

**PENGARUH KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Bank BPD DIY Syari'ah)**



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

Oleh:

Hasna Mailany Fajriyah

NIM: 18108020083

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

**PENGARUH KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Bank BPD DIY Syari'ah)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

SKRIPSI

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

Oleh:

Hasna Mailany Fajriyah

NIM: 18108020083

DOSEN PEMBIMBING

Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K

NIP: 19881204 201903 1 014

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2022

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-868/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2022

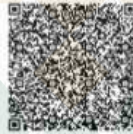
Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KOMPETENSI, KETERLIBATAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK BPD DIY SYARIAH)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **HASNA MAILANY FAJRIYAH**
Nomor Induk Mahasiswa : **18108020083**
Telah diujikan pada : **Senin, 25 Juli 2022**
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

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

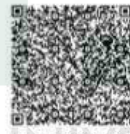
Valid ID: 62806aed5f155



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

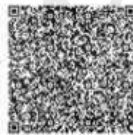
Valid ID: 62e4eb2366b



Penguji II

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

Valid ID: 62eb6a6d606d7



Yogyakarta, 25 Juli 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 62f04295a0b0f

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Hasna Mailany Fajriyah

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

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 : Hasna Mailany Fajriyah

NIM : 18108020083

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BPD DIY Syari'ah)

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wasalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 05 Juli 2022

Pembimbing


Defi Insani Saibih, S.E., M.F.K

NIP: 19881204 201903 1 01

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Hasna Mailany Fajriyah

NIM : 18108020083

Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BPD DIY Syariah)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi 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.

Yogyakarta, 20 Juni 2022
Penyusun,



Hasna Mailany Fajriyah
NIM. 18108020083

**PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN
PUBLIKASI TUGAS AKHIR**

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

Nama : Hasna Mailany Fajriyah

NIM : 18108020083

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, penulis menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta hak bebas royalti non eksklusif (*non exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BPD DIY Syari’ah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalti non eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar benarnya.

Dibuat di: Yogyakarta, 20 Juni 2022

Yang Menyatakan



(Hasna Mailany Fajriyah)

HALAMAN MOTTO

“Never forget what you are, the rest of world will not. Wear it like an armor and it can never be used to hurt you.”

(Jangan pernah lupa jati dirimu, karena seisi dunia akan selalu mengingatnya.
Gunakanlah sebagai tameng, dan hal itu tak akan pernah bisa menyakitimu)

“(Tyrion Lannister)”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah dengan segala rasa syukur kepada Allah SWT atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Sholawat serta salam yang mudah-mudahan tercurahkan kepada

Nabi Muhammad SAW.

Dengan kerendahan hati, saya persembahkan Skripsi ini untuk kedua Orang Tua, Keluarga Besar, Dosen, Sahabat, Teman dekat dan semua pihak yang telah bertanya:

“Kapan Sempro?”, “Kapan Sidang?”, “Kapan Wisuda?”,
“Kapan Nyusul?”, dan lain sejenisnya.

Kalian adalah alasan saya segera menyelesaikan Skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

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 0523b/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	Sa'	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	Ḍal	Ḍ	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	Ḍad	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 diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة 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>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>

يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>
------	--------	---------	----------------

E. Vokal Panjang

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

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
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 *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan petunjuk, rahmat, inayah, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank BPD DIY Syari'ah)”**. Tak lupa sholawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan para sahabatNya dengan segala keistimewaanNya menjadi suri tauladan bagi seluruh umat manusia dalam berperilaku, menjadi insan yang bermanfaat bagi orang lain dan sekitarnya.

Adapun yang menjadi tujuan umum penulisan skripsi ini adalah mengetahui pengaruh dari kompetensi, keterlibatan kerja, dan gaya kepemimpinan untuk menciptakan kepuasan kerja sehingga karyawan dalam berkinerja dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan tetap di Bank BPD DIY Syari'ah.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak sedikit hambatan yang penulis hadapi, akan tetapi penulis menyadari bahwa kelancaran dalam penyusunan skripsi ini tidak lain berkat dukungan, doa, bantuan dan bimbingan yang sangat besar dari berbagai pihak. Oleh karena itu, atas segala bentuk bantuan, dorongan dan bimbingan tersebut, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, dan inayah-Nya.
2. Nabi Muhammad SAW yang menjadi inspirator dan panutan penulis dalam berpikir serta bertindak dalam kehidupan sehari-hari, dan menjadi suri teladan hingga akhir nanti

3. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya.
4. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
6. Bapak Dr. Joko Setyono, SE., M.SI. Selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi kami agar selalu menjadi mahasiswa yang rajin, tidak menunda waktu serta unggul dalam segala bidang.
7. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi kepada saya dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai.
8. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
9. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank BPD DIY Syari'ah yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melaksanakan penelitian dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.
10. Orang tua tercinta Bapak Ahmad Rofiq dan Ibu Tety Ervina yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya sampai saat ini. Yang selalu mendoakan dan memberi banyak dukungan baik berupa materi dan moral selama penulis menjalani hidup.
11. Adek saya tercinta Kirey Sakibah dan Sifa Aulia yang telah menyayangi saya, mendoakan saya, dan mensupport saya.
12. Keluarga besar dan saudara-saudara yang tidak bisa satu persatu saya sebutkan namanya, yang telah mendoakan saya sampai pada titik ini.
13. Kepada M. Yasril Ananta Baharuddin terima kasih sudah menjadi pendengar, pendukung dan penyemangat yang baik. Terima kasih atas keterlibatan dan waktunya selama ini.

14. Sahabat-sahabat saya, Ratnasari Aprilia dan Zulfa Arifah, yang menjadi seperti keluarga sendiri selalu mensupport saya dalam segala hal, yang selalu menemani saya dalam keadaan apapun dan dimanapun.
15. Teman sekaligus sahabat kami Dhiva, Riska, Marsha, Caca, Aida, Bila yang selalu memberikan tempat untuk berkeluh kesah.
16. Teman konsultasi Zumrotul Laily, yang selalu ada disaat kebingungan.
17. Keluarga besar HMPS Perbankan Syariah 2020 yang telah memberikan saya banyak pelajaran dan pengalaman yang sangat berharga mengenai organisasi selama di perkuliahan ini.
18. Keluarga Besar PS C khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2018 yang selalu menjadi inspirasi kami, teman seperjuangan selama 4 tahun kebersamaan di bangku perkuliahan. Semoga kita sukses sesuai apa yang dicita-citakan.
19. Keluarga besar KKN 105 Serut, terima kasih atas keakraban, kehangatan, kekompakan, suka duka, canda tawa serta memori yang tercipta sampai saat ini.
20. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
21. Dan terima kasih untuk diri sendiri yang telah sabar dan kuat melewati semua ujian sampai detik ini. Kamu hebat.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Amin.*

Yogyakarta, 20 Juni 2022

Hormat Penyusun



(Hasna Mailany Fajriyah)

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN KEPENTINGAN AKADEMIS PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II	11
LANDASAN TEORI	11
A. Kerangka Teori	11
1. Kompetensi	11
2. Keterlibatan Kerja	16
3. Gaya Kepemimpinan	19
4. Kinerja Karyawan	26

5. Kepuasan Kerja	31
B. Telaah Pustaka	38
C. Pengembangan Hipotesis	50
1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan	50
2. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	51
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	52
4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	54
5. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	55
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	56
7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
D. Kerangka Berpikir	59
BAB III	61
METODE PENELITIAN	61
A. Jenis dan Sumber Data Penelitian	61
B. Populasi dan Sampel Penelitian	62
C. Teknik Pengumpulan Data	63
D. Definisi Konsep dan Operasional	63
E. Skala Pengukuran	66
F. Metode Analisis Data	66
BAB IV	75
HASIL DAN PEMBAHASAN	75
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	75
B. Hasil dan Analisis	77
C. Pembahasan	85
BAB V	103
PENUTUP	103
A. Kesimpulan	103
B. Implikasi Penelitian	103

C. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	105
LAMPIRAN	xix
Kuesioner Penelitian	xxii
Data Jawaban Kuesioner	xxix
Hasil Deskriptif Responden	xl
Hasil Uji Validitas	xli
Hasil Uji Reliabilitas	xli
Hasil Uji Inner Model	xlii
Hasil Uji Direct Effect	xlii
Hasil Uji Indirect Effect	xliii
Surat Keterangan Izin Penelitian	xliv
Curriculum Vitae (CV)	xlv



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Bank Syariah	2
Tabel 2.1 Telaah Pustaka	39
Tabel 3.1 Definisi dan Indikator Variabel Independen.....	60
Tabel 3.2 Definisi dan Indikator Variabel Dependen	61
Tabel 3.3 Definisi dan Indikator Variabel Intervening	62
Tabel 3.4 Skala Likert.....	62
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	73
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	75
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas	76
Tabel 4.4. Hasil Uji Inner Model	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Hipotesis	78



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	56
Gambar 4.1 Hasil Uji Hipotesis	78



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	xxii
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner	xxix
Lampiran 3 Hasil Olah Data	xl
Lampiran 4 Surat Keterangan Izin Penelitian	xliv
Lampiran 5 Curriculum Vitae	xlvi



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, keterlibatan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah Sctructural Equation Modelling dengan menggunakan pendekatan Partial Least Squares menggunakan alat analisis WarpPLS 5.0. Teknik Sampling yang digunakan yaitu Nonprobability Sampling dengan metode purposive sampling dengan menggunakan 56 responden dari karyawan tetap Bank BPD DIY Syari'ah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan keterlibatan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi, keterlibatan kerja, dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kompetensi, Keterlibatan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence, work involvement, and leadership style on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The analytical method used is Structural Equation Modeling using the Partial Least Squares approach using the WarpPLS 5.0 analysis tool. The sampling technique used is Nonprobability Sampling with purposive sampling method using 56 respondents from permanent employees of Bank BPD DIY Syari'ah. The results showed that competence had no significant effect on employee performance, while job involvement and leadership style had a significant effect on employee performance, competence, job involvement, and leadership style had no significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, job satisfaction had no significant effect. on employee performance.

Keywords: Competence, Job Involvement, Leadership Style, Employee Performance, Job Satisfaction.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam perkembangannya, dunia perbankan pada saat ini mengalami perkembangan yang sangat pesat, khususnya perbankan syariah. Menurut UU Nomor 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah, pada pasal 1 ayat 1 dijelaskan bahwa perbankan syariah merupakan segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank Syariah dan Unit Usaha Syariah, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Adapun dalam pasal 1 ayat 7 juga dijelaskan bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya dengan berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS).¹

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perbankan syariah memerlukan sumber daya manusia yang berperan penting didalamnya. Untuk bersaing dengan lembaga-lembaga keuangan lain khususnya perbankan konvensional, perusahaan harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan tergantung kepada kinerja karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Ketika perusahaan mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka

¹ UU Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah

kinerja karyawan akan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Riniwati, H. 2016).

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Bank Syari'ah

Jenis Bank Syari'ah	Jumlah Tenaga Kerja					
	2017	2018	2019	Des2020	Mar2021	Agt2021
BUS	51.068	49.516	49.654	50.212	50.483	45.379
UUS	4.678	4.955	5.186	5.326	5.357	5.455
BPRS	4.619	4.918	6.620	6.750	6.800	6.818
Jumlah	60.365	59.389	61.460	62.288	62.640	57.652

Sumber : Statistik Perbankan Syari'ah 2021

Untuk bisa menjaga perbankan syari'ah agar tetap eksis dan berkembang salah satu hal yang terpenting untuk dijaga adalah kinerja karyawan. Mangkunegara (2005) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Faktor-faktor yang berpengaruh untuk menunjang kinerja karyawan seperti, kompetensi, keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu (Wibowo, 2010). Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria untuk menentukan penempatan kerja karyawan. Karyawan yang ditempatkan pada tugas tertentu akan mengetahui kompetensi apa yang diperlukan, serta jalan yang harus ditempuh untuk mencapainya dengan mengevaluasi kompetensi-

kompetensi yang sesuai. Sehingga sistem pengelolaan sumber daya manusia lebih terarah, dan para karyawan dapat dikembangkan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, keahlian, tingkat kompetensi dan kinerjanya (Magfiroh, 2015). Jadi dapat dikatakan bahwa kompetensi itu penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ardi (2021) menyatakan bahwa kompetensi mampu memprediksi kinerja yang unggul. Hal ini bisa dilihat di dalam penelitiannya yang menghasilkan bahwa, kompetensi, motivasi berprestasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru. Sedangkan menurut Suristya & Adi (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan anggota organisasi dapat memanfaatkan peran dengan baik dalam pekerjaan mereka dan dalam keterlibatan kerja mereka menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama melakukan pekerjaan (Armstrong & Taylor, 2014). Menurut Sayekti (2019) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu merupakan suatu hubungan yang berkaitan langsung dengan pekerjaan. Hal ini bisa dilihat di dalam penelitiannya yang menghasilkan *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sedangkan menurut Dasiva et al (2021)

menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016). Menurut Fajari (2021) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang baik harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik, sehingga bawahannya bisa meningkatkan kinerja dengan efektif. Hal ini bisa dilihat di dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Siagian & Khair (2018) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Satu hal lagi yang harus diperhatikan perusahaan yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu indikasi perasaan yang akan dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko, 2001). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang menjembatani hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dimana pemunculan variabel

intervening ini berawal dari asumsi bahwa variabel independen memiliki hubungan kausal dengan variabel dependen (Kusumastuti, 2012).

Penelitian ini dilakukan pada Bank BPD DIY Syari'ah Kantor Pusat yang terletak di Jalan. Magelang Km 5,5, Kutu Tegal, Sinduadi, Kecamatan Mlati, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta (55284). Bank BPD DIY Syari'ah merupakan salah satu alat kelengkapan otonomi daerah di bidang perbankan yang memiliki tugas sebagai penggerak, pendorong laju pembangunan daerah, sebagai pemegang kas daerah/menyimpan uang daerah, dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah serta menjalankan usahanya sebagai Unit Usaha Syari'ah (UUS).

Bank BPD DIY Syari'ah merupakan salah satu Bank Syari'ah terkemuka di Yogyakarta. Dengan visi "Menjadi Bank Terpercaya, Istimewa dan Pilihan Masyarakat". Bank BPD DIY Syari'ah bertujuan untuk membantu mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup banyak rakyat. Berdirinya Bank BPD DIY Syari'ah tentunya tidak lepas dari semangat para pendiri dan pemegang saham. Berbekal tekad yang kuat, semangat yang tinggi, kerja keras para karyawan, dan sumber daya yang mendukung. Dengan visi misi yang telah ditentukan, para pendiri dan pemegang saham tersebut bertekad ingin mengembangkan industri keuangan syariah di Indonesia, terutama di Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan survei pada Bank BPD DIY Syari'ah melalui wawancara dengan karyawan

menjelaskan bahwa beberapa faktor untuk menunjang peningkatan kinerja masih belum maksimal. Salah satu faktornya yaitu, kompetensi, keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Sehingga Bank BPD DIY Syari'ah menginginkan adanya evaluasi dan peninjauan lebih lanjut terkait faktor tersebut.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi, Keterlibatan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan mengambil 3 variabel yaitu kompetensi, keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan sebagai variabel independennya, kinerja karyawan sebagai variabel dependennya, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan alasan bahwa variabel yang peneliti gunakan dalam penelitian ini sangat berkaitan dengan kondisi saat ini. Berdasarkan data tenaga kerja pada statistik perbankan syari'ah 2021, terdapat penurunan jumlah karyawan perbankan syari'ah. Dengan begitu perlu adanya pengkajian lebih lanjut mengenai kompetensi, keterlibatan kerja, dan gaya kepemimpinan, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. Karena dengan adanya penurunan jumlah karyawan, apakah variabel-variabel tersebut terkena dampaknya atau tidak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, pokok permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syari'ah?
2. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syari'ah?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syari'ah?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPD DIY Syari'ah?
5. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPD DIY Syari'ah?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPD DIY Syari'ah?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syari'ah?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syari'ah.

2. Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syari'ah.
3. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syari'ah.
4. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPD DIY Syari'ah.
5. Untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPD DIY Syari'ah.
6. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bank BPD DIY Syari'ah.
7. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syari'ah.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, penulis berharap agar hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

1. Bagi Bank BPD DIY Syari'ah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan bersama pada sumber daya manusia

yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan juga diharapkan dapat mengelola sarana dan prasarana yang baik guna kelancaran kegiatan perusahaan.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi mengenai kualifikasi sarjana yang dibutuhkan di dunia pekerjaan dalam rangka peningkatan mutu lulusannya sebagai alat evaluasi terhadap kurikulum yang digunakan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan gambaran dalam menerapkan teori dan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang diperoleh selama kuliah kedalam praktisi yang sangat berharga.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan Sistematika penulisan ini berisi pemaparan secara singkat tentang isi dari setiap bab dalam skripsi, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan penjelasan yang bersifat umum, diantaranya adalah latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menjelaskan teori-teori yang mendasari masalah yang ingin diteliti. Selain itu bagian ini menjelaskan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, menentukan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian serta hasil analisis data sekaligus interpretasi hasil sebagai pembahasan penelitian yang diperoleh dari objek penelitian.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari seluruh penelitian, implikasi dari hasil penelitian, serta saran-saran dan masukan yang berguna dimasa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai analisis serta hasil olah data Structural Equation Modeling Partial Least Square memakai WarpPLS lima. Menggunakan jumlah sampel 56 karyawan berupa survey yang dibagikan ke semua karyawan Bank BPD DIY Syari'ah, dapat disimpulkan:

1. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Keterlibatan kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kompetensi, keterlibatan kerja serta gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja menjadi variabel intervening.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Implikasi Penelitian

Penelitian yang dihasilkan dapat dimanfaatkan oleh departemen sumber daya manusia untuk pengembangan ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai kompetensi, keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan manajemen untuk mendorong karyawan dan lebih dapat memberikan kepercayaan kepada

karyawan agar karyawan memiliki kinerja yang baik terhadap perusahaan karena kepuasan mereka terpenuhi.

C. Saran

1. Bagi Bank BPD DIY Syari'ah

Bank BPD DIY Syari'ah diharapkan agar selalu memperhatikan dengan baik terhadap kompetensi, keterlibatan kerja, maupun gaya kepemimpinan yang ada, sehingga dapat terus menjadi faktor peningkatan kinerja bagi karyawan yang nantinya akan menghasilkan kepuasan kerja dan memberikan manfaat pula bagi Bank BPD DIY Syari'ah.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan variabel dengan mengaitkan isu-isu terkini, sehingga hasil yang diperoleh bisa menjadi acuan dan lebih *update*. Serta dapat menambahkan jumlah responden dengan cara menambah objek penelitian menjadi beberapa BPD DIY Syari'ah di suatu kabupaten atau kota supaya mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim Fajari. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Mustika Ratu Buana International Surabaya). 6.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422–436.
- Alam, I. A., & Monica, L. T. (2015). Effect of Leadership Style and Work Motivation to Employee Performance with Work Satisfaction as Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–265.
- Ali Ardi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 11(1), 101–108.
- Anggraeni, U. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi. *Institut Agama Islam Negeri Salatiga*, 154.
- Anshori, M. Y., Karya, D. F., Muslihah, N., & Herlambang, T. (2020). Analysis Of Transformational Leadership Style For Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. 29(9), 3967–3973.
- Arikunto, S. (2014). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods). Alfaabeta.
- Armstrong, M., & Taylor, A. S. (2014). The Sage handbook of human resource management. In *Armstrong's Handbook Of Human Resource Management Practice*.
- Astuti, S. F. (2018). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Syariah Kantor Cabang Semarang Skripsi. *Journal* 1, 1, 139.
- Atika Fitry Kharisma. (2020). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang). 63010160080, 1–145.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40–58.
- Budiarto, W. dan I. P. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. 2(3).
- Dasaad, D. (2015). Analisis Hubungan Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja

- terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adam Jaya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 1, 20.
- Dasiva, E., Prasetya, P., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Semerbak Citra Solo).
- Dewi, K., & Sutrischastini, A. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Di Pd Bpr Bkk Wonosobo. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 3(1), 61–77.
- Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). I Influence Of Competence, Compesation and Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In the Environment Of Indonesian Professional. 2021(3), 1078–1088.
- Firdausi, S. . (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Consideration dan Initianing Structure Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening : Studi pada Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November Surabaya. *Journal UNAIR*, 3(2), 342–368.
- Fred, L. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). PT. Andi.
- Galih Rudi Prasyanto. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Dok dan Perkapalan Surabaya Bagian Produksi) – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–8.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP UNDIP. Semarang.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- H, R. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes, dan Skala Nilai*. FP UGM.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Surakarta.
- Harahap, fikar khairiza, Nadra, U., & Aginta, W. (2021). Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. *Bonanza*, 1(1), 78–90.

- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara.
- Hasni, patri, Noviantoro, D., & Septianti, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunicatin Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Bisnis*, 1(1), 27–35.
- Humphreys, J. H. (2002). Transformational leader behavior, proximity and successful services marketing. *Journal of Services Marketing*, 16(6), 487–502.
- Hutahaean, M. (2018). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Suasana Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Humbang Hasundutan.
- Imam, G. (2014). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square (PLS) dilengkapi Software SmartPLS 3.00 Xistat 2014 dan WarpPLS 4.0. (Ke-4)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Indrawati, A. D. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, Vol. 7 No., 135–142.
- Istijanto. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kemelgor, B. H. (2002). A comparative analysis of corporate entrepreneurial orientation between selected firms in the Netherlands and the USA. *Entrepreneurship and Regional Development*, 14(1), 67–87.
- Khaerul, U. (2010). *Perilaku Organisasi*. CV Pustaka Setia.
- Kusumastuti, N. R. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi Dengan Perilaku Tidak Etis Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 2 (2)(2), 75.
- Latifah Nimas Sayekti. (2019). Pengaruh Work Life Balance Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Antam Tbk Kantor Pusat.
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee

- Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(11), 1572–1580.
- Magfiroh, F. F. (2015). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank BRI Syariah Cabang Jember) Skripsi. Fakultas Syariah. IAIN Jember. 3, 103–111.
- Mahfudz, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan stres kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi sales concumer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif Volume 14 No. 1 Juni 2017 Indonesia*, 14(1), 51–75.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. . A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya manusia perusahaan*. Rosda.
- Maya Sari, F. (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DiE: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 9(2), 137–153.
- Moehersono. (2004). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia.
- Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(1), 123–136.
- Mundingsari, K. M., Sularso, R. A., & Susanto, A. B. (2019). The effect of training and competence on the performance of laboratory assistant through job satisfaction as intervening variable. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10), 59–62.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasdir, N., Nongkeng, H., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Kompetensi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banteng. *Journal Of Management*, 1(2), 1–22.
- Nuzul Fitri Purwanto. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman). 4, 4.

- Parmin, P. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 16(01), 21–39.
- Pebriyanti, P. (2020). Pengaruh Keterampilan Kerja dan Keterlibatan Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. 7–37.
- Pratiwi Octarina. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Gerai ACE Hardware Palembang Square (PS) Mall Palembang).
- Prayudha Wirawan Hegggi. (2018). pengaruh dari employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Universitas Islam Indonesia. *Journal of Physical Therapy Science*, 9(1), 1–11.
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1, 1–14.
- Puspariani, N. K. D., Dunia, I. K., & Tripalupi, L. E. (2014). Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pd Bpr Bank. 4(1).
- Rani, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 108.
- Rivai, V.H., Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi (16th ed.)*. Selemba Empat.
- Robbins, S dan Coulter, M. 2007. (2007). *Manajemen. (Delapan)*. PT. Indeks.
- Robbins, P. S. (2003). *Perilaku Organisasi (9th ed.)*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rojikin. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta). Skripsi.
- Ruky S, A. (2006). *SDM Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas (Kedua)*. Gramedia Pustaka Utama.

- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46.
- Sendow, G., Tumbel, A., & Kakinsale, A. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 900-911.
- Septiany, D. (2021). P Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Doctoral Dissertation, 6.
- Setiawan, O. D., & Widjaja, D. C. (2018). Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Shangri-La Hotel Surabaya. *Journal Manajemen*, 6(2), 120-134.
- Sholihin, Mahfud, and D. R. (2021). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 7.0 untuk Hubungan Nonlinier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis. Andi.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Silen, A. P. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(3), 161-175.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UPP AMP YKPN.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sitinjak, F. O. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 94-103.
- Sugiono, E., Efendi, S., & Yulianah. (2020). Leadership Style , Work Discipline , and Compensation to Employee Performance through Job Satisfaction. *ENDLESS: International Journal of Futures Studies*, 3(2), 47-63.
- Sugiyanto, S., & Santoso, D. (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

- Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 76.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2004). *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Supartha, W. gede, & Sintaasih, D. K. (2017). Pengantar perilaku Organisasi; Teori, kasus dan Aplikasi penelitian. In Universitas Udayana.
- Supriyanto, A. S. dan V. M. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. UIN-Malang Pres.
- Suristya, K. L., & Adi, N. R. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*., 8(1), 50–70.
- Sutrisno, E. (2009a). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2009b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Jakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan dalam manajemen (1st ed.)*. PT Raja Grafindo.
- Tiyas, A. P., & Parmin, P. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(2), 377–395.
- UU Nomor 21 tahun 2008 tentang Perbankan Syariah
- Valeriana, B. R. (2020). Pengaruh Job Involvement Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Sleman, (*Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta*).
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja. Rajawali Pers*.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja (3rd ed.)*. PT.Raja Grafindo Prasada.
- Win Susilo Hari Endrias. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama

- Ruteng). 2(1), 1–118.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 7(2), 249–267.
- Wirawan. (2013). Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian (Edisi Pert). *PT. RajaGrafindo Persada*.
- Yanoto, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. *Jurnal Agora*, 6(1), 1–10.
- Zare Bahram Abadi M, D. I. and A. G. (2010). The relationship between job involvement, responsibility and emotional analysis with job satisfaction. *Journal of Counseling and Psychotherapy*, 4(3), 5-24.