karyawan Perusahaan Migas Di sektor Hulu. *Jurnal Benefita*, page 324- 340.
- Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Etrepreneuer dan Manajmen Sains*, page 99-105.
- Sedarmayanti. (2003). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.
- Shadre, O., & Hamed, T. A. (2009). Influence of Work Motivation, Leadership Effetiviness and Time Management on Employee's PErformance in Some Seleceted Industries in Ibadan, Oyo State Nigeria. *European Journal of Economis Finance and Administrative Science*.
- Sjahdeini, S. R. (2014). *Perbankan Syariah (1 st ed.)*. Jakarta: Erlangga.

- Soelton, M., & Yastina, D. (2018). Pengaruh kepemimpinan Transformasional. Lingkungan kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjaringan Jakarta Utara. *Jurnal Ekonomi, Volume XXIII, No 2*, Hal 1-13.
- Suatnto, F. W., & Setiawan, R. (2016). Pengaruh Faktor-faktor Kepemimpinan Transformasional terhadap Oragnazation Citizenship Behavior (OCB) pada Cakra Besi Indonesia. *AGORA, Vol 2*, hal 314-319.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Indeks.
- Susilo, T. (2012). Analisis Pengaruh Faktor lingkungan Fisik dan Non Fisik Stres Kerja pada PT. Indo Bali Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Baliu. *Jurnal Tehnik Industri*, Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.
- Tanwil, M. F. (2016). Hubungan Persepsi terhadap kerja fisik dengan stres kerja karyawan.
- Tanzeh, A. (2011). *Metodologi Penelitian Praktisi*. Yogyakarta: Teras.
- Tintami, L., Pradhanawati, D., & Susanto, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada Karyawan Harian SKT Megawon II Pt. Djarum Kudus. *Journal Of Social And Politic*, Hal 1-8.
- Tucuana, Agung, R. J., Supartha, Gede, W., Riana, & G. I. (2016). Pengaruh Work engangemnet pada kinerja bendahara pengeluaran dengan kepemimpinan transformasional sebagai moderasi. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, Page 4057-4081.
- Usman, H. (2012). *Manajemen Teori, Praktik da Riset Pendidikan*. In PT: Remaja Rosdakrya.
- Utama, A. S. (2020). Perkembangan Perbankan Syariah Di Indonesia. *Unes Law review, Vol 2*(Issue 3), Hal. 290-298.
- Victoria, I. (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Employee Engangemnet terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Wahyuningtyas, H., & Askafi, E. (2018). Pengaruh Kempimpinan Transformasional, Motivasi Dan Penepatan Terhadap Keterikan Karyawan (Employee Engagement) Pegawai Generasi Y dan Z KPP Pratama Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 7*, 247-354.
- Wareza, M. (2020, Desember). *CNBC Indonesia*. Retrieved from <https://www.cnbcindonesia.com/market/20201211125346-17-208410/jadi-yang-terbesar-di-ri-perkenalkan-bank-syariah-indonesia/1>
- Wenni. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Boilertech Indonesia (Batam)*. Batam: Program Studi Akuntansi Permata Harapan.
- Winardi. (2008). *Motivasi & Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiroso, S. (2009). *Produk Perbankan Syariah*. Jakarta: PT Sardo Sarana Media.
- Wisobroto, S., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan Keteriaktan Kerja pada PERawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Jurnal Empati, Vol 1*, Hal 379- 384.
- Yulk, G. (2002). *Leadership Organizations*. New York: State University Of New York Albani.
- Zainuddin, A. (2009). *Hukum Perbakan Syariah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zuroidah, N. (2020). *Peran Kecerdasan Emosional dalam Memoderisasi Work Role Stress dan Motivasi Kerja Terhadap Employee Outcomes Puskesmas di Kota Batu*. Malang: Direktorat Program Pascasarjana.



LAMPIRAN

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA